Escuela de Verano CEPAL 2015:

DESIGUALDAD, TECNOLOGÍA, INSTITUCIONES y PRODUCTIVIDAD

Sebastian Fleitas

University of Arizona & IECON, UDELAR

August 13, 2015

Qué tenemos hasta acá?

- Es esto el caso particular de Alemania?

Qué tenemos hasta acá?

- Es esto el caso particular de Alemania?
- Qué pasa para Estados Unidos?

Qué tenemos hasta acá?

- Es esto el caso particular de Alemania?
- Qué pasa para Estados Unidos?

- Cuáles son las causas últimas de este incremento en la desigualdad en los salarios pagados por las empresas?

It's Where You Work: Increases in the Dispersion of Earnings across Establishments and Individuals in US

Barth, Bryson, Davis & Freeman
NBER Working Paper, September, 2014
forthcoming, JLE, 2016

Sebastian Fleitas

University of Arizona & IECON, UDELAR

August 13, 2015

Motivación

- Este trabajo estudia el rol de las firmas en la tendencia creciente en la dispersión de salarios (desigualdad)

Motivación

- Este trabajo estudia el rol de las firmas en la tendencia creciente en la dispersión de salarios (desigualdad)
- La idea central es descomponer cambios en la varianza de los log-earnings entre los individuos en dos componentes:
  - cambios en los salarios entre establecimientos

Motivación

- Este trabajo estudia el rol de las firmas en la tendencia creciente en la dispersión de salarios (desigualdad)
- La idea central es descomponer cambios en la varianza de los log-earnings entre los individuos en dos componentes:
  - cambios en los salarios entre establecimientos
  - cambios en los salarios dentro de los establecimientos

Motivación

- Este trabajo estudia el rol de las firmas en la tendencia creciente en la dispersión de salarios (desigualdad)
- La idea central es descomponer cambios en la varianza de los log-earnings entre los individuos en dos componentes:
  - cambios en los salarios entre establecimientos
  - cambios en los salarios dentro de los establecimientos
- El resultado principal es que gran parte de la desigualdad entre 1970s-2010s en los Estados Unidos son el resultado de una dispersión creciente de los ingresos entre los establecimientos donde trabajan los individuos.

Motivación

- Este trabajo estudia el rol de las firmas en la tendencia creciente en la dispersión de salarios (desigualdad)
- La idea central es descomponer cambios en la varianza de los log-earnings entre los individuos en dos componentes:
  - cambios en los salarios entre establecimientos
  - cambios en los salarios dentro de los establecimientos
- El resultado principal es que gran parte de la desigualdad entre 1970s-2010s en los Estados Unidos son el resultado de una dispersión creciente de los ingresos entre los establecimientos donde trabajan los individuos.
- Estos resultados dirigen la atención hacia el rol de las firmas, tanto en sus factores económicos como institucionales (negociación salarial), en la desigualdad salarial.

Datos

- Combinan diferentes bases de datos:
  - March Current Population Surveys (CPS): ingresos anuales y semanas trabajadas por los trabajadores

Datos

- Combinan diferentes bases de datos:
  - March Current Population Surveys (CPS): ingresos anuales y semanas trabajadas por los trabajadores
  - Census Bureau's Longitudinal Business Data Base (LBD): pago y empleo por establecimiento

Datos

- Combinan diferentes bases de datos:
  - March Current Population Surveys (CPS): ingresos anuales y semanas trabajadas por los trabajadores
  - Census Bureau's Longitudinal Business Data Base (LBD): pago y empleo por establecimiento
  - Longitudinal Employer-Household Dynamics data (LEHD): salarios para trabajadores y lugar de trabajo en los archivos de seguro de desempleo.

Datos

- Combinan diferentes bases de datos:
  - March Current Population Surveys (CPS): ingresos anuales y semanas trabajadas por los trabajadores
  - Census Bureau's Longitudinal Business Data Base (LBD): pago y empleo por establecimiento
  - Longitudinal Employer-Household Dynamics data (LEHD): salarios para trabajadores y lugar de trabajo en los archivos de seguro de desempleo.
- Linkean LBD y LEHD para generar identificadores de establecimientos

Datos

- Combinan diferentes bases de datos:
  - March Current Population Surveys (CPS): ingresos anuales y semanas trabajadas por los trabajadores
  - Census Bureau's Longitudinal Business Data Base (LBD): pago y empleo por establecimiento
  - Longitudinal Employer-Household Dynamics data (LEHD): salarios para trabajadores y lugar de trabajo en los archivos de seguro de desempleo.
- Linkean LBD y LEHD para generar identificadores de establecimientos
- Dado que el LEHD no tiene información sobre el nivel educativo, linkean los individuos con LBD y la CPS para determinar el nivel educativo de los trabajadores.

Metodología: descomposición de varianza dentro y entre

- Definiendo notación básica:
  - $ln(w_{ip})$ es el logaritmo de los salarios del trabajador i en el establecimiento p.

Metodología: descomposición de varianza dentro y entre

- Definiendo notación básica:
  - $ln(w_{ip})$ es el logaritmo de los salarios del trabajador i en el establecimiento p.
  - $E[ln(w_{ip})]$ es el promedio de los salarios de los trabajadores del establecimiento p

Metodología: descomposición de varianza dentro y entre

- Definiendo notación básica:
  - $ln(w_{ip})$ es el logaritmo de los salarios del trabajador i en el establecimiento p.
  - $E[ln(w_{ip})]$ es el promedio de los salarios de los trabajadores del establecimiento p
- El salario de un trabajador puede escribirse como $ln(w_{ip}) - E[ln(w_{ip})] + E[ln(w_{ip})]$ y podemos definir V_w como la varianza dentro de los establecimientos y V_b como la varianza entre los establecimientos.

Metodología: descomposición de varianza dentro y entre

- Definiendo notación básica:
  - $ln(w_{ip})$ es el logaritmo de los salarios del trabajador i en el establecimiento p.
  - $E[ln(w_{ip})]$ es el promedio de los salarios de los trabajadores del establecimiento p
- El salario de un trabajador puede escribirse como $ln(w_{ip}) - E[ln(w_{ip})] + E[ln(w_{ip})]$ y podemos definir V_w como la varianza dentro de los establecimientos y V_b como la varianza entre los establecimientos.

$$V(ln(w_{ip})) = V_w + V_b = V(ln(w_{ip}) - E[ln(w_{ip})]) + V(E[ln(w_{ip})])$$

Table 1. Level and Changes in Variance in Log earnings
Between and Within Establishments, 9 LEHD states 1992-2007

	1992	2007	Growth
Variance across individuals, total	0.480	0.563	0.083
Between establishments	0.219	0.275	0.056
Within establishments	0.260	0.287	0.027
# of individuals (millions)	19.0	26.0	
# of establishments (millions)	1.33	1.81	

Note: Employment weighted means for the 9 LEHD states. See data section for details. Annual earnings, full year employees, main job. Results for quarterly earnings for all individuals observed at the employer in the 2nd quarter, as well as figures including 22 states for shorter periods of time, show similar patterns and are available from the authors on request.

Table 2. Growth in variance components within and between establishments. Stayers and all employees, LEHD data 1992-2007

	Period of Change 1992-1997	1997- 2002	2002- 2007
Stayers			
Change in Var(log earnings)	0.013	0.011	0.037
Change in Between variance	0.013	0.008	0.027
Change in within variance	0.001	0.003	0.009
All employees			
Var(log earnings)	0.023	0.020	0.040
Between	0.015	0.012	0.029
Within	0.007	0.009	0.011

Note: The table shows the accumulated growth in the variance of log(earnings) each five years from 1992. Employment weighted means for the nine LEHD states, see data appendix. The first panel shows the accumulated change calculated on year-to-year stayers only, the second shows growth for all.

Metodología: descomposición efectos individuo y empresa

$$ln(w_{ip}) = \underbrace{x_{ip}\beta}_{\text{Salario predecido por caract. } (s)} + \underbrace{\phi_{p(i)}}_{\text{Efecto Establecimiento}} + u_{ip}, \quad \text{with} \quad E(u_{ip}|x_{ip}, \phi_{p(i)}) = 0$$

- x_{ip} es un vector de características (años de educación, experiencia (Mincer) y dummies para non-white y todas interactuadas por género) para el trabajador i en establecimiento p.

Metodología: descomposición efectos individuo y empresa

$$ln(w_{ip}) = \underbrace{x_{ip}\beta}_{\text{Salario predecido por caract. } (s)} + \underbrace{\phi_{p(i)}}_{\text{Efecto Establecimiento}} + u_{ip}, \quad \text{with} \quad E(u_{ip}|x_{ip}, \phi_{p(i)}) = 0$$

- x_{ip} es un vector de características (años de educación, experiencia (Mincer) y dummies para non-white y todas interactuadas por género) para el trabajador i en establecimiento p.
- la extensión a la ecuación típica de salarios (Mincer) es un vector de variables dummy $\phi_{p(i)}$ para el establecimiento p donde trabaja el trabajador i (iguales para todos los trabajadores que están en el establecimiento p).

Metodología: descomposición efectos individuo y empresa

$$ln(w_{ip}) = \underbrace{x_{ip}\beta}_{\text{Salario predecido por caract. } (s)} + \underbrace{\phi_{p(i)}}_{\text{Efecto Establecimiento}} + u_{ip}, \quad \text{with} \quad E(u_{ip}|x_{ip}, \phi_{p(i)}) = 0$$

- x_{ip} es un vector de características (años de educación, experiencia (Mincer) y dummies para non-white y todas interactuadas por género) para el trabajador i en establecimiento p.
- la extensión a la ecuación típica de salarios (Mincer) es un vector de variables dummy $\phi_{p(i)}$ para el establecimiento p donde trabaja el trabajador i (iguales para todos los trabajadores que están en el establecimiento p).
- Esta especificación deja el efecto "matching" en el término de error.

Metodología: descomposición efectos individuo y empresa

$$ln(w_{ip}) = \underbrace{x_{ip}\beta}_{\text{Salario predecido por caract. } (s)} + \underbrace{\phi_{p(i)}}_{\text{Efecto Establecimiento}} + u_{ip}, \quad \text{with} \quad E(u_{ip}|x_{ip}, \phi_{p(i)}) = 0$$

- x_{ip} es un vector de características (años de educación, experiencia (Mincer) y dummies para non-white y todas interactuadas por género) para el trabajador i en establecimiento p.
- la extensión a la ecuación típica de salarios (Mincer) es un vector de variables dummy $\phi_{p(i)}$ para el establecimiento p donde trabaja el trabajador i (iguales para todos los trabajadores que están en el establecimiento p).
- Esta especificación deja el efecto "matching" en el término de error.
- Notar que en este marco:

$$V(ln(w)) = V(s) + V(\phi) + 2cov(s, \phi) + V(u)$$

Avanzando en la descomposición

Sea S el promedio por firma de los salarios predichos en base a las características observables.

Avanzando en la descomposición

Sea S el promedio por firma de los salarios predichos en base a las características observables.

- Usando Kremer and Maskin (1996) podemos definir $\rho = cov(s, S)/V(s)$ como una medida de la similaridad de las skills en el establecimiento.

Avanzando en la descomposición

Sea S el promedio por firma de los salarios predichos en base a las características observables.

- Usando Kremer and Maskin (1996) podemos definir $\rho = cov(s, S)/V(s)$ como una medida de la similaridad de las skills en el establecimiento.
  - si los trabajadores son contratados aleatoriamente sin considerar sus capacidades $\rho = 0$

Avanzando en la descomposición

Sea S el promedio por firma de los salarios predichos en base a las características observables.

- Usando Kremer and Maskin (1996) podemos definir $\rho = cov(s, S)/V(s)$ como una medida de la similaridad de las skills en el establecimiento.
  - si los trabajadores son contratados aleatoriamente sin considerar sus capacidades $\rho = 0$
  - si los trabajadores están perfectamente agrupados por nivel de capacidades entonces $\rho = 1$

Avanzando en la descomposición

Sea S el promedio por firma de los salarios predichos en base a las características observables.

- Usando Kremer and Maskin (1996) podemos definir $\rho = cov(s, S)/V(s)$ como una medida de la similaridad de las skills en el establecimiento.
  - si los trabajadores son contratados aleatoriamente sin considerar sus capacidades $\rho = 0$
  - si los trabajadores están perfectamente agrupados por nivel de capacidades entonces $\rho = 1$
- Definen similarmente un índice de cómo las capacidades están relacionadas con el efecto establecimiento ($\rho_\phi = cov(s, \phi)/V(s)$)

Avanzando en la descomposición

Sea S el promedio por firma de los salarios predichos en base a las características observables.

- Usando Kremer and Maskin (1996) podemos definir $\rho = cov(s, S)/V(s)$ como una medida de la similaridad de las skills en el establecimiento.
  - si los trabajadores son contratados aleatoriamente sin considerar sus capacidades $\rho = 0$
  - si los trabajadores están perfectamente agrupados por nivel de capacidades entonces $\rho = 1$
- Definen similarmente un índice de cómo las capacidades están relacionadas con el efecto establecimiento ($\rho_\phi = cov(s, \phi)/V(s)$)
  - cuando las firmas contratan trabajadores basándose en sus capacidades pero sin ver el componente de establecimiento $\rho_\phi = 0$

Avanzando en la descomposición (cont.)

- La varianza *between-establishment* puede ahora decomponerse:

$$V_b = V(s)(\rho + 2\rho_\phi) + V(\phi)$$

donde

Avanzando en la descomposición (cont.)

- La varianza *between-establishment* puede ahora decomponerse:

$$V_b = V(s)(\rho + 2\rho_\phi) + V(\phi)$$

donde

  - $V(s)(\rho + 2\rho_\phi)$ contribución de las dos formas de sorting de capacidades a la varianza entre establecimientos

Avanzando en la descomposición (cont.)

- La varianza *between-establishment* puede ahora decomponerse:

$$V_b = V(s)(\rho + 2\rho_\phi) + V(\phi)$$

donde

  - $V(s)(\rho + 2\rho_\phi)$ contribución de las dos formas de sorting de capacidades a la varianza entre establecimientos
  - $V(\phi)$ es la varianza del efecto establecimiento para trabajadores con iguales capacidades (independiente de la distribución de las capacidades entre establecimientos)

Avanzando en la descomposición (cont.)

- La varianza *between-establishment* puede ahora decomponerse:

$$V_b = V(s)(\rho + 2\rho_\phi) + V(\phi)$$

donde

  - $V(s)(\rho + 2\rho_\phi)$ contribución de las dos formas de sorting de capacidades a la varianza entre establecimientos
  - $V(\phi)$ es la varianza del efecto establecimiento para trabajadores con iguales capacidades (independiente de la distribución de las capacidades entre establecimientos)
- De forma similar, la varianza within-establishment puede descomponerse:

$$V_w = V(s)(1 - \rho) + V(u)$$

donde

Avanzando en la descomposición (cont.)

- La varianza *between-establishment* puede ahora decomponerse:

$$V_b = V(s)(\rho + 2\rho_\phi) + V(\phi)$$

donde

  - $V(s)(\rho + 2\rho_\phi)$ contribución de las dos formas de sorting de capacidades a la varianza entre establecimientos
  - $V(\phi)$ es la varianza del efecto establecimiento para trabajadores con iguales capacidades (independiente de la distribución de las capacidades entre establecimientos)

- De forma similar, la varianza within-establishment puede descomponerse:

$$V_w = V(s)(1 - \rho) + V(u)$$

donde

  - cuando los establecimientos emplean homogéaneamente trabajadores con las mismas características $\rho = 1$, entonces la variación de capacidades no contribuye en nada a la varianza dentro del establecimiento.

Avanzando en la descomposición (cont.)

- La varianza *between-establishment* puede ahora decomponerse:

$$V_b = V(s)(\rho + 2\rho_\phi) + V(\phi)$$

donde

  - $V(s)(\rho + 2\rho_\phi)$ contribución de las dos formas de sorting de capacidades a la varianza entre establecimientos
  - $V(\phi)$ es la varianza del efecto establecimiento para trabajadores con iguales capacidades (independiente de la distribución de las capacidades entre establecimientos)

- De forma similar, la varianza within-establishment puede descomponerse:

$$V_w = V(s)(1 - \rho) + V(u)$$

donde

  - cuando los establecimientos emplean homogéaneamente trabajadores con las mismas características $\rho = 1$, entonces la variación de capacidades no contribuye en nada a la varianza dentro del establecimiento.

Table 3. Variance Decomposition of LEHD Earnings with Individual Characteristics

	1992	1997	2002	2007	92-07 Change	Share of Change
All:						
Var(lnw)	0.457	0.478	0.500	0.545	0.088	1.00
Ind.char.: Var (s)	0.108	0.101	0.101	0.101	-0.007	-0.08
Worker-worker: ρ	0.344	0.340	0.345	0.357	0.013	
Worker-estab.: ρ_{φ}	0.233	0.242	0.258	0.297	0.065	
Var between	0.235	0.246	0.259	0.292	0.057	0.65
Estab effect: $V(\varphi)$	0.147	0.162	0.172	0.196	0.049	0.56
Ind.char. contrib: $V(s)*\rho$	0.037	0.035	0.035	0.036	-0.001	-0.01
Match contrib.: $V(s)*2\rho_{\varphi}$	0.050	0.049	0.052	0.060	0.010	0.11
Var within	0.223	0.232	0.241	0.253	0.031	0.35
Within residual: V(u)	0.152	0.165	0.174	0.189	0.037	0.42
Ind.char. contrib.: $V(s)(1-\rho)$	0.071	0.067	0.066	0.065	-0.006	-0.07
# of individuals (millions)	3.9	4.2	4.3	4.3		
# of establish. (millions)	0.7	0.8	0.8	0.8		`

Note: Estimated on the matched Census LEDH sample, including Decennial 1990, 2000, and the CPS sample from the 9 LEHD states (see table 1). Employment weighted means for the nine LEHD states, see data appendix. The index of individual characteristics ($s=X\beta$) includes experience (Mincer 1974), experience sq., years of education, and a non-white dummy, interacted with gender. Employer identification is employer-state-id-unit (sein-unit). Earnings is obtained from the LEHD data, annual earnings, full year employees, main job while education, age and race are obtained from the Census-long-form and CPS.

Qué genera esta dispersión?

- Hasta acá sabemos que los cambios en la distribución entre establecimientos afectaron sustancialmente los salarios.
  - Esto es verdad incluso para los "top earners"!

Qué genera esta dispersión?

- Hasta acá sabemos que los cambios en la distribución entre establecimientos afectaron sustancialmente los salarios.
  - Esto es verdad incluso para los "top earners"!
- La siguiente pregunta es:

Qué genera esta dispersión?

- Hasta acá sabemos que los cambios en la distribución entre establecimientos afectaron sustancialmente los salarios.
  - Esto es verdad incluso para los "top earners"!
- La siguiente pregunta es:
  - qué factores generaron la dispersión de ingresos entre establecimientos?

Metodología: Regresiones a nivel de fima

$$lnw_p = G_p\alpha + I_p\beta + \gamma ln(E_p) + \delta MU_p + \omega ln(Ef_p) + \sigma ln(N_p) + \phi_p$$

- G es un vector de variables dummy en base a áreas geográficas.
- I es un vector de industrias
- E es el número de empleados por establecimiento
- MU es un indicador de si la firma es "multiproduct", Ef es el empleo y NP el número de establecimientos de estas firmas

Table 5 Variance and Growth in Variance Decompositions Establishment level earnings

Different industry detail. Dependent variable: log earnings (establishment wage). LBD data.

Level 2007	Geo	Indus	Establ.	2*Cov(I;G)	Empl
1 dgt Ind (sic)	0.05	0.20	0.75	0.00	
2 dgt Ind	0.04	0.49	0.52	0.01	
3 dgt Ind	0.04	0.49	0.46	0.01	
4 dgt Ind	0.04	0.52	0.43	0.01	
4 dgt + Empl	0.03	0.52	0.42	0.01	-0.01

Change 77-07	Geo	Indus	Establ.	2*Cov(I;G)	Empl
1 dgt Ind (sic)	0.04	0.23	0.72	0.00	
2 dgt Ind	0.03	0.49	0.43	0.01	
3 dgt Ind	0.03	0.49	0.44	0.01	
4 dgt Ind	0.03	0.52	0.41	0.01	
4 dgt + Empl	0.03	0.52	0.40	0.04	0.00

Note: The table shows the share of variance (change in variance) attributed to the various factors, based on regression analysis of log(establishment average wage). Geography is defined as PMSA and outside of the PSMA's, BLS working area within state is used. The number of geographic units is 537. The number of digits refers to SIC – classification (after 1998, industries are classified according to NAICS, 6, 4,3,2,1 digits). Employment includes establishment size, firm size, the number of establishments of the firm and

Es esto bargaining o diferenciación de productividad?

- Rent-sharing vs otras causas de diferenciación de firmas:

$$ln(w_{pir}) = \alpha + \beta ln(R_{pir}) + \gamma ln(AW_{ir}) + \delta s_I + v_{pir}$$

- R_{pir} son los ingresos por trabajador en el establecimiento p, en la industria i en la region r
- $ln(AW_{ir})$ es el promedio de salarios de la industria i en la región r
- s_I un indicador del nivel de capacidades de los trabajadores de esa firma (basado en las regresiones previas)

Table 7 Establishment wage regressions
Dependent variable: log earnings (establishment wage)

	OLS	Fixed estab eff.
Log earnings (Sales/Employees)	0.386	0.324
	(0.000)	(0.000)
Individuals' predicted wage in industry:		
Log earnings (Predicted industry wage)	0.553	0.051
	(0.001)	(0.002)
Alternative wage:		
Log earnings (Industryxregion average)	0.343	0.113
	(0.001)	(0.001)
1 digit Industry controls	Y	-
Fixed establishment effects	-	Y
	7188373	7188373

Note: The model is estimated on a panel of establishments from 1977 to 2007, quinquennial observations from the Economic Census. The models include controls for observation year and establishment age. Predicted industry wage is calculated from a log earnings equation including years of education, experience, experience squared, interacted with gender, averaged at the industry level using yearly CPS data. Instrumental variable (IV) specifications use industry revenue per worker, averaged over all regions except own region, as instrument for revenue per worker.

Conclusiones

- La diferenciación entre establecimientos da cuenta del 79% de la dispersión de ingresos entre trabajadores (aún de los que continúan).

Conclusiones

- La diferenciación entre establecimientos da cuenta del 79% de la dispersión de ingresos entre trabajadores (aún de los que continúan).
- Prestar atención a:
  - diferenciales de productividad?

Conclusiones

- La diferenciación entre establecimientos da cuenta del 79% de la dispersión de ingresos entre trabajadores (aún de los que continúan).
- Prestar atención a:
  - diferenciales de productividad?
  - formas de contratación?

Conclusiones

- La diferenciación entre establecimientos da cuenta del 79% de la dispersión de ingresos entre trabajadores (aún de los que continúan).
- Prestar atención a:
  - diferenciales de productividad?
  - formas de contratación?

Reflexión

- Comparado con el trabajo de Card, et al.

Reflexión

- Comparado con el trabajo de Card, et al.
  - qué trabajo tiene una mejor estrategia de identificación?

Firming Up Inequality: Song, Price, Guvenen, Bloom and von Wachter, NBER Working Paper May 2015

Sebastian Fleitas

University of Arizona & IECON, UDELAR

August 13, 2015

Qué aporta este paper?

- Cuánto del aumento de la desigualdad es *entre* y *dentro* de las firmas?
  - para el bottom 99%

Qué aporta este paper?

- Cuánto del aumento de la desigualdad es *entre* y *dentro* de las firmas?
  - para el bottom 99%
  - para el top 1%

Qué aporta este paper?

- Cuánto del aumento de la desigualdad es *entre* y *dentro* de las firmas?
  - para el bottom 99%
  - para el top 1%
- Cuál es el rol de los altos ejecutivos/CEO en este debate?

Qué aporta este paper?

- Cuánto del aumento de la desigualdad es *entre* y *dentro* de las firmas?
  - para el bottom 99%
  - para el top 1%
- Cuál es el rol de los altos ejecutivos/CEO en este debate?
- Estas preguntas requieren una base de datos empleado/empleador...

Qué aporta este paper?

- Cuánto del aumento de la desigualdad es *entre* y *dentro* de las firmas?
  - para el bottom 99%
  - para el top 1%
- Cuál es el rol de los altos ejecutivos/CEO en este debate?
- Estas preguntas requieren una base de datos empleado/empleador...
  - base de datos para Estados Unidos, basado en registros de la Seguridad Social

Otros papers explicando desigualdad entre y dentro...

- Evidencia para US
  - Dunne, et al., JLE, 2004: primera evidencia de la importancia del componente entre firmas

Otros papers explicando desigualdad entre y dentro...

- Evidencia para US
  - Dunne, et al., JLE, 2004: primera evidencia de la importancia del componente entre firmas
  - Barth, et al., JLE, 2016: 2/3 de la desigualdad total por entre (pero componente por industrias muy importante)

Otros papers explicando desigualdad entre y dentro...

- Evidencia para US
  - Dunne, et al., JLE, 2004: primera evidencia de la importancia del componente entre firmas
  - Barth, et al., JLE, 2016: 2/3 de la desigualdad total por entre (pero componente por industrias muy importante)
- Evidencia para otros países:
  - UK 1984-2001: la mayor parte es entre firmas (Faggio, et al., Industrial and Corporate Change, 2007)

Otros papers explicando desigualdad entre y dentro...

- Evidencia para US
  - Dunne, et al., JLE, 2004: primera evidencia de la importancia del componente entre firmas
  - Barth, et al., JLE, 2016: 2/3 de la desigualdad total por entre (pero componente por industrias muy importante)
- Evidencia para otros países:
  - UK 1984-2001: la mayor parte es entre firmas (Faggio, et al., Industrial and Corporate Change, 2007)
  - Alemania 1985-2009: 1/3 de la desigualdad es entre firmas (Card, et al., QJE, 2013)

Otros papers explicando desigualdad entre y dentro...

- Evidencia para US
  - Dunne, et al., JLE, 2004: primera evidencia de la importancia del componente entre firmas
  - Barth, et al., JLE, 2016: 2/3 de la desigualdad total por entre (pero componente por industrias muy importante)
- Evidencia para otros países:
  - UK 1984-2001: la mayor parte es entre firmas (Faggio, et al., Industrial and Corporate Change, 2007)
  - Alemania 1985-2009: 1/3 de la desigualdad es entre firmas (Card, et al., QJE, 2013)
  - Brasil 1986-1995: el componente entre-firmas explica 86% del 115% de aumento de la desigualdad (Helpman, et al. 2015)

Otros papers explicando desigualdad entre y dentro...

- Evidencia para US
  - Dunne, et al., JLE, 2004: primera evidencia de la importancia del componente entre firmas
  - Barth, et al., JLE, 2016: 2/3 de la desigualdad total por entre (pero componente por industrias muy importante)
- Evidencia para otros países:
  - UK 1984-2001: la mayor parte es entre firmas (Faggio, et al., Industrial and Corporate Change, 2007)
  - Alemania 1985-2009: 1/3 de la desigualdad es entre firmas (Card, et al., QJE, 2013)
  - Brasil 1986-1995: el componente entre-firmas explica 86% del 115% de aumento de la desigualdad (Helpman, et al. 2015)
  - Suecia 1986-2008: el componente de sorting y el componente entre-firmas explican la mayor parte de la desigualdad (Hakanson, et al. 2015)

Qué base de datos utilizan?

- Declaraciones de impuestos (Formulario de impuestos W2)

Qué base de datos utilizan?

- Declaraciones de impuestos (Formulario de impuestos W2)
- Compensación total y no solo salarios

Qué base de datos utilizan?

- Declaraciones de impuestos (Formulario de impuestos W2)
- Compensación total y no solo salarios
- Para cada persona: edad, sexo, lugar de nacimiento y fecha de muerte

Qué base de datos utilizan?

- Declaraciones de impuestos (Formulario de impuestos W2)
- Compensación total y no solo salarios
- Para cada persona: edad, sexo, lugar de nacimiento y fecha de muerte
- Para cada EIN (cercano al concepto de firma): 4 dígitos SIC y localización

Qué base de datos utilizan?

- Declaraciones de impuestos (Formulario de impuestos W2)
- Compensación total y no solo salarios
- Para cada persona: edad, sexo, lugar de nacimiento y fecha de muerte
- Para cada EIN (cercano al concepto de firma): 4 dígitos SIC y localización
- Top-coding solo al 99.99%, no error de encuesta.

Por qué esta base es mejor que la de Barth, et al. (2016)

- Barth, et al. tienen datos de establecimientos y no de EIN (más cercano a concepto de firma).

Por qué esta base es mejor que la de Barth, et al. (2016)

- Barth, et al. tienen datos de establecimientos y no de EIN (más cercano a concepto de firma).
  - es importante tener la firma para ver todas las funciones *dentro* de la firma

Por qué esta base es mejor que la de Barth, et al. (2016)

- Barth, et al. tienen datos de establecimientos y no de EIN (más cercano a concepto de firma).
  - es importante tener la firma para ver todas las funciones *dentro* de la firma
- Song, et al. (2015) solo tienen top-coding al 99.99%

Por qué esta base es mejor que la de Barth, et al. (2016)

- Barth, et al. tienen datos de establecimientos y no de EIN (más cercano a concepto de firma).
  - es importante tener la firma para ver todas las funciones *dentro* de la firma
- Song, et al. (2015) solo tienen top-coding al 99.99%
- Song, et al. (2015) tienen datos para todos los estados de US, no solo los nueve estados de la LEHD

Por qué esta base es mejor que la de Barth, et al. (2016)

- Barth, et al. tienen datos de establecimientos y no de EIN (más cercano a concepto de firma).
  - es importante tener la firma para ver todas las funciones *dentro* de la firma
- Song, et al. (2015) solo tienen top-coding al 99.99%
- Song, et al. (2015) tienen datos para todos los estados de US, no solo los nueve estados de la LEHD
- Barth, et al. (2014) tienen 16 años (1992-2007) mientras que este paper tiene 35 años (1978-2012)

Firming Up Inequality: Song, Price, Guvenen, Bloom and von Wachter, NBER Working Paper May 2015 Ver Presentación de los autores en los NBER Summer Meetings July 2015

Sebastian Fleitas

University of Arizona & IECON, UDELAR

August 13, 2015

Por qué dicen que los altos ejecutivos no son el centro de la historia?

- Los salarios en US representan $6.9 billones (millones de millones)

Por qué dicen que los altos ejecutivos no son el centro de la historia?

- Los salarios en US representan $6.9 billones (millones de millones)
- El share del 1% en estos salarios es 12%: $828.000 millones

Por qué dicen que los altos ejecutivos no son el centro de la historia?

- Los salarios en US representan $6.9 billones (millones de millones)
- El share del 1% en estos salarios es 12%: $828.000 millones
- La compensación anual de los CEOs de las S&P 500 : $22 millones cada uno

Por qué dicen que los altos ejecutivos no son el centro de la historia?

- Los salarios en US representan $6.9 billones (millones de millones)
- El share del 1% en estos salarios es 12%: $828.000 millones
- La compensación anual de los CEOs de las S&P 500 : $22 millones cada uno
  - El ingreso total para los CEO de de las S&P 500: $11.000 millones

Por qué dicen que los altos ejecutivos no son el centro de la historia?

- Los salarios en US representan $6.9 billones (millones de millones)
- El share del 1% en estos salarios es 12%: $828.000 millones
- La compensación anual de los CEOs de las S&P 500 : $22 millones cada uno
  - El ingreso total para los CEO de de las S&P 500: $11.000 millones
  - Eso representa el 1.3% ($\frac{11.000}{828.000}$) de las compensaciones totales del 1%

Por qué dicen que los altos ejecutivos no son el centro de la historia?

- Los salarios en US representan \$6.9 billones (millones de millones)
- El share del 1% en estos salarios es 12%: \$828.000 millones
- La compensación anual de los CEOs de las S&P 500 : \$22 millones cada uno
  - El ingreso total para los CEO de de las S&P 500: \$11.000 millones
  - Eso representa el 1.3% ($\frac{11.000}{828.000}$) de las compensaciones totales del 1%
- Los altos ejecutivos controlan una parte muy baja del ingreso del 1% como para ser los causantes del aumento de la desigualdad

Conclusiones

- El aumento de la desiguldad entre firmas explica la enorme mayoría del aumento de la desigualdad de ingresos

Conclusiones

- El aumento de la desiguldad entre firmas explica la enorme mayoría del aumento de la desigualdad de ingresos
  - el empleador es más informativo que la educación, género, edad y raza combinadas.

Conclusiones

- El aumento de la desiguldad entre firmas explica la enorme mayoría del aumento de la desigualdad de ingresos
  - el empleador es más informativo que la educación, género, edad y raza combinadas.
- Esto es robusto a regiones, industrias y categorías de firmas

Conclusiones

- El aumento de la desiguldad entre firmas explica la enorme mayoría del aumento de la desigualdad de ingresos
  - el empleador es más informativo que la educación, género, edad y raza combinadas.
- Esto es robusto a regiones, industrias y categorías de firmas
- Resultados similares para el 1%

Conclusiones

- El aumento de la desiguldad entre firmas explica la enorme mayoría del aumento de la desigualdad de ingresos
  - el empleador es más informativo que la educación, género, edad y raza combinadas.
- Esto es robusto a regiones, industrias y categorías de firmas
- Resultados similares para el 1%
- los CEOs parecen no tener mucho efecto en el aumento de la desigualdad en el 1%

Conclusiones

- El aumento de la desiguldad entre firmas explica la enorme mayoría del aumento de la desigualdad de ingresos
  - el empleador es más informativo que la educación, género, edad y raza combinadas.
- Esto es robusto a regiones, industrias y categorías de firmas
- Resultados similares para el 1%
- los CEOs parecen no tener mucho efecto en el aumento de la desigualdad en el 1%
- Los autores se encuentran trabajando en un marco a la Card, et al. 2013

Comentarios Finales y Agenda Futura

- Causas próximas y últimas de este fenómeno:

Comentarios Finales y Agenda Futura

- Causas próximas y últimas de este fenómeno:
  - Tecnología

Comentarios Finales y Agenda Futura

- Causas próximas y últimas de este fenómeno:
  - Tecnología
  - Menor adherencia a los contratos sectoriales (negociación por empresa)

Comentarios Finales y Agenda Futura

- Causas próximas y últimas de este fenómeno:
  - Tecnología
  - Menor adherencia a los contratos sectoriales (negociación por empresa)
  - Offshoring/Outsourcing y fragmentación de las firmas

Comentarios Finales y Agenda Futura

- Causas próximas y últimas de este fenómeno:
  - Tecnología
  - Menor adherencia a los contratos sectoriales (negociación por empresa)
  - Offshoring/Outsourcing y fragmentación de las firmas
  - Comercio Internacional?

Comentarios Finales y Agenda Futura

- Causas próximas y últimas de este fenómeno:
  - Tecnología
  - Menor adherencia a los contratos sectoriales (negociación por empresa)
  - Offshoring/Outsourcing y fragmentación de las firmas
  - Comercio Internacional?
- Una economía de la heterogeneidad de los empleadores (firmas)?

Comentarios Finales y Agenda Futura

- Causas próximas y últimas de este fenómeno:
  - Tecnología
  - Menor adherencia a los contratos sectoriales (negociación por empresa)
  - Offshoring/Outsourcing y fragmentación de las firmas
  - Comercio Internacional?
- Una economía de la heterogeneidad de los empleadores (firmas)?
  - Cuánto de la variación de los salarios se debe a variación de productividad (+ fricciones en los mercados)?

Comentarios Finales y Agenda Futura

- Causas próximas y últimas de este fenómeno:
  - Tecnología
  - Menor adherencia a los contratos sectoriales (negociación por empresa)
  - Offshoring/Outsourcing y fragmentación de las firmas
  - Comercio Internacional?
- Una economía de la heterogeneidad de los empleadores (firmas)?
  - Cuánto de la variación de los salarios se debe a variación de productividad (+ fricciones en los mercados)?
    - qué explica esta variación de productividad: poder de mercado? cambios en la regulación?

Comentarios Finales y Agenda Futura

- Causas próximas y últimas de este fenómeno:
  - Tecnología
  - Menor adherencia a los contratos sectoriales (negociación por empresa)
  - Offshoring/Outsourcing y fragmentación de las firmas
  - Comercio Internacional?
- Una economía de la heterogeneidad de los empleadores (firmas)?
  - Cuánto de la variación de los salarios se debe a variación de productividad (+ fricciones en los mercados)?
    - qué explica esta variación de productividad: poder de mercado? cambios en la regulación?
  - Cómo se "matchean" los trabajadores con las empresas? (redes, educación, recruiting)

Comentarios Finales y Agenda Futura

- Causas próximas y últimas de este fenómeno:
  - Tecnología
  - Menor adherencia a los contratos sectoriales (negociación por empresa)
  - Offshoring/Outsourcing y fragmentación de las firmas
  - Comercio Internacional?
- Una economía de la heterogeneidad de los empleadores (firmas)?
  - Cuánto de la variación de los salarios se debe a variación de productividad (+ fricciones en los mercados)?
    - qué explica esta variación de productividad: poder de mercado? cambios en la regulación?
  - Cómo se "matchean" los trabajadores con las empresas? (redes, educación, recruiting)
  - Qué modelo permite capturar mejor las interacciones entre trabajadores y empresas?

Comentarios Finales y Agenda Futura

- Causas próximas y últimas de este fenómeno:
  - Tecnología
  - Menor adherencia a los contratos sectoriales (negociación por empresa)
  - Offshoring/Outsourcing y fragmentación de las firmas
  - Comercio Internacional?
- Una economía de la heterogeneidad de los empleadores (firmas)?
  - Cuánto de la variación de los salarios se debe a variación de productividad (+ fricciones en los mercados)?
    - qué explica esta variación de productividad: poder de mercado? cambios en la regulación?
  - Cómo se "matchean" los trabajadores con las empresas? (redes, educación, recruiting)
  - Qué modelo permite capturar mejor las interacciones entre trabajadores y empresas?