

Mercato del lavoro e diseguaglianze retributive – un’analisi comparativa

Daniele Checchi (Università di Milano)

1. Di quale diseguaglianza vogliamo occuparci

Nella letteratura economica il problema delle diseguaglianze retributive rappresenta una sfida al paradigma del mercato concorrenziale, in quanto sembra contraddire la cosiddetta “legge del prezzo unico”, secondo la quale una merce omogenea (ivi inclusi i servizi lavorativi) scambiata in presenza di molti operatori razionali che operano su entrambi i lati del mercato e in assenza di costi di transazione, deve scambiarsi ad un prezzo uniforme. Ovviamente ogni violazione di tali premesse giustifica l’emergere di diseguaglianze retributive.¹ In questo capitolo noi ci occuperemo di come le istituzioni del mercato del lavoro (contrattazione, sussidi, protezione dei regimi d’impiego, normative sugli orari e sui congedi) possano interferire con la formazione e/o l’ampliamento delle diseguaglianze retributive. Lo faremo con riferimento alla situazione recente che si registra nelle economie europee, tenendo comunque l’economia statunitense come benchmark di riferimento in quanto tradizionalmente considerata come più vicina al paradigma dell’economia di mercato.

Prima di concentrarci sulle diseguaglianze retributive è utile collocarle nel dibattito più generale delle diseguaglianze dei redditi. A questo scopo in figura 1 abbiamo descritto in modo schematico il processo di generazione delle diseguaglianze nei redditi evidenziando il ruolo che può essere svolto dalle varie dimensioni istituzionali. Partendo dal livello individuale e muovendoci verso quello familiare (tipicamente i dati aggregati sulla diseguaglianza sono riferiti a redditi familiari corretti con scale di equivalenza per tener conto della diversa dimensione familiare) osserviamo che il reddito individuale emerge come risultato della dinamica della **retribuzione oraria** e dell’**orario lavorato** di fatto. Se esiste almeno un settore sindacalizzato nell’economia, si verificherà plausibilmente contrattazione salariale, che tenderà a ridurre i divari retributivi sia tra le mansioni che tra i settori: al di là di una tradizione storica e/o di un orientamento ideologico che li spingono verso l’egualitarismo, infatti i sindacati hanno il problema di contenere le diseguaglianze per resistere alle spinte centrifughe rappresentate dal sindacalismo corporativo (nella parte alta) e dalla disaffezione dovuta alla perdita di fiducia (nella parte bassa). Contemporaneamente i sindacati tenderanno a contenere la durata della prestazione lavorativa, in questo spesso coadiuvati dalla fissazione legislativa di durata massima della stessa. In paesi dove i sindacati sono deboli o assenti esistono normative che tendono a fissare minimi salariali. Si origina in questo modo la **diseguaglianza retributiva degli occupati dipendenti**, che tuttavia riguarda solo una parte (seppur maggioritaria) della popolazione in età lavorativa.²

Altre istituzioni influiscono sulla determinazione sia dei livelli d’impiego sia della loro tipologia: mentre i regimi di protezione d’impiego (EPL) sembrano avere poca correlazione con il numero di occupati, essi tendono ad influenzare (insieme ai regimi di tassazione) la convenienza relativa all’occupazione autonoma: diverse analisi in area OECD hanno infatti messo in luce come paesi caratterizzati da regolazione più stringente del mercato del lavoro dipendente sono altresì paesi nei quali il lavoro autonomo (tipicamente caratterizzato da diseguaglianze reddituali più pronunciate) tende ad essere più presente. Inoltre la presenza di sussidi di disoccupazione influenza la determinazione dei livelli di disoccupazione, attraverso due canali: da un lato può ridurre l’intensità della ricerca di occupazione da parte dei disoccupati, dall’altro può produrre un innalzamento del

¹ Una rassegna delle principali teorie economiche sui differenziali retributivi è reperibile in Neal and Rosen (2000). Un contributo più recente invece in Rogerson et al. (2005). Si veda anche Checchi e Salverda (2014), da cui sono tratte le analisi econometriche riportate nell’ultima sezione.

² Prendendo come riferimento i dati del campione che analizziamo di seguito (EUSILC 2010 e PSID 2011), fatto 100 la popolazione in età lavorativa, i $\frac{3}{4}$ sono nel mercato del lavoro: di questi una parte è in cerca di lavoro (il 10% della popolazione), una parte è occupata come lavoro autonomo (il 14% degli occupati, ovvero il 9% della popolazione) e la parte residua (il 57%) è occupata come lavoratore dipendente, a tempo pieno o parziale.

costo del lavoro in quanto modifica il valore dell'opzione esterna in un processo di contrattazione. Una volta determinato il livello complessivo di occupazione e la sua composizione otteniamo la **diseguaglianza nei redditi da lavoro** (o da disoccupazione) **della popolazione in età lavorativa**, che rappresenta l'oggetto principale della nostra indagine (ed è racchiuso nell'ovale). La presenza e la relativa generosità di sussidi ai disoccupati contribuiscono a contenere la diseguaglianza nella parte bassa della distribuzione di questi redditi.

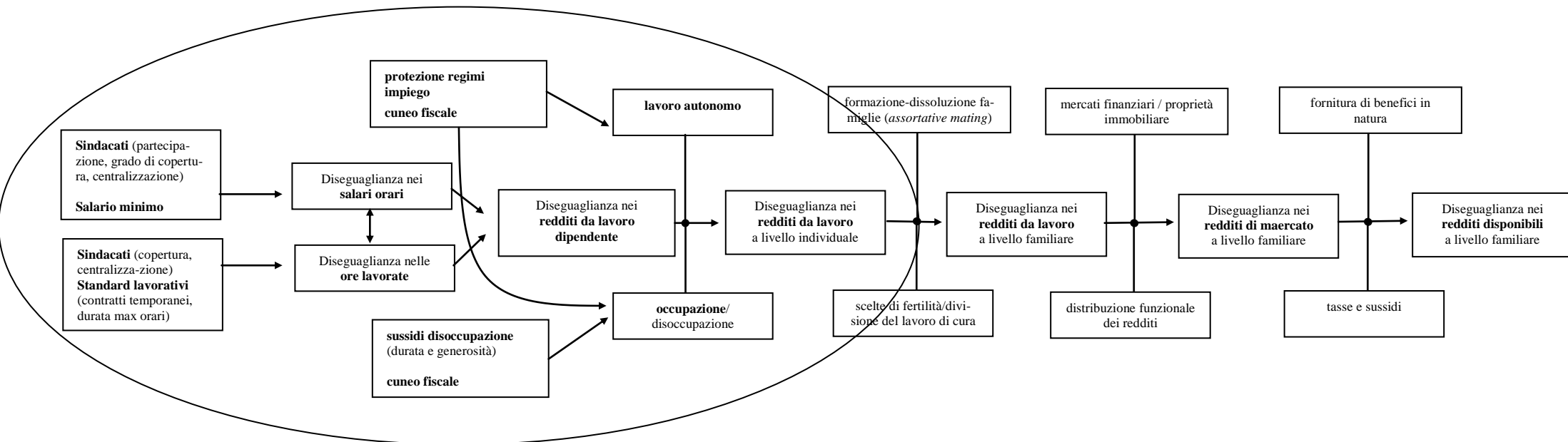
Tuttavia non dobbiamo dimenticare che questa è solo una parte della storia, in quanto gli individui tendono a formare delle famiglie, spesso unendosi a partner che hanno caratteristiche simili dal punto di vista lavorativo (fenomeno spesso indicato col termine di *assortative mating*).³ Una correlazione positiva tra i redditi dei partner accresce la diseguaglianza dei redditi a livello familiare; nel contempo la dimensione familiare permette una redistribuzione degli orari di lavoro ai fini della gestione del lavoro di cura (figli, anziani) che invece riduce la **diseguaglianza nei redditi familiari**. Da questo punto di vista la famiglia può operare come una sorta di ammortizzatore sociale in assenza di sussidi pubblici, ridistribuendo quindi reddito tra i suoi membri.

Ma la famiglia è anche un'unità economica che risparmia e può possedere ricchezza, da cui provengono redditi da capitale (interessi, cedole obbligazionarie, dividendi su azioni) e da proprietà (affitti, royalties). Tenuto conto che è statisticamente difficile ricondurre questi redditi ai singoli membri della famiglia, si considera convenzionalmente l'insieme di tutti questi redditi come **redditi di mercato**. Infine non dobbiamo trascurare l'intervento pubblico, che interviene tassando e distribuendo sussidi (ivi incluse le pensioni) nonché fornendo benefici in natura attraverso i servizi pubblici. È questo l'ultimo stadio della diseguaglianza a cui fa normalmente riferimento il dibattito politico, quando considera la **distribuzione dei redditi familiari disponibili**. Occupandoci noi soltanto della diseguaglianza nei redditi da lavoro non siamo quindi in grado di rendere conto di tutte le dimensioni della diseguaglianza. Tuttavia nell'analisi della società capitalista il rapporto salariale rappresenta il centro della formazione dei redditi, ed è da questa che occorre partire.⁴

³ La metà degli individui del nostro campione vive in famiglie dove vi sono due partner occupati, mentre un quarto vive in famiglie mononucleari.

⁴ Un'analisi delle diverse dimensioni della diseguaglianza nei paesi dell'area OECD è in OECD 2011.

Figura 1 – Uno schema contabile per riconoscere le componenti della disegualianza nei redditi ed individuare il ruolo delle istituzioni



Fonte: adattamento da OECD 2011, box 1

2. Fonti dei dati sui redditi e sulle istituzioni del mercato del lavoro

Il problema principale di chi voglia analizzare il contributo delle istituzioni alla formazione dei redditi è la **ridotta variabilità** delle prime in riferimento ai secondi: i redditi personali nell'arco della vita cambiano più velocemente di quanto non cambino le caratteristiche istituzionali; individui con redditi diversi vivono inseriti nello stesso mercato del lavoro. Per questo molte delle analisi sul tema si basano su macro comparazioni cross-sezionali tra paesi. Tuttavia l'analisi cross-sezionale 'macro' (in cui ogni paese costituisce una singola osservazione) ha il limite di non poter rendere pienamente conto della varietà dei fattori che contraddistinguono un singolo paese, e si espone quindi all'obiezione di distorsione delle stime (per effetto della potenziale endogeneità delle dimensioni istituzionali o dell'omissione di dimensioni importanti ma non osservabili), quando non anche al rischio di correlazione spuria (quando si voglia interpretare invece in senso causale i coefficienti ottenuti).

L'alternativa perseguita nella ricerca è stata quella di sfruttare la dimensione longitudinale dei dati, considerando osservazioni ripetute in anni diversi dello stesso fenomeno (in questo caso la disuguaglianza) nello stesso paese, ed eliminando la sistematicità non osservata attraverso l'utilizzo di metodi di stima con effetti individuali (modelli ad effetti fissi sui paesi).⁵ In questo caso sia le variabili dipendenti sia quelle indipendenti vengono ridefinite come deviazioni dalle medie nazionali, ed il fenomeno viene quindi analizzato al netto delle eterogeneità nazionali. Tuttavia questo non risolve il problema della potenziale endogeneità delle variabili istituzionali, che richiede quindi o l'individuazione di fonti esogene di eterogeneità da tenere esplicitamente sotto controllo nei modelli (quali possono essere le origini storiche del proprio assetto legislativo, la religione dominante, le caratteristiche geografiche, la composizione etnica) o l'adozione di tecniche di stima più sofisticate.⁶

Nel caso delle analisi sulla disuguaglianza si aggiunge un ulteriore problema, in quanto tipicamente si utilizzano misure della disuguaglianza retributiva o reddituale calcolate in anni diversi su individui diversi, aggiungendo quindi un'ulteriore fonte di eterogeneità non controllabile. Da un lato perché non sempre i paesi adottano modalità uniformi di raccolta dei dati.⁷ Dall'altro perché idealmente si vorrebbe poter disporre di osservazioni ripetute sullo stesso campione di individui, esposti in modo casuale a diversi assetti istituzionali: in questo caso l'impatto causale delle istituzioni verrebbe identificato dal confronto tra le disuguaglianze sperimentate dai due gruppi di individui. Purtroppo questa situazione si verifica molto raramente, e questo suggerisce sempre un atteggiamento di cautela nell'interpretazione dei risultati.

In questo lavoro costruiamo misure di disuguaglianza a partire da micro-dati individuali. Privilegiando il criterio dell'omogeneità e confrontabilità tra paesi utilizziamo la banca dati nota come EU-SILC (*European Union Statistics on Income and Living Conditions*), iniziata nel 2004 con cadenza annuale tra i paesi europei.⁸ A partire dall'edizione del 2009 vengono raccolti dati sui redditi al lordo della tassazione in modo consistente per 29 paesi (27 paesi appartenenti all'Unione Europea cui si aggiungono Norvegia e Islanda).⁹ Faremo riferimento all'edizione relativa al 2010, che riporta quindi informazioni sui redditi guadagnati nel 2009, anno immediatamente successivo alla crisi finanziaria che ha colpito il mondo sviluppato. Per ottenere informazioni comparabili sugli

⁵ Si veda per esempio Alderson and Nielsen 2002, Oliver 2008, Rueda and Pontusson 2000.

⁶ Sul primo versante si veda per esempio Botero et al. 2004, sul secondo versante si veda Checchi and Garcia Peñalosa 2010.

⁷ Si vedano per esempio le critiche sollevate da Atkinson e Brandolini 2001.

⁸ EUSILC è un progetto sviluppato EUROSTAT, che contiene una componente longitudinale e una cross-sezionale. Per maggiori informazioni si veda http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/microdata/eu_silc.

⁹ I 27 paesi europei sono Austria, Belgio, Bulgaria, Cipro, Repubblica Ceca, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Ungheria, Irlanda, Italia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Olanda, Polonia, Portogallo, Romania, Slovacchia, Slovenia, Spagna, Svezia e Regno Unito. L'edizione EUSILC 2010 non include Irlanda e Cipro, per i quali abbiamo utilizzato l'edizione del 2009.

Stati Uniti, abbiamo utilizzato l'edizione del 2011 del PSID (*Panel Study of Income Dynamics*), una base dati raccolta dall'Università del Michigan.¹⁰ In ciascuna indagine l'unità di rilevazione sono le famiglie, ma si identificano i diversi membri che lavorano, il loro salario e la loro retribuzione. Noi restringiamo l'analisi alla popolazione adulta di età compresa tra 20 e 64 anni (per permettere almeno il completamento dell'istruzione secondaria) che siano presenti sul mercato del lavoro, come occupati dipendenti, lavoratori autonomi o persone in cerca di occupazione. La letteratura sulle diseguaglianze retributive tende ad ignorare la presenza di questa terza categoria, ma questo appare riduttivo nel presente contesto, in quanto le istituzioni presenti sul mercato possono produrre variazioni dei livelli occupazionali, che si riflettono sui redditi godibili dagli individui.

Non è più semplice la raccolta di dati sulle istituzioni relative al mercato del lavoro, nonostante numerose siano le banche dati disponibili.¹¹ Il punto da cui partire è la definizione di **cosa sia un'istituzione**. Una definizione generalmente condivisa tra gli economisti definisce istituzione ogni regola di comportamento che produca come risultato cambiamenti di comportamento rispetto a quelli spontanei e auto interessati che la teoria del mercato concorrenziale richiederebbe (Boeri 2011).¹² Tale definizione ovviamente nasconde il pregiudizio secondo il quale il comportamento spontaneo (anche se non necessariamente) efficiente delle persone sul mercato del lavoro sia quello concorrenziale. L'altro problema che tale definizione non aiuta a risolvere è che le norme spesso producono effetti differenziali sulla popolazione coinvolta (basti pensare alle riforme duali che hanno colpito il mercato del lavoro di molti paesi europei nell'ultimo ventennio – analogamente i livelli di tassazione e di sussidio hanno spesso delle soglie di applicabilità) per cui diventa difficile individuare degli effetti “medi” sulla popolazione.

Utilizzando come criterio generale la scelta di indicatori che avessero la maggior copertura possibile (in termini sia temporali che geografici) abbiamo selezionato i seguenti indicatori (i cui indicatori sono disponibili per un periodo di circa mezzo secolo, dal 1960 al 2010):

Tasso di sindacalizzazione: *Misura la quota di lavoratori dipendenti che sono iscritti ad una associazione sindacale. Non include disoccupati e pensionati (tasso netto)*

Copertura contrattuale: *Misura la quota di occupati dipendenti interessati da contratti collettivi sul totale dei percettori di redditi da lavoro.*

Centralizzazione salariale: *Indicatore sintetico (variabile tra 0 e 1) del grado di centralizzazione e di coordinamento della contrattazione sindacale (sia attraverso il centralismo decisionale che attraverso la concentrazione delle federazioni costitutive in confederazioni)*

Tasso di conflittualità: *Numero di giornate di lavoro perse per sciopero o per serrata aziendale, rapportate al numero complessivo di lavoratori coinvolti.*

Minimo salariale: *rapporto tra il minimo salariale legale e il salario medio di un lavoratore a tempo pieno (talvolta indicato in letteratura come Kaitz index). Ignora il fatto che diverse categorie di lavoratori possono beneficiare di diversi minimi, così come possono non applicarsi sempre i minimi in alcuni settori.*

Regimi di protezione dell'impiego: *misura il grado di difficoltà nel licenziamento di un lavoratore, tenendo anche conto sia della diversificazione (prevista in molti ordinamenti) per i licenziamenti collettivi sia della possibilità di sostituire lavoratori a tempo indeterminato con contratti di lavoro non standard (a termine, interinali, co.co.pro., a chiamata).*

¹⁰ Informazioni relative ai questionari utilizzati e alle pratiche di codifica si veda PSID Main Interview User Manual consultabile al sito <http://psidonline.isr.umich.edu/Guide/documents.aspx>.

¹¹ Si vedano per esempio Ochel 2005 o CEP 2006.

Sussidi di disoccupazione: *misura il rapporto (replacement rate) tra prestazione in caso di disoccupazione (di natura sia assicurativa che assistenziale) e retribuzione media di un lavoratore occupato a tempo pieno. Tiene conto del diverso carico familiare dei percipienti il sussidio.*

Cuneo fiscale: *misura l'incidenza dei contributi sociali e della tassazione sul reddito sulla retribuzione media. Tiene conto del diverso carico familiare dei lavoratori.*

Spesa sociale: *misura la spesa in sussidi monetari e in natura a beneficio dei bisognosi, in rapporto al reddito nazionale*

Servizi per l'infanzia: *in assenza di misure dirette della disponibilità di servizi per l'infanzia (quali asili nido e simili) si utilizzano i tassi di partecipazione scolastica pre-primaria.*

Congedi parentali: *misura la disponibilità di permessi lavorativi parentali per conciliare lavoro e cura familiare*

Trattamento fiscale dei redditi familiari: *vuole misurare il vantaggio fiscale offerto alla partecipazione congiunta dei coniugi al mercato del lavoro. È costruita come rapporto tra le tasse pagate da una famiglia in cui un solo percettore guadagna 1.66 del reddito medio e quelle pagate da una famiglia in cui due percettori guadagnano rispettivamente il reddito medio e 2/3 di esso.*

Politiche attive e passive sul mercato del lavoro: *misura l'incidenza di queste voci di spesa sul reddito nazionale. Si considerano politiche attive le voci di spesa per formazione professionale, job sarin, incentivi all'impiego e all'auto-impiego, misure di reinserimento lavorativo; si considerano politiche passive il pagamento di sussidi e i programmi di prepensionamento.*

Tabella 1 – Indicatori istituzionali – medie dei dati annuali sull'ultimo decennio (2000-2010)

nazione	sindacalizzazione	copertura contrattuale	centralizzazione	partecipaz. scioperi	minimo salariale (Kaitz)	protezione impiego	sussidio disoccupazione	cuneo fiscale	spesa sociale/PIL	servizi prescolari	congedi parentali	trattamento fiscale redditi famil.	politiche attive mercato lavoro/PIL	politiche passive mercato lavoro/PIL
Austria	32.37	98.91	0.90	1.03	0.00	2.47	31.67	31.90	2.72	78.00	117.09	0.85	0.66	1.32
Belgio	51.88	96.00	0.46	23.07	0.44	1.82	40.91	36.97	2.63	99.54	28	1.93	1.17	2.23
Bulgaria	24.01	32.50	0.31	na	0.00	na	46.40	21.43	na	na	na	na	0.30	0.25
Cipro	61.63	57.35	0.25	2.33	0.00	na	60.40	8.50	na	na	na	0.56	0.13	0.58
Repubblica Ceca	20.74	43.77	0.25	na	0.31	3.21	6.14	17.74	1.87	82.01	185.64	0.33	0.23	0.27
Danimarca	71.62	81.87	0.47	3.49	0.00	2.13	52.72	39.19	3.55	91.91	48.91	2.26	1.72	2.06
Estonia	9.69	25.06	0.36	0.21	0.30	2.43	50.00	17.60	1.79	87.08	na	0.67	0.11	0.39
Finlandia	71.84	87.13	0.40	2.16	0.00	2.19	34.56	32.57	2.98	51.29	42.35	2.69	0.90	1.84
Francia	7.84	90.00	0.21	22.47	0.47	2.42	39.88	24.90	3.02	100.99	32.55	0.69	1.02	1.46
Germania	21.44	64.40	0.48	1.60	0.00	2.80	25.85	36.73	1.96	91.57	60.1	4.11	1.03	1.78
Grecia	25.03	65.00	0.34	na	0.33	2.80	14.42	22.77	1.14	72.30	24.09	1.06	0.17	0.44
Ungheria	18.01	37.85	0.23	1.36	0.36	2.00	13.31	34.13	3.26	86.86	110	1.11	0.42	0.44
Islanda	86.47	88.02	na	16.74	0.51	1.73	40.76	26.00	3.00	95.44	25.97	3.16	na	na
Irlanda	37.55	49.91	0.52	6.20	0.45	1.36	34.95	11.86	2.70	53.51	20.91	2.42	0.75	1.24
Italia	34.01	80.00	0.34	1.01	0.00	2.76	34.64	24.59	1.31	97.71	48	4.05	0.50	0.83
Lettonia	19.41	19.41	0.48	4.01	0.33	na	60.00	25.11	na	na	na	1.08	0.19	0.46
Lituania	13.93	12.16	0.30	2.41	0.36	na	47.62	23.61	na	na	na	2.74	0.18	0.23
Lussemburgo	41.00	58.22	0.31	na	0.34	2.25	26.67	19.89	3.36	85.95	42	1.19	0.42	0.60
Malta	56.02	58.26	0.37	1.35	0.00	na	30.63	14.94	na	na	na	1.13	0.04	0.36
Olanda	20.69	82.63	0.57	2.58	0.43	2.87	41.74	32.36	1.67	68.02	20.73	1.40	1.31	1.74
Norvegia	54.44	72.94	0.51	11.38	0.00	2.33	51.80	28.46	2.93	91.93	37.91	5.97	0.65	0.44
Polonia	19.18	39.00	0.23	3.48	0.34	2.23	10.89	28.74	1.13	49.00	122.55	0.70	0.43	0.74
Portogallo	20.92	60.07	0.34	1.35	0.36	4.45	42.23	18.55	1.15	81.19	18.65	1.75	0.64	1.11
Romania	36.28	70.00	0.25	13.27	0.29	na	32.20	27.34	na	na	na	na	0.08	0.38
Slovacchia	24.34	44.70	0.50	0.01	0.35	2.30	9.50	18.22	1.89	72.53	164	0.99	0.30	0.46
Slovenia	35.96	97.40	0.40	na	0.43	2.65	61.64	29.09	1.07	80.67	na	1.00	0.29	0.41
Spagna	15.60	87.84	0.36	2.55	0.34	2.36	34.98	16.41	1.16	98.68	16	0.65	0.79	1.78
Svezia	74.40	93.17	0.51	3.58	0.00	2.62	37.62	31.25	3.29	90.39	59.95	3.50	1.20	1.06
Regno Unito	28.74	34.64	0.11	2.20	0.36	1.20	15.99	25.87	3.14	91.88	28.55	1.84	0.36	0.23
Stati Uniti	12.07	13.88	0.18	na	0.26	0.26	18.05	18.16	0.70	63.01	0	1.49	0.15	0.49

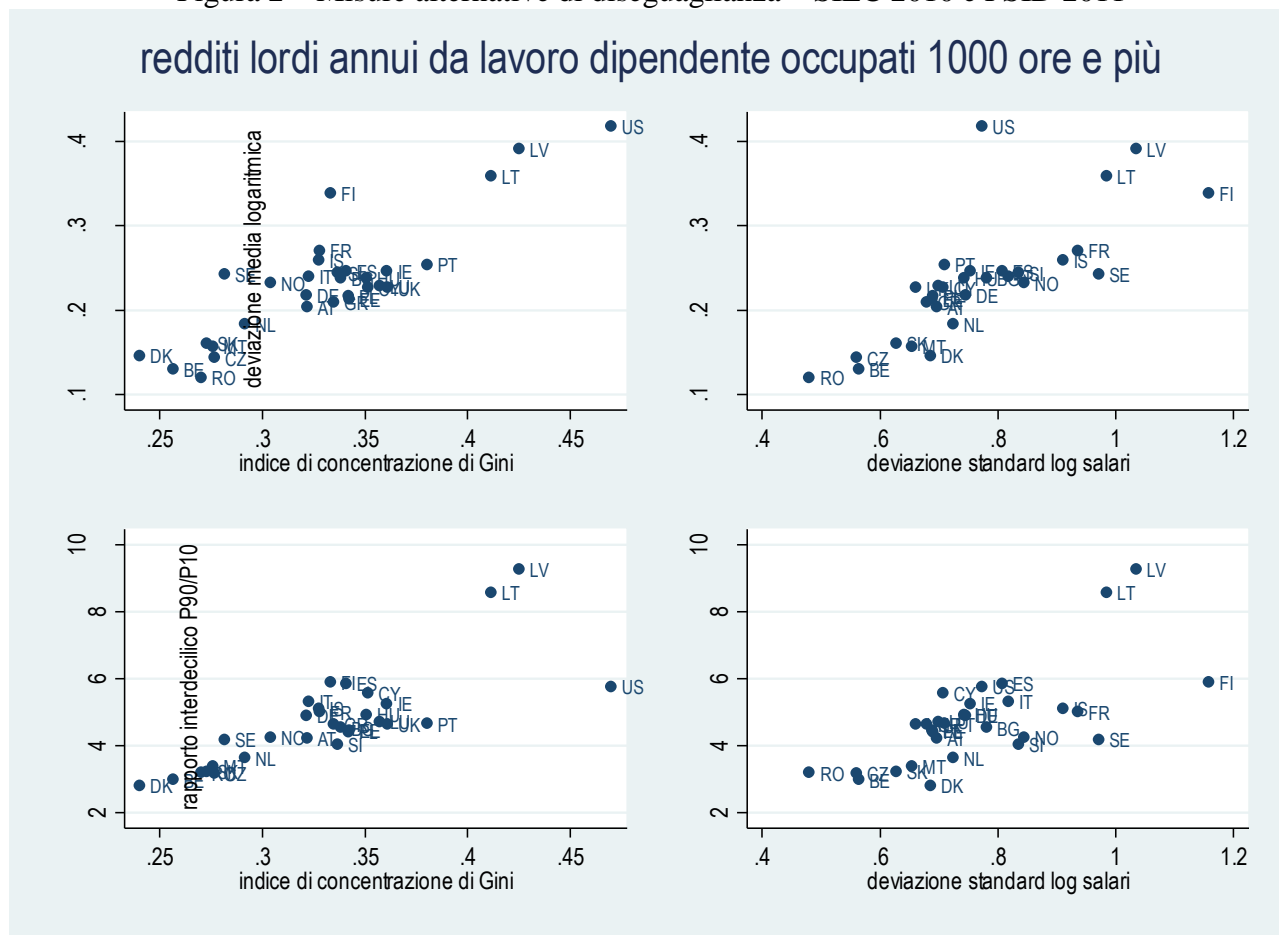
3. Misure di disegualianza

Un ultimo punto riguarda la scelta degli indicatori di disegualianza. Nella letteratura sono invalse pratiche che non sempre hanno piena giustificazione dal punto di vista teorico. Tipicamente le analisi di disegualianza dei redditi fanno uso dell'**Indice di concentrazione di Gini** e, in misura minore, della *deviazione logaritmica media* (che gode della proprietà di decomponibilità). Nelle analisi di disegualianza dei salari si utilizzano comunemente i *rapporti interdecilici* o la *deviazione standard dei logaritmi dei salari*. Mentre si rinvia a Cowell 2000 per la discussione delle proprietà statistiche di questi indicatori, se ne può dare una descrizione intuitiva. L'*indice di Gini* misura la differenza percentuale media di reddito (in riferimento al reddito medio) tra due individui estratti a caso nella popolazione, e varia tra 0 (uguaglianza) e 1 (massima disegualianza). La *deviazione logaritmica media* approssima la differenza percentuale media tra i redditi (rispetto al reddito medio). Il *rapporto interdecilico* (normalmente il P90/P10 o il P50/10) misura la differenza percentuale tra un lavoratore ben pagato (che ha sotto di sé il 90% dei lavoratori ordinati per livello retributivo) e un lavoratore mal pagato (che ha sopra di sé il 90% dei lavoratori pagati meglio di lui). Infine la *deviazione standard dei logaritmi dei salari* è una classica misura di dispersione corrispondente allo scarto quadratico medio (radice quadrata della varianza) dei logaritmi delle retribuzioni (e quindi attenua le differenze con i redditi più elevati). Queste diverse misure, pur enfatizzando e smorzando aspetti diversi della distribuzione dei salari forniscono un quadro abbastanza coerente degli ordinamenti tra paesi in riferimento a maggior o minor disegualianza e risultano tra loro fortemente correlati (vedi tabella 2). Osservando figura 2 si nota come gli Stati Uniti appaiano come il paese caratterizzato dalla più elevata disegualianza retributiva indipendentemente dall'indicatore utilizzato, mentre i paesi nordici (Danimarca, Svezia ma anche Belgio e Olanda) ed alcuni paesi ex-socialisti (in particolare Romania e Repubblica Ceca) siano caratterizzati dai livelli più bassi nella stessa misura. Alla luce di queste considerazioni abbiamo deciso di concentrarci su un'unica misura (l'indice di concentrazione di Gini) ben sapendo che esso descrive bene la maggioranza della popolazione che è distribuita intorno alla media, mentre è meno sensibile alle variazioni che avvengono agli estremi della distribuzione (nella popolazione con retribuzioni molto alte o molto basse).

Tabella 2 – Correlazioni tra diverse misure di disegualianza calcolate nei diversi paesi in riferimento ai lavoratori dipendenti occupati full-time (per più di 1000 ore annue) – SILC 2010 e PSID 2011

	indice Gini	dev.log.med.	dev.st.log.	P90/P10
Indice di concentrazione di Gini	1.000			
deviazione logaritmica media	0.871	1.000		
deviazione standard dei log(salari)	0.409	0.770	1.000	
rapporto interdecilico P90/P10	0.790	0.855	0.689	1.000

Figura 2 – Misure alternative di disuguaglianza – SILC 2010 e PSID 2011



4. Dinamica della disuguaglianza

Dal momento che diversi assetti istituzionali possono produrre assetti alternativi in riferimento ai regimi salariali e di orario, abbiamo tratto vantaggio dall'uso di microdati per calcolare misure alternative di disuguaglianza che sono riportate in tabella 3. Nella prima colonna consideriamo i redditi annuali lordi da lavoro (che includono quindi sia i redditi dei lavoratori autonomi sia i sussidi da disoccupazione, nei paesi in cui questi sono disponibili). Questa misura eccede sistematicamente la disuguaglianza che si genera sul mercato del lavoro dipendente a tempo pieno, per via della maggior dispersione dei redditi da lavoro autonomo, della ridotta copertura dei sussidi di disoccupazione e della ridotta variabilità degli orari degli occupati a tempo pressoché pieno. Anche l'ordinamento dei paesi non si modifica sostanzialmente passando dalla prima alla seconda colonna di tabella 3, anche se si riconosce chiaramente il contributo disegualizzante esercitato dal vasto settore del lavoro autonomo in paesi quali la Grecia, la Polonia o la Romania (il cui coefficiente si riduce in maniera significativa una volta escluso il lavoro autonomo). Il quadro generale classifica i paesi Nordici come paesi a basso livello di disuguaglianza di mercato (si rammenti che stiamo analizzando redditi pre-tassazione) e i paesi anglo-sassoni (Stati Uniti, Regno Unito ed Irlanda), quelli baltici (Lettonia e Lituania) e quelli mediterranei (Grecia, Portogallo e Spagna) come i più diseguali. A questo ordinamento contribuisce anche il fatto che i sussidi di disoccupazione sono più generosi nel primo gruppo di paesi rispetto al secondo. Quando si passa alla disuguaglianza nelle retribuzioni orarie, la disuguaglianza complessivamente non cambia

(infatti l'indice di correlazione tra i valori della seconda e della terza colonna è pari a 0.90) e pur tuttavia l'introduzione della variabilità oraria apre la porta ad altre dimensioni di disegualianza.¹³

Tabella 3 – Misure di disegualianza riferite a diversi aspetti della prestazione lavorativa individuale – SILC 2010 e PSID 2011

	indice Gini redditi da lavoro (inclusi disoccupati)	indice Gini redditi annui lordi lavoro dipendente tempo pieno (ore>1000)	indice Gini retribuzioni orarie lavoro dipendente	Indice Gini ore lavorate	correlazione tra ore lavorate e retribuzione oraria
Austria	0.376	0.322	0.325	0.167	-0.162
Belgio	0.332	0.257	0.266	0.173	-0.284
Bulgaria	0.422	0.338	0.318	0.084	-0.150
Cipro	0.392	0.352	0.350	0.130	-0.077
Repubblica Ceca	0.341	0.277	0.252	0.095	-0.124
Danimarca	0.278	0.240	0.228	0.108	-0.190
Estonia	0.412	0.342	0.351	0.117	-0.208
Finlandia	0.361	0.333	0.340	0.156	-0.271
Francia	0.376	0.328	0.321	0.176	-0.201
Germania	0.420	0.322	0.307	0.181	0.038
Grecia	0.485	0.335	0.338	0.146	-0.245
Ungheria	0.392	0.351	0.317	0.084	-0.004
Islanda	0.338	0.328	0.337	0.172	-0.196
Irlanda	0.448	0.361	0.374	0.210	-0.216
Italia	0.407	0.323	0.308	0.135	-0.230
Lettonia	0.494	0.425	0.401	0.114	-0.124
Lituania	0.494	0.412	0.403	0.099	-0.144
Lussemburgo	0.428	0.357	0.355	0.166	-0.145
Malta	0.347	0.276	0.285	0.109	-0.156
Olanda	0.359	0.292	0.290	0.174	-0.123
Norvegia	0.329	0.304	0.287	0.134	-0.115
Polonia	0.464	0.342	0.354	0.122	-0.178
Portogallo	0.453	0.380	0.374	0.104	-0.144
Romania	0.419	0.270	0.271	0.046	0.045
Slovacchia	0.347	0.273	0.253	0.082	-0.084
Slovenia	0.397	0.337	0.314	0.073	-0.102
Spagna	0.444	0.341	0.313	0.142	-0.209
Svezia	0.321	0.282	0.336	0.139	-0.295
Regno Unito	0.466	0.361	0.371	0.193	-0.094
Stati Uniti	0.570	0.470	0.603	0.164	0.036
Media tra i paesi	0.408	0.332	0.331	0.133	-0.145

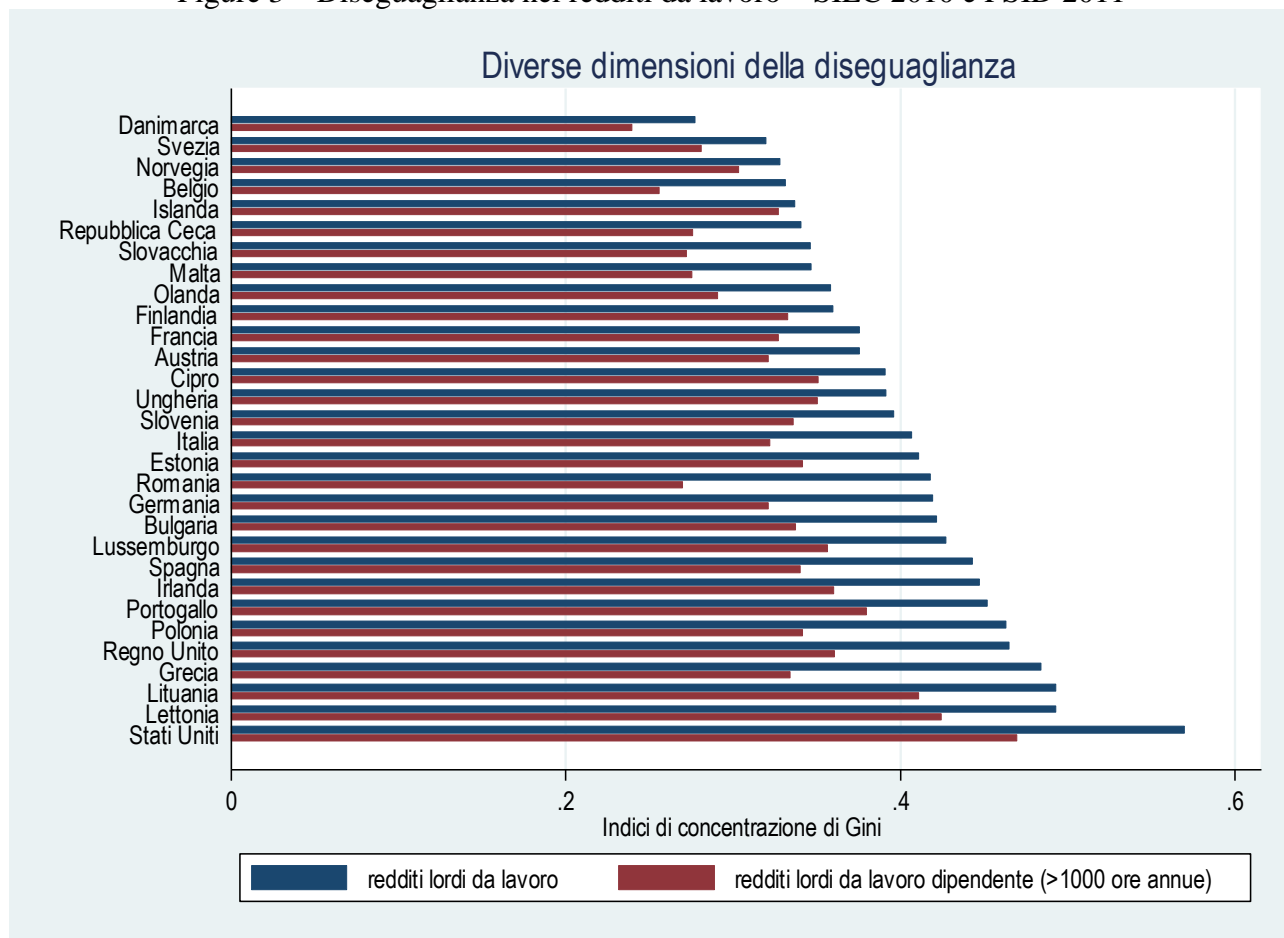
Osservando la disegualianza nelle ore lavorate (quarta colonna di tabella 2) si evidenzia come essa sia ridotta rispetto a quella delle retribuzioni, ma anche maggiormente variabile a seconda del contesto istituzionale. Qui sono i paesi ex-socialisti (in particolare Romania, Repubblica Ceca e Slovacca, Ungheria e Slovenia) ad avere una distribuzione più eguale, mentre nelle economie cosiddette “flessibili” (Regno Unito, Stati Uniti, ma anche Olanda, dove la diffusione generalizzata del part-time ha permesso un innalzamento della partecipazione femminile al mercato del lavoro) la variabilità dei regimi d’orario favorisce una nuova dimensione della disegualianza reddituale complessiva. Tuttavia la variabilità degli orari rinvia ad una dimensione sociale più ampia, che include la distribuzione del lavoro in casa e fuori casa all’interno delle coppie, oltre che le norme sui pensionamenti.

¹³ L’elevato valore della disegualianza nella retribuzione oraria per gli Stati Uniti si spiega col fatto che nei dati europei la retribuzione oraria è stimata a partire dalla retribuzione annua (riferita all’anno precedente) divisa per l’orario medio settimanale corrente, moltiplicato per 48, mentre nel caso del PSID si chiede direttamente agli intervistati la loro retribuzione oraria. Se si adottasse una procedura analoga a quella dei paesi europei, l’indice di Gini sulle retribuzioni orarie statunitensi scenderebbe ad un più ragionevole valore di 0.47.

I lavoratori possono reagire ad una riduzione salariale lavorando più a lungo (come predice il modello neoclassico dell'offerta di lavoro quando l'effetto di reddito domina su quello di sostituzione). Altre spiegazioni si rifanno ad una sorta di "effetto Veblen" secondo il quale gli individui cercano di preservare il loro rango sociale attraverso la componente ostentativa del consumo, che richiede di conservare un flusso di reddito almeno equivalente al passato; ogni qualvolta si registri una riduzione salariale nella parte bassa della distribuzione, i lavoratori reagiscono aumentando le ore lavorate (Bowles and Park 2005).

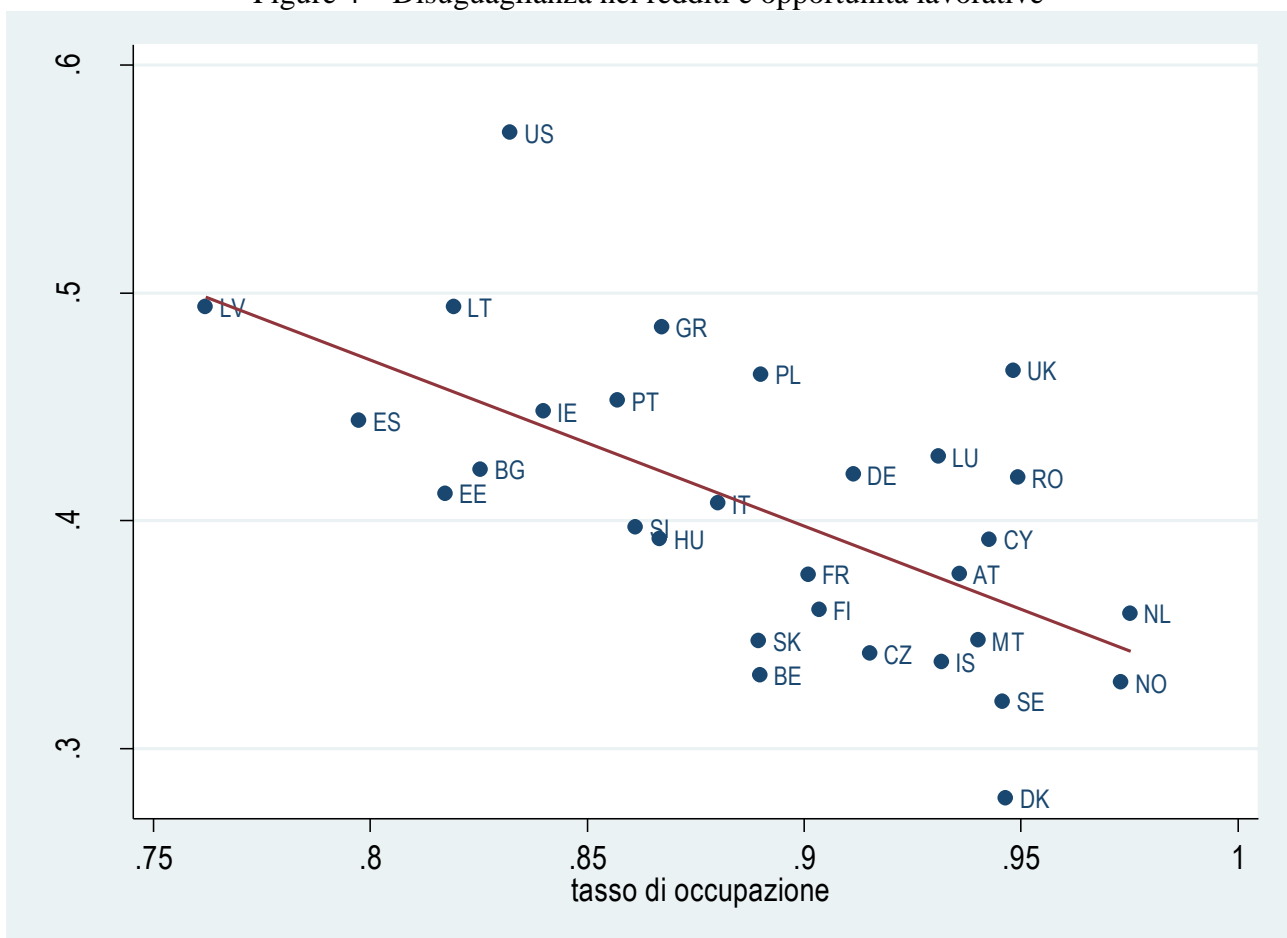
L'evidenza empirica non sembra contraddire questo tipo di comportamento: osservando la quinta colonna di tabella 2, dove abbiamo calcolato la correlazione tra salari e ore lavorate a livello di ciascun paese, si nota una prevalenza pressoché assoluta di valori negativi, implicanti il fatto che lavoratori che percepiscono salari più bassi in media lavorano più a lungo. Tuttavia vi è una certa variabilità tra paesi in riferimento a questo comportamento compensativo, legato probabilmente alla possibilità di modificare l'orario di lavoro individuale. In alcuni paesi la correlazione negativa eccede il valore di 0.20 in termini assoluti (Belgio, Finlandia e Svezia – si vedano le celle in grigio più scuro) mentre all'altro estremo sembrano non differire significativamente dallo zero (dove quindi salari orari e ore lavorate si distribuiscono in modo ortogonale – è il caso di Stati Uniti e Gran Bretagna, ma anche della Germania). Una parte della correlazione negativa molto pronunciata potrebbe essere fatta risalire al fatto che quando anche il part-time sia diffuso, esso è garantito e ben retribuito nei paesi nordici, mentre in altri paesi esso potrebbe trasformarsi in lavoro sottopagato. Anche in questo caso le istituzioni possono essere responsabili di questo risultato dal momento che datori di lavoro e lavoratori dispongono di diversi gradi di libertà nell'aggiustamento dei regimi d'orario individuale.

Figure 3 – Diseguaglianza nei redditi da lavoro – SILC 2010 e PSID 2011



Il quadro complessivo che emerge dalla nostra analisi non è quindi sorprendentemente diverso da quanto si conosce: la disuguaglianza è elevata nelle cosiddette economie liberali di mercato (Stati Uniti, Regno Unito e Irlanda) cui si affiancano alcune delle economie in transizione (come Polonia, Lituania e Lettonia) e i paesi mediterranei. All'estremo opposto abbiamo i paesi Nordici (con l'eccezione parziale della Finlandia – vedi figura 3. Una grossa parte della differenza tra i paesi è spiegata dalla disponibilità di opportunità lavorative, come suggerisce la figura 4, che rimane uno degli strumenti più importanti per assicurare ugual opportunità di accesso. Paesi caratterizzati da più elevati tassi di occupazione (in particolare femminile) sono anche i paesi in cui la disuguaglianza retributiva tende ad attenuarsi. Troviamo in questo gruppo un insieme abbastanza eterogeneo, che include sia paesi nordici che alcuni paesi ex-socialisti; viceversa i paesi mediterranei (Portogallo, Spagna, Grecia ma anche in buona parte anche Italia) sono caratterizzati da bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro. Sicuramente la partecipazione al mercato del lavoro è altresì legata alla composizione settoriale del prodotto interno lordo: la prevalenza del settore dei servizi favorisce la partecipazione grazie anche alla frammentazione dei regimi degli orari.¹⁴

Figure 4 – Disuguaglianza nei redditi e opportunità lavorative



¹⁴ Si noti che questa relazione non emerge normalmente in letteratura in quanto gli indici di disuguaglianza retributiva vengono calcolati soltanto sulla forza lavoro occupata come dipendente, trascurando quindi la presenza di disoccupati.

5. Ipotesi interpretative

La letteratura economica offre diverse ipotesi interpretative sulle origini delle disuguaglianze retributive [Neal e Rosen 2000].¹⁵ Negli anni più recenti due filoni di ricerca sono risultati prevalenti: il primo basato su meccanismi di domanda ed offerta (la diseguaglianza cresce quando alcune tipologie di lavoratori sono più richieste di altre), il secondo centrato sul ruolo delle politiche pubbliche (la diseguaglianza cresce quando vengono attuate politiche che segmentano il mercato). Mentre tralasciamo il primo per ragioni di spazio¹⁶, ci concentreremo sul secondo. Da un lato si è sviluppata una letteratura focalizzata sui redditi più elevati, mostrando come la crescita della diseguaglianza sia imputabile principalmente all'evoluzione della parte alta della distribuzione salariale, a seguito della riduzione nel tempo del grado di progressività della tassazione.¹⁷ Dall'altra molti contributi hanno messo in luce come le diverse norme che intervengono a modificare la relazione contrattuale tra lavoratore ed impresa si riflettano necessariamente sulla distribuzione delle opportunità lavorative e quindi, come conseguenza, sulle opportunità reddituali.¹⁸ Tuttavia non dobbiamo trascurare che gli effetti delle istituzioni sono tipicamente **effetti differenziali**, che generano diseguaglianze in quanto colpiscono solo alcuni gruppi di lavoratori. Per questa ragione nella tabella seguente abbiamo cercato di riassumere gli effetti di singole istituzioni distinguendo tra effetti che differenziano i gruppi (*between group inequality*) ed effetti che aumentano la dispersione all'interno di gruppi omogenei (*within group inequality*).

Tabella 4 – Aspettative teoriche sul ruolo delle istituzioni sulle diseguaglianze retributive

istituzioni del mercato del lavoro	disuguaglianza tra gruppi (p.e. qualificati e non qualificati, donne e uomini, giovani e anziani)	disuguaglianza all'interno dei gruppi	impatto complessivo sulla disuguaglianza	formazione delle competenze (<i>skill regime</i> nella definizione di Hall e Soskice, 2001)
salario minimo (misurato da rapporto tra salario minimo e salario mediano – Kaitz index – cfr. §2)	* alza la parte bassa della distribuzione dei salari orari, interessando principalmente i lavoratori non qualificati	* alza la parte bassa di ogni distribuzione, dove si concentrano i lavoratori marginali	* riduce la diseguaglianza nella distribuzione dei salari orari – l'effetto complessivo dipende da cosa succede nella distribuzione delle ore lavorate	È caratteristico dei modelli di welfare universalistici (<i>general skill regime</i>) dove si assicura al lavoratore una garanzia di reddito al fine di favorirne l'investimento in formazione di competenze.
presenza sindacale (misurata da tassi di sindacalizzazione, grado di copertura contrattuale, centralizzazione e/o coordinamento)	* comprime il premio salariale per i qualificati (per esempio attraverso indicizzazione salariale riaccordata ad un paniere fisso di consumo – si	* riduce la disuguaglianza nella distribuzione delle ore lavorate (controllo/opposizione agli straordinari,	* riduce la diseguaglianza nella distribuzione dei salari – effetti ambigui qualora si tenga conto degli effetti sulla disoccupazione	È caratteristico dei modelli welfare settoriali (<i>industry-specific skill regime</i>) in cui si protegge la carriera lavorativa dell'individuo,

¹⁵ Nella rassegna offerta da Neal and Rosen (2000) si considerano modelli di assegnazione di individui eterogenei a posti di lavoro identici, modelli di investimento nel capitale umano, modelli di ricerca dell'occupazione (*search models*) e imperfetta osservabilità delle caratteristiche individuali (siano essi abilità o sforzo: salari di efficienza e teoria dei contratti).

¹⁶ Questo approccio è stato indicato come modello *canonico* in quanto centrato su domanda ed offerta *relativi* di lavoro, che spiega la diseguaglianza come risultato del progresso tecnico (*skill biased technological change* - Katz and Autor 1999). Nello stesso filone più recentemente sono stati proposti modelli di assegnazione di lavoratori ai posti di lavoro che sembrano più coerenti con la polarizzazione della distribuzione delle opportunità lavorative (Acemoglu and Autor 2011).

¹⁷ Si veda la serie di pubblicazioni riassunte in Atkinson et al. 2011. A titolo esemplificativo nel caso italiano, basti ricordare che quarant'anni fa l'aliquota massima di tassazione sul reddito superava il 70%.

¹⁸ Basti pensare alle riforme del mercato del lavoro di tipo duale, che creano differenze di trattamento tra insider e outsider (Boeri 2011).

contrattuale, scioperi – cfr. §2)	rammenti anche lo slogan sindacale “salario uguale per lavoro uguale”) * aumentano i divari retributivi tra settori/occupazioni sindacalizzati e settori/occupazioni non sindacalizzati	regolazione dell’accesso al part-time, work-sharing in alternativa al licenziamento) * riduce il divario retributivo tra generi, favorendo la redistribuzione del lavoro all’interno della famiglia e la partecipazione femminile al mercato		per sostenere la formazione di competenze specifiche.
regimi protezione dell’impiego (misurati con l’indice EPL elaborato da OECD – cfr. §2)	* abbassa il salario dei non qualificati perché induce a mantenere occupazioni non produttive * accresce la disoccupazione di lungo periodo * se la protezione si applica solo a gruppi di lavoratori (<i>insider</i>), segmenta il mercato del lavoro (in particolare tra generazioni)	* riduce i flussi di entrata/uscita dalla disoccupazione * scoraggia l’ingresso nel mercato del lavoro dei lavoratori marginali (giovani, donne)	* ambiguo	È caratteristico di modelli di welfare in cui si tutelano prevelentemente gli insiders nei luoghi di lavoro (<i>firm-specific skill regime</i>) per favorire la formazione di un nucleo di forza lavoro qualificata che sostenga la competitività d’impresa
sussidi di disoccupazione (misurati dal tasso di rimpiazzo e/o dalla spesa pubblica in politiche passive del mercato del lavoro – cfr. §2)	* alza il reddito dei disoccupati * aumenta l’opzione esterna, rafforzando il potere contrattuale dei lavoratori nella contrattazione salariale * riduce gli incentivi alla ricerca di un’occupazione	* possibili trappole “da sussidio” (in particolare riferite al secondo reddito in famiglia, dal momento che il salario di riserva del secondo membro della famiglia dipende dal salario percepito dal primo)	* ambiguo	Può rafforzare sia l’ <i>industry-specific skill regime</i> ma anche il <i>general skill regimes</i> , in quanto favorisce la reimpigabilità intersettoriale dei lavoratori.
cuneo fiscale (misurato dal rapporto tra costo del lavoro e salario netto percepito dal lavoratore – cfr. §2)	* aumenta il costo del lavoro e quindi la disoccupazione (se il datore di lavoro non riesce a trasferire completamente l’onere del cuneo sul lavoratore)	* dipendendo dal trattamento fiscale dei redditi familiari, la tassazione può favorire la partecipazione congiunta al mercato del lavoro, specialmente quando il part-time è facilmente accessibile	* aumenta la disuguaglianza nei redditi da lavoro individuali (anche a causa della presenza di occupazioni part-time) ma può ridurla nel caso della disuguaglianza dei redditi familiari (a causa dell’attivazione di un secondo reddito)	
politiche attive del mercato del lavoro (misurato dalla spesa pubblica in ALMP sul PIL – cfr. §2)	* riduce la disoccupazione	* aumenta la partecipazione al mercato del lavoro, possibilmente con un numero ridotto di ora di lavoro	* ambiguo (a causa degli effetti di composizione)	
cura di bambini/anziani (disponibilità di servizi per prima infanzia, congedi familiari – cfr. §2)		* aumenta la partecipazione femminile, portando nuovi lavoratori sul mercato	* ambiguo (a causa degli effetti di composizione)	

Se quindi la varietà istituzionale in connessione con la disuguaglianza retributiva è molto ampia, l’entità degli impatti è tuttavia variabile. Betcherman (2012) passa in rassegna la letteratura esistente in riferimento ai paesi in via di sviluppo sostenendo che i salari minimi rappresentano lo strumento più efficace per ridurre la disuguaglianza in quando troncano la coda bassa. Anche

Neumarck and Wascher (2008) concordano con questo punto di vista in riferimento alle economie sviluppate, ma sostengono che i minimi salariali escludono dal mercato (*disemployment effect*) i lavoratori occupati con bassi salari, producendo effetti spesso contrari in termini di disuguaglianza nei redditi familiari e nei tassi di povertà.

L'effetto dei sindacati è legato ad una riduzione dei differenziali retributivi all'interno dei gruppi accompagnato da un possibile ampliamento dei differenziali tra gruppi. Utilizzando dati cross-sezionali riferiti al campione dei paesi partecipanti alle diverse survey del progetto ISSP, Visser and Checchi (2009) trovano un'associazione negativa tra tassi di sindacalizzazione e diseguaglianze all'interno dei gruppi, a causa di una riduzione delle differenze salariali legate alle qualifiche e dei divari di genere. Più discussa è invece la relazione col tasso di disoccupazione, perché alcuni autori trovano una correlazione positiva con la sindacalizzazione, che tuttavia si attenua in presenza di contrattazione centralizzata (si veda contributo di Cella e Pedersini in questo volume).

Gli effetti dei regimi di protezione dell'occupazione (EPL) sono ambigui. Koeninger et al. (2007) ritengono che i lavoratori meno qualificati traggano maggior beneficio da questa forma di protezione, ne traggano un maggior potere contrattuale che si traduce quindi in una minor diseguaglianza retributiva degli occupati protetti. Tale conclusione è empiricamente confermata da OECD (2011).

Gli effetti dei sussidi di disoccupazione, come anche quelli del cuneo fiscale e delle politiche del lavoro, influenzano la diseguaglianza attraverso una modificazione del tasso di occupazione. Il quadro si fa più complicato quando si consideri che questi strumenti incidono in modo diverso sull'occupabilità relativa dei diversi gruppi di lavoratori (in particolare tra i due generi e tra giovani e adulti) rendendo quindi difficile formulare ipotesi univoche sugli effetti in termini di disuguaglianza.

Infine vi sono le istituzioni che modificano la distribuzione del lavoro all'interno della famiglia, con ciò modificando gli incentivi individuali alla partecipazione al mercato del lavoro (Thévenon and Solaz 2013). Nella misura in cui maggior disponibilità di servizi e/o maggior flessibilità nella fruizione dei regimi d'orario a livello aziendale favoriscono la partecipazione femminile, questo produce da un lato una riduzione della diseguaglianza personale (persone che passano da zero ad un reddito positivo), ma dall'altro può rovesciare questa tendenza se la maggior partecipazione delle donne deprime i salari femminili e/o riduce gli orari medi di lavoro. Anche in questo caso diventa quindi impossibile formulare delle aspettative a priori.

Una prima verifica della congruità di queste aspettative teoriche si può verificare analizzando le semplici correlazioni bivariate, riportate in tabella 5. Esse confermano che la presenza sindacale (sia essa misurata con i tassi di sindacalizzazione o con i tassi di copertura contrattuale) è associata a minori livelli di disuguaglianza, così come i regimi di protezione d'impiego per gli occupati. Altrettanto coerente è la correlazione negativa delle politiche pubbliche (spesa sociale e politiche passive) con i livelli di disuguaglianza subiti dai disoccupati. Sorprende invece non riscontrare correlazioni significative con la presenza di minimi salariali, anche se questo può essere dovuta alla ridotta variabilità della misura (in quanto tali sistemi sono assenti in buona parte del campione). Tuttavia queste correlazioni bivariate ignorano il principio generale della potenziale complementarità delle singole dimensioni istituzionali, ovvero non possono tenere in considerazione il fatto che i vari aspetti considerati sono tra loro interconnessi e possono giocare in modo complementare. E' necessario quindi passare ad una più robusta analisi multivariata che prenda in considerazione congiuntamente l'impatto delle diverse dimensioni istituzionali.

Tabella 5 – Correlazione tra misure istituzionali (media 2001-2010) e disuguaglianza reddituale individuale (SILC 2010 e PSID 2011)

	Disuguaglianza nei redditi da lavoro (inclusi redditi da lavoro autonomo e sussidio ai disoccupati)	Disuguaglianza nei redditi da lavoro dipendente lordi annui dei lavoratori qualificati	Disuguaglianza nei redditi da lavoro dipendente lordi annui dei lavoratori non qualificati	Disuguaglianza nei sussidi da disoccupazione (condizionatamente ad essere disoccupati)
sindacalizzazione	-0.487*	-0.433*	-0.362*	-0.221
copertura contrattuale	-0.622*	-0.630*	-0.506*	-0.290
centralizzazione	-0.184	-0.231	-0.138	-0.022
attività di sciopero	-0.298	-0.350	-0.117	-0.311
minimi salariali	0.282	0.176	0.191	-0.017
protezione regimi d'impiego	-0.250	-0.425*	-0.591*	0.354
sussidio ai disoccupati	0.012	-0.092	-0.077	0.291
cuneo fiscale	-0.323	-0.383*	-0.239	-0.311
spesa sociale/PIL	-0.275	-0.354	-0.254	-0.445*
servizi pre-scolari	-0.267	-0.346	-0.255	-0.169
congedi parentali	-0.292	-0.199	-0.453*	0.139
trattamento fiscale redditi familiari	-0.095	-0.079	0.030	-0.113
politiche attive mercato lavoro/PIL	-0.391*	-0.401*	-0.181	-0.346
politiche passive mercato lavoro/PIL	-0.284	-0.375*	-0.018	-0.483*

30 paesi - * significativo al 5%

6. Analisi empirica

Un punto cruciale nell'analisi della relazione tra disuguaglianza retributiva (calcolata su micro-dati) e regimi istituzionali è domandarsi quale sia l'associazione temporale adeguata alla domanda di ricerca che ci si prefigge. Se si procede come nel contesto attuale correlando i regimi istituzionali recenti con la disuguaglianza calcolata sull'intera forza lavoro attualmente impiegata stiamo di fatto analizzando regimi di "relazioni industriali", senza nessuna pretesa di causalità (che infatti potrebbe funzionare in entrambe le direzioni). In tabella 6 consideriamo come variabili dipendenti quattro dimensioni della disuguaglianza già presentate in tabella 3: redditi da lavoro dipendenti annui, retribuzioni orarie, ore lavorate e correlazione tra ore e salari orari. Per ciascuna dimensione abbiamo introdotto dei controlli di composizione relativi sia al livello di qualificazione (approssimato con il titolo di studio conseguito: quota di popolazione rispettivamente con titolo di scuola secondaria/terziaria) che di genere (tasso di occupazione femminile).¹⁹ In entrambi i casi si vede che l'aumento del livello di qualificazione tende a ridurre la disuguaglianza nei redditi da lavoro, mentre l'aumento della partecipazione femminile è negativamente associato alla disuguaglianza reddituale ma non a quella delle ore lavorate.

Tra le istituzioni per le quali abbiamo il massimo di informazione tra i paesi (29 su 30 – manca il dato islandese sulla spesa per le politiche passive) il tasso di sindacalizzazione è quello che mostra una (debole) correlazione negativa con tutte le dimensioni della disuguaglianza (redditi annui, salari orari e ore lavorate). La presenza sindacale tende anche ad irrigidire il mercato, come si evince dalla correlazione negativa con la sostituibilità tra ore e salari (colonne 10-12 di tabella 6). Le altre dimensioni (copertura, centralizzazione) non sono significative (colonne 3-6-9), mentre la rilevazione degli scioperi è disponibile in un numero inferiore di paesi e non viene riportata (anche perché mai significativa).

La seconda dimensione istituzionale che è negativamente correlata con la disuguaglianza retributiva è la presenza di minimi salariali più stringenti (rispetto alla media delle retribuzioni). Nei paesi dove non è presente questa dimensione istituzionale si trovano spesso norme e comportamenti equivalenti (dall'estensione giudiziale a quella legislativa dei contratti nazionali). Per contro vi sono spesso norme derogatorie per categorie specifiche di lavoratori e/o di settori, che indeboliscono la portata

¹⁹ Un controllo per coorte di nascita non è risultato significativo e quindi è stato successivamente omissso.

di questa dimensione istituzionale. In generale possiamo comunque affermare che l'esistenza di un limite normativo alla flessibilità salariale verso il basso si associa a disuguaglianze inferiori non solo dei salari, ma anche degli orari (probabilmente perché riduce la sostituibilità tra tipologie di lavoratori con diverso grado di qualificazione).

La terza dimensione istituzionale è riferita al sostegno del reddito dei disoccupati. Mentre il tasso di rimpiazzo individuale non presenta alcuna correlazione statisticamente significativa (vedi colonne 3-6-9 di tabella 6), il livello di spesa complessiva nelle politiche passive sul PIL risulta significativamente correlato in senso negativo con la disuguaglianza reddituale ed in senso positivo con quella delle ore. Poiché le politiche passive del lavoro consistono principalmente in trasferimenti monetari ai lavoratori disoccupati (mentre quelle attive si traducono in buona parte in incentivi alle assunzioni per le imprese), ne potremmo inferire che le politiche passive permettono di redistribuire opportunità di reddito ma non di lavoro.

Se introduciamo ulteriori misure istituzionali siamo costretti a ridurre l'estensione del campione a causa di informazioni assenti per i paesi non OECD.²⁰ In questo caso troviamo una forte correlazione negativa con i regimi d'orario: più il mercato del lavoro è regolato, minori sono le disuguaglianze che si generano attraverso la variabilità dei regimi d'orario. Dal momento che attività sindacale e protezione dell'impiego tendono ad essere reciprocamente complementari (Bertola 2004), non sorprende di ritrovare correlazione negativa anche con la sostituibilità tra ore e salari.

Infine, per quel che attiene al ruolo delle politiche sociali ed educative in fascia prescolare, osserviamo come la disuguaglianza retributiva risulti negativamente correlata anche con la disponibilità di servizi prescolari. In realtà ci saremmo aspettati che la presenza di tali servizi, favorendo la partecipazione femminile al mercato ed una miglior redistribuzione del lavoro di cura all'interno della famiglia, avrebbe operato attraverso una riduzione delle disuguaglianze negli orari, che invece non appare nei dati. Questo è però altresì correlato ai regimi di orario prevalenti, perché la conciliazione di lavoro e cura in un contesto di flessibilizzazione contrattuale può comportare un accrescimento (e non una diminuzione) della disuguaglianza dei regimi di orario. Può però anche essere che la misura dei servizi per l'infanzia stia piuttosto catturando caratteristiche più generali dei sistemi di welfare nazionali, che tuttavia quando vengono misurati direttamente (come la spesa sociale in rapporto al PIL) non risultano significativi.²¹

Se queste sono le variabili che presentano correlazione significativa con le disuguaglianze, al fine di tener conto di possibili variabili omesse abbiamo provato anche ad introdurre tutte le altre dimensioni istituzionali disponibili nelle colonne 3-6-9-12 di tabella 6, senza tuttavia riscontrare nulla di significativo. Il limite principale di questo esercizio è tuttavia legato alla scarsa dimensione campionaria, che suggerirebbe di ripetere le misurazioni della disuguaglianza in altri punti temporali, correlandoli poi alle dimensioni istituzionali allora in vigore.

²⁰ Per esempio la misura di EPL non è disponibile per i paesi non appartenenti all'OECD: Bulgaria, Cipro, Lettonia, Lituania, Malta e Romania.

²¹ Se siamo disposti a ridurre ulteriormente la dimensione campionaria a 21 paesi potremmo introdurre la misurazione della generosità dei congedi parentali, trovando una correlazione negativa parzialmente significativa sul piano statistico con la disuguaglianza nei salari orari (non riportata).

Tabella 6 – Disuguaglianza nei redditi lordi (SILC 2010 e PSID 2011) e istituzioni mercato del lavoro (media 2001-2010) – metodo stima: OLS

variabile dipendente	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	indice di Gini redditi da lavoro dipendente lordi annui (occupati>1000 ore annue)			Indice di Gini retribuzioni orarie			Indice di Gini ore lavorate			Indice di correlazione tra salari orari e ore lavorate		
quota di popolazione con titolo di scuola secondaria	-0.309 [0.073]***	-0.06 [0.091]	-0.086 [0.131]	-0.424 [0.151]**	-0.277 [0.190]	-0.367 [0.259]	-0.233 [0.083]**	-0.139 [0.124]	-0.201 [0.148]	-0.095 [0.262]	-0.139 [0.124]	-0.201 [0.148]
quota di popolazione con titolo di scuola terziaria	-0.217 [0.059]***	-0.197 [0.067]**	-0.211 [0.095]*	-0.235 [0.085]**	-0.268 [0.100]**	-0.289 [0.158]	-0.19 [0.078]**	-0.189 [0.058]***	-0.189 [0.077]**	0.083 [0.171]	-0.189 [0.058]***	-0.189 [0.077]**
tasso di occupazione femminile	-0.66 [0.211]***	-0.405 [0.175]**	-0.528 [0.281]*	-0.816 [0.426]*	-0.679 [0.377]*	-0.835 [0.595]	0.208 [0.177]	0.429 [0.115]***	0.564 [0.254]*	0.537 [0.417]	0.429 [0.115]***	0.564 [0.254]*
tasso di sindacalizzazione	-0.001 [0.000]*	-0.001 [0.000]***	-0.002 [0.000]***	0 [0.001]	-0.001 [0.001]	-0.002 [0.001]*	-0.001 [0.000]**	-0.001 [0.000]***	-0.001 [0.001]*	-0.002 [0.001]	-0.001 [0.000]***	-0.001 [0.001]*
minimo salariale	-0.064 [0.043]	-0.105 [0.041]**	-0.136 [0.041]**	-0.074 [0.065]	-0.157 [0.065]**	-0.193 [0.093]*	-0.045 [0.040]	-0.072 [0.034]*	-0.088 [0.052]	-0.104 [0.144]	-0.072 [0.034]*	-0.088 [0.052]
politiche passive del lavoro/PIL	-0.04 [0.010]***	-0.036 [0.010]***	-0.055 [0.034]	-0.044 [0.015]***	-0.04 [0.016]**	-0.089 [0.067]	0.025 [0.009]**	0.022 [0.010]**	0.045 [0.034]	-0.024 [0.027]	0.022 [0.010]**	0.045 [0.034]
regimi protezione impiego		-0.022 [0.010]**	-0.023 [0.016]		-0.041 [0.022]*	-0.047 [0.031]		-0.029 [0.006]***	-0.031 [0.007]***		-0.029 [0.006]***	-0.031 [0.007]***
servizi prescolari		-0.001 [0.000]***	-0.002 [0.000]***		-0.001 [0.001]**	-0.002 [0.001]*		0.000 [0.000]	0.000 [0.001]		0.000 [0.000]	0.000 [0.001]
copertura contrattuale			0.001 [0.001]			0.001 [0.001]			0.001 [0.000]			0.001 [0.000]
centralizzazione			-0.056 [0.042]			-0.052 [0.091]			-0.012 [0.050]			-0.012 [0.050]
politiche attive del lavoro/PIL			0.015 [0.047]			0.078 [0.103]			-0.042 [0.051]			-0.042 [0.051]
spesa sociale/PIL			0.009 [0.009]			-0.006 [0.019]			0.002 [0.007]			0.002 [0.007]
cuneo fiscale			0.001 [0.001]			0.000 [0.002]			-0.001 [0.001]			-0.001 [0.001]
sussidio disoccupazione			0.000 [0.001]			0.000 [0.001]			0.000 [0.001]			0.000 [0.001]
Osservazioni (paesi)	29	23	23	29	23	23	29	23	23	29	23	23
R ²	0.66	0.78	0.84	0.46	0.69	0.74	0.47	0.71	0.81	0.31	0.71	0.81

* significativo al 10%; ** significativo al 5%; *** significativo al 1% - standard errors in parentesi robusti all'eteroschedasticità – costante inclusa

7. Conclusioni

In questo capitolo abbiamo analizzato la relazione tra disuguaglianze retributive e dimensione istituzionale dei mercati del lavoro dei paesi europei e degli Stati Uniti. Dopo aver discusso della misurazione più appropriata della disuguaglianza e della dimensione istituzionale, abbiamo esaminato la correlazione tra le due dimensioni, mettendo in luce come la presenza di sindacati e/o di minimi salariali si associno ai minori livelli di disuguaglianza, alla cui riduzione contribuiscono altresì le politiche passive di sostegno al reddito dei disoccupati. I paesi con minor disuguaglianze retributive sono innanzitutto quelli che assicurano tassi di occupazione più elevati (e quindi maggior partecipazione femminile al mercato del lavoro), e a parità di questa condizione quelli che sostengono maggiormente la formazione di competenze da parte dei lavoratori, sia sostenendoli nelle occupazioni che nel mercato a fronte di eventi di disoccupazione. Il caso degli Stati Uniti è a questo riguardo emblematico: pur essendo un paese con elevata partecipazione al mercato del lavoro, è altresì un paese in cui il lavoratore non è istituzionalmente tutelato, né quando occupato né quando disoccupato. Come conseguenza le disuguaglianze retributive sono ampie sia tra gruppi di lavoratori che all'interno dei gruppi. All'estremo opposto in Europa troviamo il caso dei paesi nordici da un lato e di alcuni paesi ex-socialisti dall'altro.

In questo capitolo ci siamo limitati ad analizzare correlazioni tra variabili, che lasciano aperti due problemi metodologici rilevanti: il primo è quello della direzione della causalità, mentre il secondo è quello delle complementarità istituzionali. Sul primo versante l'esistenza di semplice correlazione tra il livello istituzionale prevalente nel decennio precedente e disuguaglianza corrente potrebbe nascondere differenze istituzionali che predatano sia l'uno che l'altra. È altresì possibile che alcune riforme istituzionali siano state introdotte esattamente allo scopo di attenuare le disuguaglianze che andavano profilandosi (*endogeneità delle istituzioni*). Sul secondo versante abbiamo accorpato insieme le diverse istituzioni senza domandarci se alcune di esse non nascondessero forme di complementarità o sostituibilità, che richiederebbero un maggior numerosità campionaria per essere adeguatamente analizzate.

8. Riferimenti bibliografici

- Acemoglu, Daron and David Autor. 2011. Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earning. in Orley Ashenfelter and David Card (eds). *Handbook of labor economics*, vol.4/B, Elsevier, pages 1043-1171
- Alderson, A. and F. Nielsen. (2002). Globalisation and the great U-turn: income inequality trends in 16 OECD countries. *American Journal of Sociology* 107: 1244-1299.
- Atkinson, Anthony and Andrea Brandolini. (2001). Promise and pitfalls in the use of secondary data-sets: Income inequality in OECD countries as a case study. *Journal of Economic Literature*, 39, 771–799
- Atkinson, Anthony B., Thomas Piketty and Emmanuel Saez, 2011. Top Incomes in the Long Run of History. *Journal of Economic Literature*, vol. 49(1), pages 3-71, March.
- Bertola, Giuseppe 2004. A Pure Theory of Job Security and Labour Income Risk. *Review of Economic Studies*, Oxford University Press, vol. 71(1), pages 43-61.
- Bertola, Giuseppe, Francine Blau and Lawrence Kahn. 2007. Labor market institutions and demographic employment patterns. *Journal of Population Economics*, vol. 20(4), pages 833-867, October.
- Betcherman, G. 2012. Labour market institutions. A review of the literature. Policy Research Working Paper n.6276, World Bank
- Boeri, Tito and Jan van Ours. (2008). *The economics of imperfect labor markets*. Oxford University Press
- Boeri, Tito. (2011). Institutional Reforms and Dualism in European Labor Markets. in Orley Ashenfelter and David Card (eds) 2011. *Handbook of labor economics*, vol.4/B, Elsevier 1173-1236
- Botero, Juan C., Simeon Djankov, Rafael La Porta, Florencio Lopez-de-Silanes, Andrei Shleifer. (2004). The Regulation of Labor. *The Quarterly Journal of Economics*, November: 1339-1382
- Bowles, Samuel and Yongjin Park. 2005. Emulation, inequality, and work hours: was Thorsten Veblen right? *The Economic Journal*, 115 (November), F397–F412.
- CEP 2006). The CEP-OECD Institutions Data Set (1960-2004). CEP Discussion Paper No 759
- Checchi, Daniele and Cecilia Garcia Peñalosa. (2010). Labour shares and the personal distribution of income in the OECD. *Economica* 77/307, 413-50
- Checchi, Daniele e Wiemer Salverda. (2014). Labour-market institutions and the dispersion of wage earnings. in corso di pubblicazione in A.Atkinson and F.Bourguignon (eds). *Handbook of Income Distribution* (volume 2). NorthHolland
- Cowell F.A. (2000), Measurement of inequality, in Atkinson A.B. and Bourguignon F. (Eds), *Handbook of Income Distribution*, Volume 1, North Holland, chapter 2, 87- 166.
- Freeman, Richard B. (2007). Labor market institutions around the world. NBER Working Paper 13242
- Hall, P.A. and D.W.Soskice. 2001. *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford University Press, USA
- Katz, Lawrence, and David Autor. 1999. Changes in the Wage Structure and Earnings Inequality, in O.Ashenfelter and D. Card, eds., *Handbook of Labor Economics* Volume IIIA, Amsterdam: Elsevier, pages 1463-1555.
- Koeniger, Winfried, Marco Leonardi, and Luca Nunziata. 2007. Labor Market Institutions and Wage Inequality. *Industrial and Labor Relations Review*. 60 (3): 340-356.
- Neal, Derek and Sherwin Rosen. (2000). Theories of the distribution of earnings. in A.Atkinson and F.Bourguignon (eds). *Handbook of Income Distribution*. NorthHolland. 379-428
- Neumark; David and William L.Wascher. 2008. *Minimum wages*. MIT Press
- Nickell, Stephen and Richard Layard (1999). Labour market institutions and economic performance. Ashenfelter and Card (1999), Chapter 46, 3029–3084

- Ochel, Wolfgang. (2005). Concepts and Measurement of Labour Market Institutions. CESifo DICE Report 4/2005: 40-55
- OECD (2011). *Divided We Stand: Why Inequality Keeps Rising*. OECD Publishing.
- Oliver, Rebecca (2008). Diverging Developments in Wage Inequality Which Institutions Matter? *Comparative Political Studies*, 41:12, 1551–1582.
- Rogerson, Richard, Robert Shimer and Randall Wright. (2005). Search-Theoretic Models of the Labor Market: A Survey. *Journal of Economic Literature*, Vol. 43(4): 959-988
- Rueda, David, and Jonas Pontusson (2000). Wage Inequality and Varieties of Capitalism. *World Politics*, 52:3,350-383.
- Thévenon, Olivier and Anne Solaz (2013), *Labour Market Effects of Parental Leave Policies in OECD Countries*, Social, Employment and Migration Working Papers No. 141, OECD.
- Visser, Jelle and Daniele Checchi. 2009. 'Inequality and the labour market: Unions' in W.Salverda, B.Nolan and T.Smeeding, (eds) 2009. *Oxford Handbook on Economic Inequality*, Oxford University Press, 230-256