

Istituzioni del mercato del lavoro e disuguaglianza dei redditi¹

Daniele Checchi and Cecilia García-Peñalosa

Università di Milano; CNRS e GREQAM, Marseille

1. INTRODUZIONE

In letteratura vi è scarso consenso sulle modalità di misurazione della disuguaglianza. Gli economisti del lavoro concentrano la loro attenzione sulla distribuzione dei guadagni orari, mentre i macroeconomisti prendono come riferimento la remunerazione dei diversi fattori produttivi, concentrandosi quindi sulle quote distributive (distribuzione primaria). Per contro, gli economisti pubblici hanno a cuore la distribuzione dei redditi familiari, dove redditi da capitale e da lavoro si combinano con i trasferimenti pubblici (distribuzione secondaria). Queste diverse misure della disuguaglianza non si muovono necessariamente di concerto, come si evince dalla figura 1.² I dati sulla disuguaglianza dei redditi familiari lordi mostrano un trend crescente per tutti i paesi considerati. Tuttavia questo non sembra generalmente imputabile alla sola dinamica del mercato del lavoro, dal momento che i differenziali salariali si evolvono in modo abbastanza diverso confrontando paesi anglo-sassoni e paesi dell'Europa continentale.

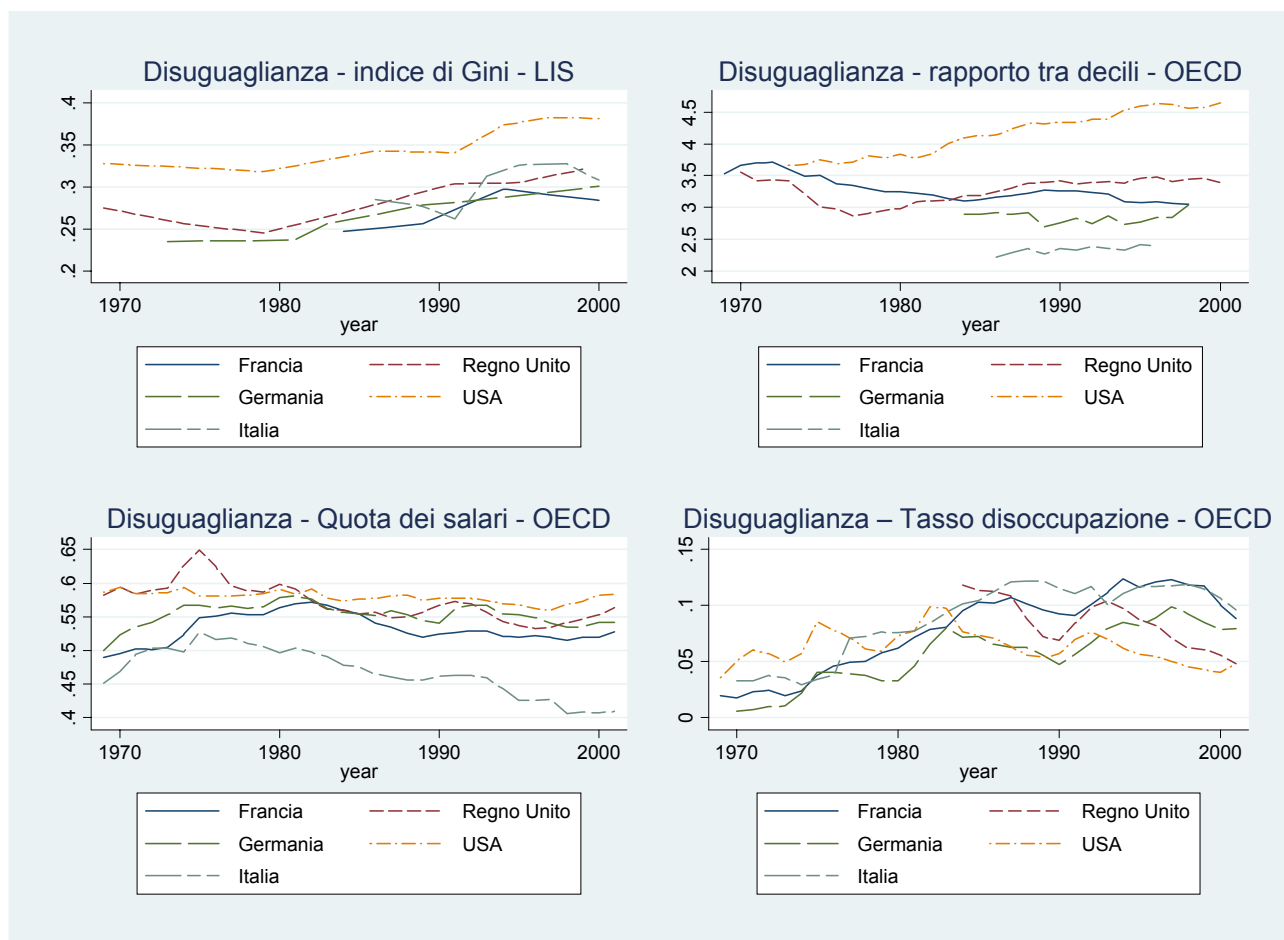


Figura 1 – Misure di disuguaglianza

Quando passiamo a considerare le quote distributive, si nota la sostanziale stabilità della quota salariale statunitense, mentre invece i paesi dell'Europa continentale sperimentano un ciclo espansivo che si arresta alla fine degli anni '70, seguito da un declino che prosegue per i due

¹ In questo lavoro si riportano i risultati principali ottenuti in Checchi e García-Peñalosa 2008.

² L'indice di Gini è ottenuto dal Luxemburg Income Study, mentre il rapporto tra 9° e 1° decile sono di fonte OECD (Trends in earning dispersion database). Analogamente le quote distributive sono ottenute da OECD-Stan dataset.

decenni successivi. Abbiamo infine riportato anche il tasso di disoccupazione, in quanto le diverse misure di disuguaglianza hanno diverso impatto sulla popolazione a seconda della dinamica del mercato del lavoro. In questo lavoro ci domandiamo se sia possibile individuare alcuni fattori che siano responsabili del comovimento di queste variabili, che a loro volta contribuiscono a determinare la disuguaglianza complessiva dei redditi familiari.

Ci concentreremo in particolare sugli effetti che le istituzioni del mercato del lavoro possono esercitare sulla dinamica di queste variabili. La letteratura è abbastanza concorde nel sostenere che istituzioni più forti rafforzano la quota distributiva che va ai salari, accrescono il tasso di disoccupazione e comprimono la distribuzione salariale. È chiaro che aumentando il numero dei percettori di bassi redditi, i disoccupati, e riducendo i differenziali interpersonali, si modifica la distribuzione dei redditi familiari. L'effetto complessivo è tuttavia ambiguo, e solo l'analisi empirica può contribuire a determinarne il segno.

2. PERCHÉ LE ISTITUZIONI DEL MERCATO DEL LAVORO INFLUENZANO LA DISTRIBUZIONE DEI REDDITI ?

L'insieme delle istituzioni del mercato del lavoro (LMI) racchiude diversi aspetti della regolazione collettiva del mercato del lavoro, che spaziano dai vincoli legali (che per esempio limitano la libertà di licenziamento o pongono un limite inferiore alla fissazione dei salari orari) ai comportamenti contrattuali scelti dalle controparti al di là degli interventi legislativi. Normalmente l'insieme delle LMI racchiude almeno sei dimensioni diverse:

- * protezione dei regimi d'impiego
- * cuneo fiscale, che includa oneri sociali e tassazione dei redditi personali
- * presenza e livello dei minimi salariali
- * sussidio ai disoccupati (sia generosità del trattamento, misurata dal tasso di rimpiazzo, sia durata dello stesso)
- * tasso di sindacalizzazione (quanti lavoratori risultano iscritti al sindacato) e grado di copertura della contrattazione (quanti lavoratori ricevono il salario contrattato dai sindacati)
- * grado di centralizzazione della contrattazione salariale.

In generale le LMI possono essere descritte come strumenti che forniscono una assicurazione contro le fluttuazioni impreviste del mercato del lavoro (Blanchard e Wolfers (2000), Blanchard e Tirole (2004)). Tuttavia esse alterano il normale funzionamento del mercato stesso, producendo esiti non sempre desiderabili. Consideriamo innanzitutto il sussidio ai disoccupati. Una più elevata generosità e/o una maggior durata riducono lo sforzo di ricerca di una occupazione da parte dei disoccupati, in quanto innalzano il loro salario di riserva. Come conseguenza ne emerge una maggior permanenza nella disoccupazione, e conseguentemente un più elevato tasso di disoccupazione. L'innalzamento del salario di riserva, in qualsiasi modello di contrattazione salariale, produce un aumento del salario reale, che contribuisce a rafforzare l'innalzamento della disoccupazione. Effetti analoghi vengono prodotti dal cuneo fiscale, attraverso l'aumento del costo del lavoro. Esso può produrre anche effetti sui differenziali salariali, in quanto le diverse qualifiche hanno una diversa capacità di trasferire l'aumento della tassazione sull'aumento dei salari.

Il resto delle LMI ha effetti ambigui. Sindacalizzazione e contrattazione salariale centralizzata produce incrementi salariali al di sopra di quanto emergerebbe in mercati perfettamente competitivi. Tuttavia gli effetti sui differenziali retributivi dipendono da *chi* è sindacalizzato (o coperto da contrattazione sindacale). Tuttavia, poiché la sindacalizzazione si concentra nella parte centrale della distribuzione dei redditi, ne consegue che sindacati più forti tendono un effetto egualizzante sui differenziali retributivi (Card, Lemieux and Riddell 2004). I regimi di protezione dell'impiego riducono il rischio di perdita dell'occupazione, trasferendolo dal lavoratore al datore di lavoro. Come conseguenza, questi ultimi hanno difficoltà a ridurre l'occupazione nelle fasi recessive, ma

altresì sono più riluttanti nell'assumere in periodi espansivi. L'effetto complessivo su salari e occupazione è pertanto ambiguo. Infine, la presenza di un minimo salariale imposto per legge non riduce necessariamente i livelli occupazionali, dal momento che questi dipendono dal salario medio. Tale minimo può altresì ridurre il potere monopsonistico delle imprese in mercati del lavoro locali, incrementando salari e occupazione tra i lavoratori che percepiscono salari bassi.

Complessivamente, istituzioni più forti limitano la competizione salariale, riducendo le opportunità occupazionali dei lavoratori con bassi salari; contemporaneamente aumentano i salari medi, riducono i differenziali retributivi intersettoriali e/o tra qualifiche, e possono innalzare i tassi di disoccupazione. Se si confrontano queste predizioni con quanto è accaduto nelle economie ricche negli ultimi trent'anni del secolo precedente, si nota l'emergenza di due modalità distinte: nei paesi anglosassoni si è osservata una diminuzione della disoccupazione, accompagnata da stabilità dei salari reali e crescente diseguaglianza salariale; viceversa nei paesi dell'Europa continentale la modalità prevalente è stata quella della crescita della disoccupazione, combinata con crescita dei salari reali e permanenza dei differenziali retributivi. Vi è una ampia letteratura che individua nelle istituzioni del mercato del lavoro i fattori che hanno maggiormente contribuito alla differenziazione di questi risultati (Bertola, Blau, and Kahn 2002).

Ovviamente la assoluta maggioranza di questi lavori (come anche il presente contributo) si basano su analisi cross-country, e quindi forniscono risultati che vanno letti come correlazioni, senza poter individuare dei nessi di causalità. Tuttavia quei pochi lavori che riescono a sfruttare i differenziali di legislazione tra stati (Lee 1999 in riferimento ai minimi salariali, Autor, Kerr and Kugler 2007 in riferimento ai regimi di protezione dell'impiego) trovano risultati sostanzialmente analoghi, suggerendo che parte della correlazione potrebbe essere attribuibile ad effetti causali delle istituzioni sugli esiti del mercato del lavoro.

3. ESITI DEL MERCATO DEL LAVORO E DISEGUAGLIANZA

Senza sviluppare un modello formale, riassumiamo brevemente in questa sezione i canali attraverso cui le istituzioni arrivano ad influenzare la distribuzione dei redditi tra le famiglie di un paese. Supponiamo che un lavoratore occupato riceva un salario w , mentre un lavoratore analogo ma disoccupato riceva un sussidio di disoccupazione B , normalmente caratterizzato da tassi di rimpiazzo inferiori all'unità, ovvero $B < w$. Questo implica che un aumento del tasso di disoccupazione comporta un aumento della frazione di individui con salari inferiori, e pertanto la diseguaglianza deve aumentare.³ Per contro, un aumento del sussidio di disoccupati tende a ridurre la diseguaglianza, perché accorcia la distanza tra i due medesimi sottogruppi. A parità di altre condizioni, un aumento dei differenziali retributivi fa crescere la diseguaglianza nel gruppo degli occupati. Invece l'effetto delle quote distributive può essere ambiguo, come accade spesso quando vi è diseguaglianza tra gruppi (capitalisti e lavoratori) ma anche all'interno dei gruppi (lavoratori con risparmi investiti in azioni e lavoratori senza proprietà di capitale).

Nella analisi che seguono utilizziamo l'indice di Gini come misura della diseguaglianza.⁴ Esso viene calcolato su tre definizioni diverse di reddito, che ci possono aiutare a ricostruire i canali attraverso i quali le istituzioni del mercato del lavoro esercitano il loro effetto:

- reddito da fattori primari (*factor income*), che comprende tutti i redditi percepiti come salario, reddito da capitale o reddito da lavoro autonomo.

³ Questo argomento richiede che il tasso di disoccupazione non sia troppo alto. Alternativamente un aumento della disoccupazione potrebbe ridurre la diseguaglianza in quanto aumenterebbe l'omogeneità tra i lavoratori.

⁴ Avendo a disposizione i microdati individuali, avremmo potuto utilizzare anche altre misure di diseguaglianza, come coefficiente di variazione o indice di Theil. Ogni indice ha infatti pregi e difetti. Il vantaggio principale dell'indice di Gini è quello di dare minor peso alle osservazioni estreme (i molto poveri e i veramente ricchi). Tenuto conto della natura campionaria dei nostri dati, abbiamo ritenuto che questa proprietà fosse altamente desiderabile per ridurre eventuali difetti di campionamento e/o errori di misurazione.

- reddito lordo complessivo (*total income*), che aggiunge alla definizione precedente solo i sussidi da disoccupazione
- reddito netto disponibile (*disposable income*), che aggiunge alla definizione precedente gli altri trasferimenti (di natura pubblica o privata) e deduce le tasse dirette.

La differenza tra queste tre definizioni è che ci attendiamo che i sussidi di disoccupazione non influenzino la prima definizione, mentre altre misure di generosità del welfare state dovrebbero condizionare solo la terza misura.

I microdati che ci permettono di ricostruire queste diverse definizioni di reddito, calcolandone poi successivamente le misure di diseguaglianza, vengono dal Luxembourg Income Study (LIS). Il Luxembourg Income Study è un progetto nato nel 1983 tra diversi paesi di area OECD con lo scopo di raccogliere in modo coerente tra paesi informazioni relative a redditi, occupazione e caratteristiche demografiche di campioni rappresentativi delle collettività nazionali. Le indagini disponibili non sono ovviamente a carattere longitudinale, e sono riferite ad intervalli di tempo di 3-4 anni. Attualmente circa una trentina di paesi aderisce a questo progetto. Tenendo conto della necessità di poter disporre di misure di carattere macro sulle caratteristiche istituzionali dei corrispettivi mercati del lavoro, alla fine noi analizziamo 16 paesi industrializzati in riferimento a periodi di durata variabile tra il 1969 e il 2004 (con un numero di osservazioni per paese che oscilla tra 3 e 8 osservazioni – Stati Uniti, Gran Bretagna, Italia, Germania e Canada sono i paesi per i quali disponiamo del maggior numero di osservazioni). Dagli stessi microdati, oltre che l'indice di Gini sulla distribuzione dei redditi familiari (resi equivalenti in termini di diversa composizione familiare) calcoliamo anche misure di differenziale retributivo (il rapporto tra 9° e 1° percentile dei redditi da lavoro) e delle quote fattoriali (come media interfamiliare del rapporto tra reddito da lavoro e reddito complessivo).

I risultati principali della nostra analisi sono riportati in tabella 1, dove compare la stima in forma ridotta, in quanto le diverse misure di diseguaglianza vengono regredite direttamente sulle diverse misure istituzionali, oltre che su un certo numero di controlli per tenere conto di eventuali fattori confondenti (quali istruzione, struttura per età, femminilizzazione della forza lavoro, grado di capitalizzazione o di apertura dell'economia).⁵

⁵ In Checchi e García-Peñalosa 2008 si analizza anche il passaggio intermedio, mostrando come le stesse misure istituzionali influenzano le quote distributive, i differenziali retributivi ed il tasso di disoccupazione.

Tabella 1. Diseguaglianza per diverse definizioni di reddito – metodo OLS

	1	2	3	4	5	6
	reddito da fattori prim.	reddito totale	reddito disponibile	reddito totale per macroaree		
				anglo- sassoni	paesi nordici	Europa continentale
tasso di sindacalizzazione	0.0002 [0.20]	-0.0003 [0.35]	0.0002 [0.23]	-0.0009 [1.04]	-0.0012 [1.16]	0.0017 [0.84]
sussidio di disoccupazione		-0.3151 [2.90]***	-0.3076 [2.95]***	0.0387 [0.18]	-0.1783 [2.70]**	-1.38637 [2.20]*
sussidio × protezione impiego		0.1052 [2.73]***	0.1144 [2.83]***	-0.2956 [1.15]	0.1021 [3.04]**	0.4419 [2.04]*
protezione impiego	-0.0144 [1.15]	-0.0490 [3.13]***	-0.0447 [2.97]**	0.0554 [0.87]	-0.0322 [2.86]**	-0.2193 [2.36]**
coordinamento salariale	-0.0007 [0.15]	-0.0016 [0.29]	-0.0032 [0.58]	-0.0037 [0.91]	-0.0068 [0.76]	-0.0445 [1.26]
salario minimo	-0.0000 [0.03]	-0.0001 [0.15]	0.0003 [0.28]	-0.0004 [0.90]		-0.0004 [0.33]
cuneo fiscale	0.2166 [2.74]***	0.2634 [3.32]***	0.2396 [2.70]***	0.3357 [1.99]*	0.1671 [1.56]	0.5673 [3.31]***
quota popolazione laureata	0.0285 [0.32]	0.0109 [0.12]	0.0193 [0.21]	0.0084 [0.13]	0.1980 [2.12]*	0.0269 [0.16]
quota occupazione femminile	-0.1430 [0.65]	-0.2927 [1.34]	-0.4056 [1.80]*	-0.5387 [2.39]**	0.0968 [0.47]	-0.4265 [0.81]
età media capofamiglia	0.0064 [2.35]**	0.0014 [0.50]	0.0023 [0.84]	0.0053 [1.16]	-0.0071 [2.20]*	0.0088 [1.08]
età media coniuge	-0.0005 [0.77]	-0.0004 [0.77]	-0.0001 [0.21]	-0.0008 [0.98]	0.0003 [0.66]	0.0007 [0.28]
investimenti/PIL	-0.0005 [0.32]	0.0009 [0.70]	0.0019 [1.59]	0.0048 [1.72]	0.0026 [1.51]	-0.0012 [0.37]
(export+import)/PIL	-0.0002 [0.70]	-0.0004 [0.94]	-0.0005 [1.43]	-0.0010 [2.11]*	0.0007 [0.86]	-0.0004 [0.61]
trasferimenti sociali/PIL			0.0002 [0.16]			
Osservazioni	82	82	82	33	19	30
R ²	0.82	0.88	0.89	0.94	0.91	0.88

Statistiche t robuste contro eteroschedasticità in parentesi - * significativo al 10%; ** significativo al 5%; *** significativo al 1% - Controlli per eventuali differenze nelle definizioni, per effetti fissi paese e per decennio di riferimento sono incluse in tutte le colonne (tranne la quinta per via dell'insufficiente numero di gradi di libertà)

Le prime tre colonne analizzano gli effetti delle istituzioni per l'intero campione, mentre le successive tre considerano dei sottocampioni istituzionalmente più omogenei. La bontà del fit statistico è indicata dal coefficiente R² riportato nell'ultima riga della tabella 1. La prima colonna suggerisce uno scarso impatto delle variabili istituzionali sul reddito da fattori primari, in quanto solo la tassazione sembra essere ad esso correlata. Viceversa il ruolo delle istituzioni appare più chiaramente in seconda e terza colonna, dove osserviamo che sussidio di disoccupazione e protezione dell'impiego mostrano in entrambi i casi una correlazione negativa; inoltre il segno negativo della interazione tra le due variabili istituzionali suggerisce che esse siano sostituite rispetto ai livelli di diseguaglianza. Noi non troviamo invece correlazioni significative sia con il coordinamento salariale sia con la presenza di minimi salariali, e sospettiamo che questo sia imputabile alla scarsa significatività della correlazione che abbiamo trovato anche tra queste variabili e gli indicatori del mercato del lavoro. Infine il cuneo fiscale mostra invece una correlazione positiva e altamente significativa.

Questi effetti differiscono significativamente quando consideriamo sottogruppi di paesi: "Anglo-sassoni" (Australia, Canada, Irlanda, Svizzera, Regno Unito e Stati Uniti), "paesi nordici" (Danimarca, Finlandia, Norvegia, Svezia) ed "Europa continentale" (Austria, Belgio, Francia, Germania, Italia, Olanda). Il primo gruppo delle cosiddette "economie liberali di mercato" (Hall and Soskice 2001) sono caratterizzate da una pressochè assoluta assenza di correlazione tra istituzioni e diseguaglianza. Più simili ai risultati medi del campione sono quelli dei paesi nordici, che tuttavia

sono basati su un numero esiguo di osservazioni. Infine nel terzo sottogruppo dei paesi europei si riscontrano gli stessi effetti, tuttavia caratterizzati da un impatto più elevato in termini di grandezza. Tenendo a mente che questi effetti possono descrivere effetti causali se e solo se le misure istituzionali fossero integralmente esogene, possiamo riassumere i nostri risultati empirici nel modo seguente:

- (i) un elevato cuneo fiscale aumenta la disuguaglianza attraverso l'impatto che esercita su disoccupazione e differenziali retributivi;
- (ii) il sussidio di disoccupazione ha effetti contraddittori, dal momento che riduce la disuguaglianza sia direttamente sia attraverso l'effetto esercitato sulle quote distributive, ma contribuisce ad aumentare la disuguaglianza attraverso l'innalzamento del tasso di disoccupazione; poiché sussidi più generosi tendono a comprimere la distribuzione dei redditi, ne deduciamo che i primi due effetti siano dominanti sul terzo;
- (iii) regimi di protezione dell'impiego sono associati a minor disoccupazione e anche minor disuguaglianza;
- (iv) infine non troviamo alcun impatto della sindacalizzazione, della struttura contrattuale o della presenza di minimi retributivi sulla disuguaglianza complessiva.

4. L'ENTITÀ DELL'EFFETTO ISTITUZIONALE

Per poter apprezzare l'entità degli effetti che abbiamo identificato nel paragrafo precedente, in tabella 2 riportiamo gli effetti che secondo le nostre stime si producono ogniqualvolta si vada ad incrementare del 10% ciascun indicatore istituzionale, mantenendo costanti tutti gli altri. Una maggior sicurezza nel mercato del lavoro, misurata alternativamente dai sussidi di disoccupazione o dalla protezione dell'impiego, esercita un effetto di riduzione della disuguaglianza: un aumento del 10% in ciascuna di esse riduce l'indice di Gini di circa un punto percentuale. Per contro il cuneo fiscale aumenta la disuguaglianza, attraverso gli effetti che esercita attraverso la disoccupazione ed i differenziali retributivi. L'effetto è ampio: un aumento del 10% del cuneo produce un aumento dell'indice di Gini di quasi 3 punti, mentre il rapporto interdecilico cresce del 5% ed il tasso di disoccupazione del 13%. Sindacalizzazione e coordinamento salariale esercitano entrambi un effetto sulla disoccupazione, ma di segno opposto, confermando il risultato che la disoccupazione aumenta quando i sindacati sono forti ma agiscono contrattualmente in modo scoordinato.

Tabella 2. L'impatto dei cambiamenti delle istituzioni (utilizzando le stime ottenute in tabella 1)

	indice di Gini (reddito totale)	Quota dei salari	Rapporto interdecilico	Tasso di disoccupazione
Media campionaria	0.279	0.789	3.953	0.068
Standard deviation campionaria	0.037	0.117	1.006	0.031
effetto di un aumento del 10% (come percentuale del livello iniziale)				
sussidio disoccupazione	-0.9	1.3	1.2	4.9
tasso di sindacalizzazione	-0.4	-0.2	2.1	11.2
protezione impiego	-1.2	-0.3	-1.0	-6.6
coordinamento salariale	-0.2	-0.5	-0.8	-7.0
salario minimo	-0.4	1.8	1.7	8.9
cuneo fiscale	2.8	-1.3	5.1	13.1

Nota: le celle ombreggiate indicano gli effetti statisticamente significativi

La tabella 2 mette in luce il trade-off esistente tra protezione dell'impiego e tassazione, dove la prima ha un effetto di contenimento della disuguaglianza, mentre la seconda ha un effetto potenziante. Il problema è che spesso le istituzioni tendono a variare simultaneamente nella stessa direzione: per esempio cuneo fiscale e sostegno ai disoccupati tendono a muoversi insieme, anche perché il primo rappresenta spesso la fonte di finanziamento principale del secondo. Per questo abbiamo ritenuto utile approfondire l'accorparsi delle istituzioni (*clustering*).

5. ALCUNI ESPERIMENTI DI POLITICA ECONOMICA

Allo scopo di capire meglio la relazione tra istituzioni e diseguaglianza, abbiamo innanzitutto esplorato le variazioni regionali nelle correlazioni. In tabella 3 abbiamo provato a stimare quanto sarebbe la diseguaglianza in un'area utilizzando alternativamente gli effetti stimati per un'altra (lettura per riga) o le misure istituzionali misurate per un'altra (lettura per colonna). Per esempio la media dei paesi anglo-sassoni mostra una media campionaria dell'indice di Gini pari a 0.306, come risultato congiunto delle medie regionali delle variabili istituzionali e dei coefficienti stimati nella forma ridotta riportata in quarta colonna di tabella 1. Se si applicasse la stessa struttura istituzionale ai paesi nordici la diseguaglianza risulterebbe pressochè analoga (0.302), mentre spingerebbe molto in alto la diseguaglianza dell'Europa continentale (0.572, che è un valore tipico dei paesi di recente industrializzazione come Brasile o Venezuela). Se invece manteniamo fisse le misure istituzionali dei paesi anglosassoni e andiamo a sostituire le diverse strutture istituzionali stimate per le altre regioni, otteniamo una significativa riduzione delle diseguaglianza nei paesi nordici – da 0.251 a 0.179 – mentre si mantiene su valori ridotti nel caso europeo – da 0.268 a 0.253. Questo ci suggerisce che i diversi gradi di diseguaglianza complessiva che si osservano nel mondo attuale sono dovute sia alla struttura economica che al diverso assetto istituzionale, senza che nessuno dei due aspetti sia predominante rispetto all'altro.

Tabella 3. Indice di Gini sui redditi totali calcolati utilizzando variabili istituzionali e coefficienti stimati per macro-aree (modello stimato in tabella 1 – colonne 4, 5 e 6)

coefficienti → ↓ variabili istituzionali mercato lavoro	anglo-sassoni	paesi nordici	Europa continentale
Anglo-sassoni (incl. North America)	0.306	0.302	0.572
paesi nordici	0.179	0.251	0.316
Europa continentale	0.253	0.300	0.268

Nota: gli altri controlli sono fissati alle medie regionali

Un secondo esperimento che è possibile condurre a partire dalle nostre stime è quello di cercare l'assetto istituzionale che minimizzi la diseguaglianza osservata. A partire dagli effetti riportati in tabella 2, si tratterebbe di *bassa tassazione, protezione dell'impiego e sostegno ai redditi dei disoccupati*. Il problema è che non necessariamente i paesi scelgono i livelli istituzionali in modo indipendente, perché il buon funzionamento di una istituzione rafforza quello di un'altra (ovvero tende a sostituirla). Per questo abbiamo provato ad applicare l'analisi fattoriale all'insieme delle nostre variabili istituzionali, estraendo due fattori che rendono conto di circa i 2/3 della variabilità complessiva. Se applichiamo la rotazione (*varimax orthogonal rotation*), vediamo che il primo fattore è correlato con la sindacalizzazione, il coordinamento contrattuale ed i minimi salariali; per contro il secondo fattore è positivamente associato al trattamento dei disoccupati, alla protezione dell'impiego ed al cuneo fiscale. Il primo gruppo di fattori si riferisce alla fissazione del livello dei salari, e per questa ragione lo indicheremo con il nome di "contrattazione", mentre il secondo gruppo descrive le varie forme di tutela del reddito occupazionale, e per questa ragione prenderà il nome di "sicurezza". In tabella 4 si mostra come questi gruppi di misure istituzionali siano entrambi associati ad una riduzione della diseguaglianza complessiva, seppur attraverso diversi canali connessi alle altre misure intermedie di diseguaglianza (quali quote distributive, differenziali retributivi o disoccupazione). Utilizzando la stessa aggregazione dei dati, è anche possibile analizzare la posizione media di ciascun paese in riferimento ai due cluster istituzionali, come si vede in figura 2. Da essa notiamo che i paesi anglo-sassoni tendono a raggrupparsi nel quadrante caratterizzato da debolezza istituzionale secondo entrambe le dimensioni, mentre i paesi nordici si raggruppano nel quadrante simmetrico. Vi sono infine paesi (come la Francia) caratterizzati da elevata sicurezza, ma da deboli strutture di contrattazione.

Tabella 4. Correlazione tra fattori estratti e misure alternative di diseguaglianza

Fattori (ruotati)	indice di Gini (reddito totale)	Quota dei salari	Rapporto interdecilico	Tasso di disoccupazione
Fattore 1 “contrattazione”	-0.019 [6.59]***	-0.029 [3.02]***	0.103 [0.79]	-0.012 [3.62]***
Fattore 2 “sicurezza”	-0.014 [4.31]***	-0.003 [0.27]	-0.266 [2.84]***	0.01 [3.49]***
Osservazioni	82	82	82	82
R ²	0.48	0.07	0.07	0.19

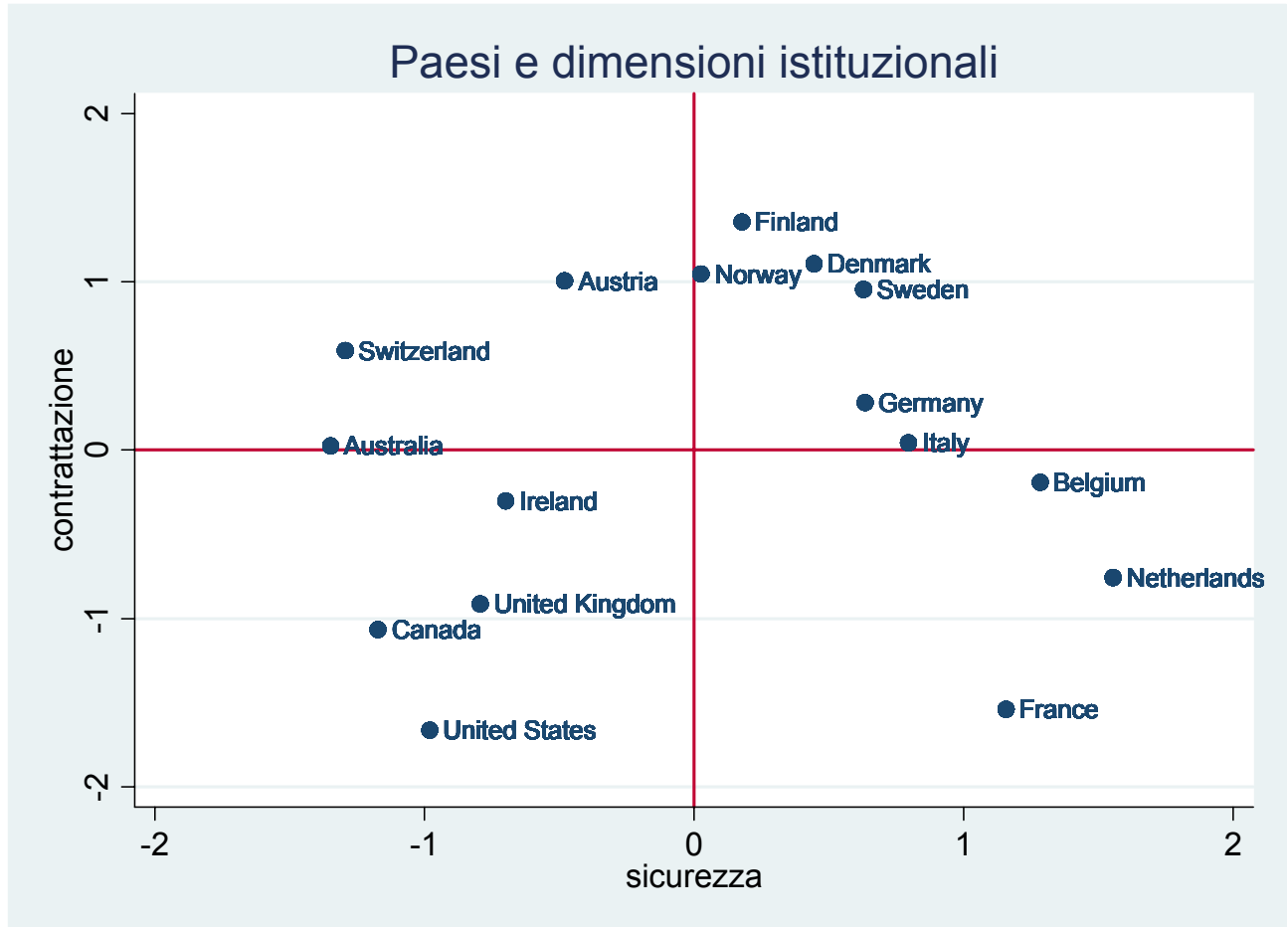


Figura 2: Posizione dei singoli paesi lungo le diverse dimensioni istituzionali

Il terzo ed ultimo esperimento che abbiamo condotto è rappresentato dalla analisi dell'implicito trade-off esistente nei dati tra disuguaglianza e disoccupazione. È infatti opinione comune che paesi con forte struttura istituzionale sperimentino bassa disuguaglianza “comprata” al costo di elevata disoccupazione, e viceversa, bassa disoccupazione sia ottenibile solo tollerando elevata disuguaglianza. In figura 3 abbiamo provato a variare due misure istituzionali, il tasso di rimpiazzo del sussidio di disoccupazione ed il tasso di sindacalizzazione, dal loro valore minimo al loro valore massimo, osservando come variassero nel contempo disuguaglianza e disoccupazione. Un aumento del sussidio di disoccupazione produce innanzitutto un aumento del tasso di disoccupazione, che a sua volta deve far crescere la disuguaglianza. Tuttavia ad esso si accompagna anche un miglioramento della quota distributiva a favore dei salari (che riduce l'indice di Gini). L'effetto complessivo è comunque negativo sulla disuguaglianza, tanto che un aumento di un punto percentuale di disoccupazione si “scambia” con una riduzione di 1.3 punti percentuali dell'indice di Gini. Più debole è il trade-off prodotto dalla sindacalizzazione, che impatta fortemente sulla disoccupazione e più debolmente sulla disuguaglianza: in questo caso un punto di disoccupazione si “scambia” con 0.15 punti dell'indice di Gini. In altri casi i nostri risultati mostrano risultati più controintuitivi: per esempio riducendo il cuneo fiscale si otterrebbe la contemporanea riduzione di

diseguaglianza e disoccupazione. Analogo risultato si potrebbe ottenere aumentando il grado di centralizzazione della contrattazione salariale.

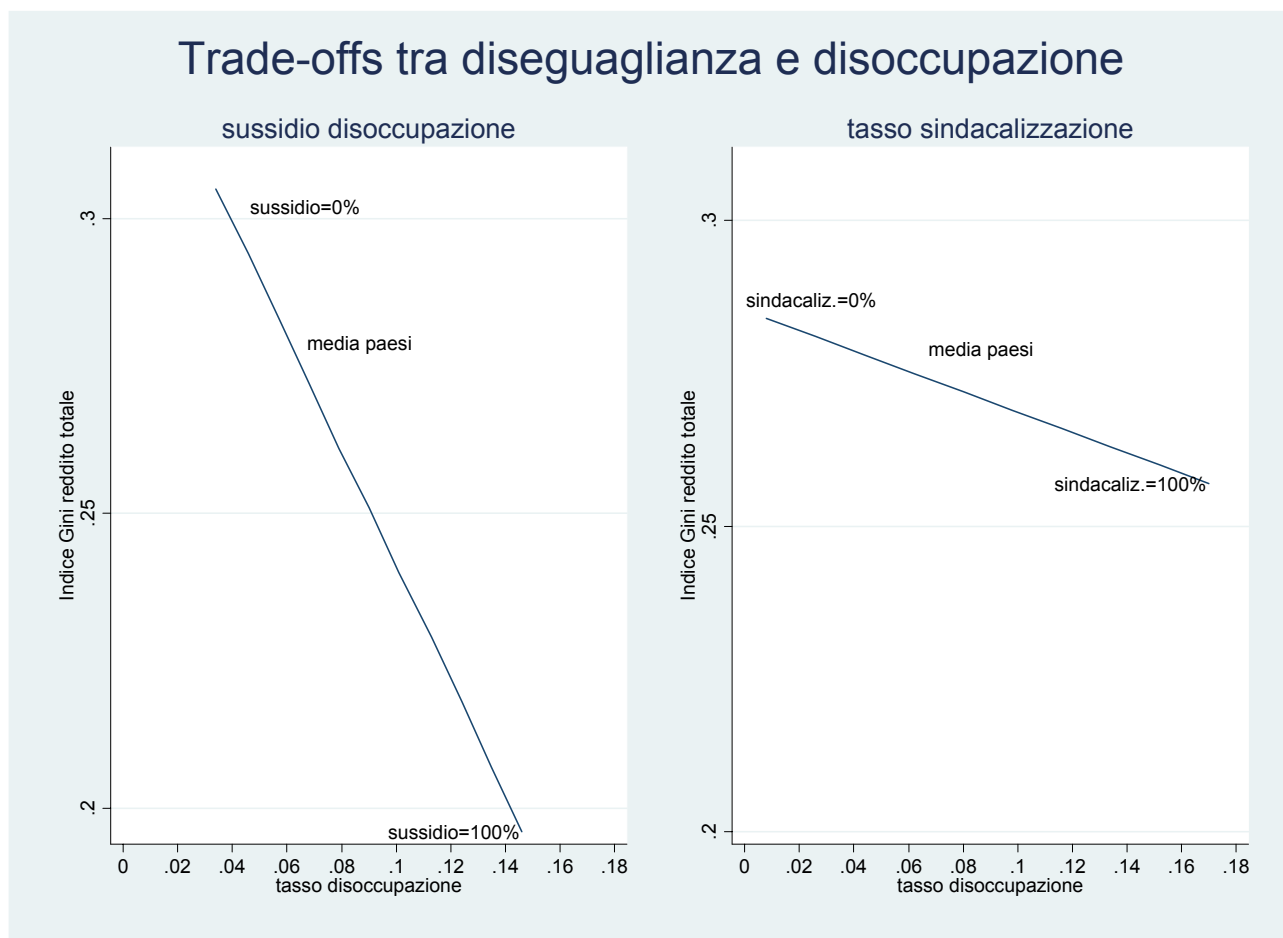


Figura 3 – Alternative di politica economica

6. SPUNTI CONCLUSIVI

In questo lavoro abbiamo mostrato come sia possibile rendere conto del ruolo esercitato dalle istituzioni del mercato del lavoro sulla diseguaglianza, attraverso le variazioni indotte sull'andamento del mercato del lavoro, misurato dalle quote distributive sul valore aggiunto, dalla disoccupazione e dai differenziali retributivi. Abbiamo anche mostrato come le istituzioni possano essere descritte da due raggruppamenti, rispettivamente caratterizzanti il processo contrattuale ed il grado di sicurezza dell'impiego.

Sulla base dei nostri risultati diventa possibile immaginare le potenziali conseguenze delle riforme invocate a livello di Commissione Europea, laddove si auspica l'adozione del modello di "flexicurity", caratterizzato da un minor grado di tutela occupazionale accompagnato da un maggior sostegno del reddito nel mercato in caso di disoccupazione. La combinazione di questa manovra potrebbe risultare neutrale dal punto di vista della diseguaglianza, ma far crescere il tasso di disoccupazione, aggravando per questa via il divario di performance con l'area nord-americana.

Riferimenti bibliografici

- Autor, A.H., W.R. Kerr and A.D. Kugler. (2007), Does Employment Protection Reduce Productivity? Evidence from US states, *The Economic Journal*, 117: F189-F217.
- Bertola, G. F. Blau, and L. Kahn, (2002), Comparative Analysis of Labor Market Outcomes: Lessons for the US from International Long-Run Evidence, in A. Krueger and R. Solow (edited by), *The Roaring Nineties: Can Full Employment be Sustained?*, Russell Sage and Century Foundations, pp. 159-218.
- Blanchard, O. and Wolfers, J. (2000). The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: the Aggregate Evidence. *The Economic Journal*, 110: C1-C33.
- Blanchard, O., and J. Tirole. (2004), The optimal design of unemployment insurance and employment protection. A first pass. Massachusetts Institute of Technology, Department of Economics, Working Paper No. 04-15.
- Checchi, D. and C. García Peñalosa. (2008), Labour Market Institutions and Income Inequality. *Economic Policy* 56, 600-651.
- Hall, P. and D. Soskice. (2001), *Varieties of capitalism: the institutional foundations of comparative advantage*. Oxford University Press.
- Lee, D.S. (1999), Wage Inequality in the United States during the (1980s: Rising Dispersion or Falling Minimum Wage? *Quarterly Journal of Economics*, 112: 977-1023.