

Differenze di genere nel mercato del lavoro dei paesi della Ue-15

Michele Raitano*

RPS

Nel presente lavoro si valutano, mediante una pluralità di indicatori, i differenziali di genere sul mercato del lavoro nei paesi dell'Unione europea a quindici, anche al fine di verificare se, relativamente ai differenziali in questione, essi si raggruppano coerentemente con l'usuale distinzione dei regimi di welfare state. In particolare, mediante elaborazioni condotte sui micro-dati dell'indagine Eu-Silc del 2006, i differenziali di genere sono valutati rispetto a quanto si

osserva, dapprima, relativamente ai tassi di occupazione e alle quote di forza lavoro impiegate con contratti part-time o a tempo determinato e, successivamente, relativamente ad una serie di altre dimensioni che contribuiscono a spiegare il diverso reddito da lavoro percepito da uomini e donne. Infine, la condizione relativa salariale delle donne viene analizzata calcolando sia la quota di massa salariale complessivamente loro destinata, sia il cosiddetto gender wage gap.

1. Introduzione

Le diseguaglianze fra uomini e donne sul mercato del lavoro possono essere valutate lungo molteplici dimensioni. Nella letteratura economica, sia teorica che empirica, non esiste un consenso unanime su quale debba essere considerato l'indicatore principale per valutare le differenze di genere e, dunque, per poter comparare, in un'ottica internazionale, le performance dei diversi Stati relativamente alle possibilità lavorative offerte alle donne¹.

Sulla base di tale premessa, nel presente lavoro si intende valutare, mediante una pluralità di indicatori, i differenziali di genere sul mercato del lavoro nei paesi dell'Unione europea a quindici, anche al fine di verificare se, relativamente ai differenziali in questione, i diversi

* I risultati raggiunti nel presente lavoro sono esclusiva responsabilità dell'autore e non coinvolgono in alcun modo Eurostat, la Commissione Europea o ogni altra autorità nazionale.

¹ Sulla difficoltà di identificare, dal punto di vista concettuale ed empirico, un unico indicatore di *gender equality* sul mercato del lavoro si veda Gornick (1999).

paesi si raggruppino coerentemente con l'usuale distinzione dei regimi di welfare state (Esping-Andersen, 1990; Ferrera, 1996; Arts e Gelissen, 2002).

La valutazione verrà condotta dapprima facendo uso di alcune informazioni aggregate desunte dalla *Labour Force Survey* di Eurostat e, successivamente e in modo più esteso, mediante elaborazioni condotte sui micro-dati individuali dell'indagine *European Union Survey on Income and Living Conditions* (Eu-Silc) del 2006, nella quale sono rilevate anche informazioni dettagliate sulle caratteristiche dei lavoratori europei².

La comparazione delle performance dei paesi della Ue-15 si realizzerà in primo luogo osservando, distinguendoli per genere, i tassi di occupazione e la quota di forza lavoro impiegata mediante contratti da dipendente part-time o a tempo determinato (paragrafo 2). Successivamente essa verrà condotta valutando i differenziali di genere lungo altre dimensioni – numero di mesi e ore abitualmente lavorate, tipologia occupazionale, anzianità lavorativa – che contribuiscono a spiegare il diverso reddito complessivo da lavoro percepito da uomini e donne (paragrafo 3). Infine, nel quarto paragrafo, si passerà a valutare la condizione relativa delle donne riguardo alla distribuzione dei redditi da lavoro dipendente, analizzando sia la quota di massa salariale complessivamente destinata alla componente femminile, sia il cosiddetto *wage gender gap*, che verrà calcolato in base a diverse metodologie e in riferimento alle retribuzioni annue e orarie. Il quinto paragrafo conclude, riassumendo le principali evidenze emerse.

2. Partecipazione e tipologia contrattuale

L'osservazione dei tassi di occupazione della popolazione di età 15-64 nel 2008 evidenzia un'elevata disomogeneità fra i paesi della Ue-15 sia nei tassi di occupazione femminili, sia nel divario di genere in ogni paese (figura 1). Dal primo punto di vista si osserva infatti come il tasso di occupazione femminile sia compreso fra valori inferiori al 50% in Italia e Grecia (rispettivamente 47,2% e 48,7%) e valori superiori (o di poco inferiori) al 70% nei paesi nordici e nei Paesi Bassi. Analogamente il divario di genere dei tassi di occupazione, in termini di punti percentuali, è minimo nei paesi nordici (rispettivamente 4,1, 4,9 e 7,6

² European Commission, Eurostat, Cross Sectional, Udb Silc 2006 rev. 1, release february 2008.

punti percentuali in Finlandia, Svezia e Danimarca) e massimo in Italia e Grecia (rispettivamente 23,1 e 26,3 punti percentuali).

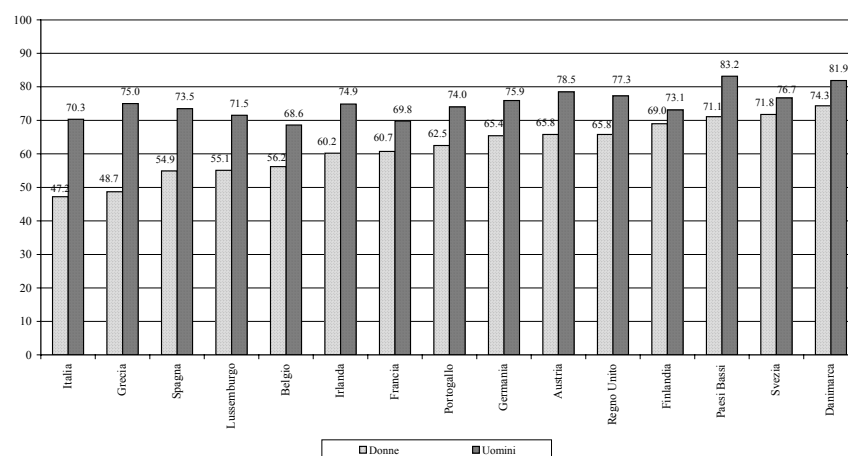
Una così elevata disomogeneità nella partecipazione lavorativa femminile fra paesi con simili livelli di sviluppo economico è imputabile ad una molteplicità di fattori solitamente interconnessi (Esping-Andersen, 1990; Gornick, 1999; Pissarides e al., 2005) tra i quali vanno ricordati – oltre, ovviamente ad aspetti culturali e a norme sociali che, anche in linea col tradizionale modello del *male breadwinner*, possono indurre una rigida divisione dei compiti relativi al lavoro domestico e di cura – le caratteristiche dei lavori disponibili (sia in termini di qualità, sia di capacità di consentire la conciliazione fra obblighi lavorativi e necessità individuali³) e l'offerta da parte dei sistemi di welfare nazionali di servizi di cura ad anziani e bambini (nonché di adeguate tutele dei periodi di maternità). Da questo punto di vista, e ad indubbia motivazione delle diverse performance occupazionali dei paesi nordici e meridionali, va ricordato che, a differenza che nei primi, in cui esiste un sistema di servizi di cura su base universalistica, nei paesi del Sud Europa la divisione dei rischi e dei ruoli, tipica dei sistemi di welfare, fra famiglie, Stato e imprese prevede solitamente che le responsabilità di cura siano attribuite in via informale alle donne (Meyers, Gornick e Ross, 1999; Kjeldstad, 2001).

Un'importante dimensione attraverso cui valutare la partecipazione femminile e la sua eventuale connessione con la necessità di svolgere lavori di cura (o semplici preferenze verso un minore coinvolgimento lavorativo) riguarda d'altronde la disponibilità di occupazione part-time. Da questo punto di vista si osserva (figura 2) come in tutti i paesi considerati l'occupazione a tempo parziale sia una prerogativa essenzialmente femminile. La quota di lavoratrici con contratto a tempo ridotto è, tuttavia, fortemente differenziata tra paesi, essendo minima nei paesi meridionali e in Finlandia e massima in Germania (44,9%) e, soprattutto, nei Paesi Bassi, dove 3/4 delle donne lavorano con un orario ridotto⁴.

³ Wilthagen e Tros (2004) definiscono *combination security* la capacità di un mercato del lavoro di fornire posti di lavoro adatti a consentire la conciliazione fra lavoro salariato e altre esigenze della vita privata degli individui.

⁴ Eurostat considera a tempo ridotto un lavoro che prevede contrattualmente un numero di ore settimanali inferiore a 30.

Figura 1 - Tassi di occupazione per genere nel 2008 nei paesi della Ue-15 (popolazione di età 15-64)



Fonte: Elaborazioni su dati Eurostat.

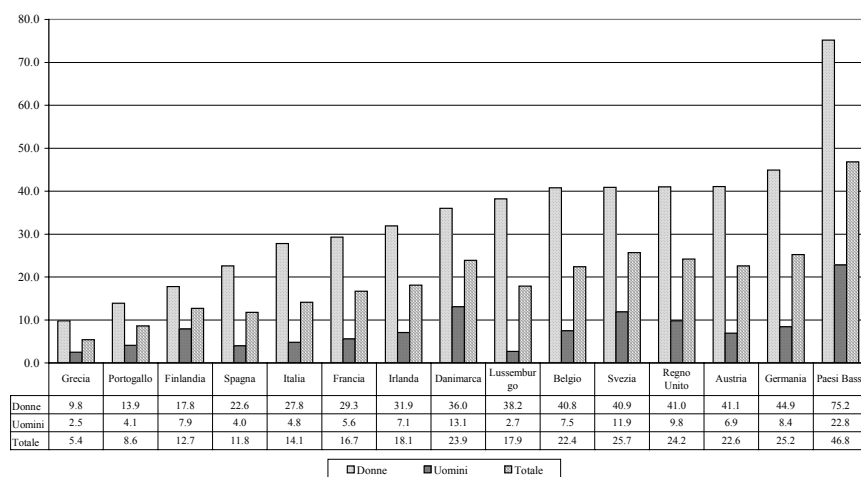
Il caso dei Paesi Bassi è un'evidente anomalia nel panorama europeo e risponde d'altronde ad un chiaro (e riuscito) indirizzo di policy mediante il quale, a partire dai primi anni '90, con apposite misure si è incentivata la partecipazione lavorativa part-time delle donne appartenenti ai nuclei a più basso reddito e precedentemente inattive, anche al fine di incrementare, aumentandone il numero di percettori, il reddito da lavoro complessivo di tali nuclei e comprimere, per tale via, la disuguaglianza complessiva dei redditi familiari (Kenworthy e Pontusson, 2005; Raitano, 2007a).

La semplice osservazione della quota di donne con lavori part-time non è, tuttavia, indicativa dell'eventuale presenza di disuguaglianze di genere, dal momento che tali lavori potrebbero essere liberamente scelti dalle donne per meglio soddisfare le proprie preferenze. Un'eventuale discriminazione emerge infatti unicamente laddove la scelta del lavoro a tempo ridotto non sia volontaria – e in questo caso il vincolo agisce in primo luogo dal lato del sistema produttivo che non offre alle donne posti ad orario, e quindi salario, maggiore – o sia dettata dalla necessità di avere tempo a disposizione per attività di cure evidentemente coperte in modo inadeguato dal sistema di welfare.

Dal primo punto di vista, a segnale di limiti che agiscono dal lato della

domanda di lavoro, si osserva (figura 3) come i paesi in cui è minore la quota di donne con contratti a tempo parziale siano anche quelli in cui la maggior parte di queste desidererebbe invece (senza riuscire a trovarlo) un incarico con un orario più lungo⁵; al contrario va evidenziato come nei Paesi Bassi solo l'8% delle lavoratrici part-time si dichiara vincolata dal lato della domanda.

Figura 2 - Quota di lavoratori dipendenti con contratto part-time per genere nel 2008 nei paesi della Ue-15

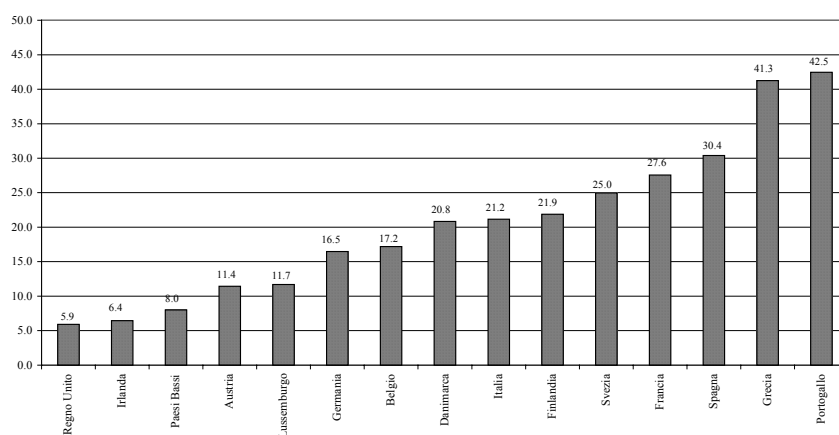


Fonte: Elaborazioni su dati Eurostat.

La quota di donne che dichiarano di aver scelto un lavoro a tempo parziale a causa della necessità di sostenere lavori di cura all'interno del nucleo familiare è invece, come atteso, minima nei tre paesi Nordici nei quali, come detto in precedenza, è lo Stato a farsi solitamente carico delle necessità di cura, mentre le quote più elevate di chi sceglie il part-time per poter conciliare lavoro salariato e attività di *care* si registrano nei due paesi anglo-sassoni, nei Paesi Bassi, in Lussemburgo e in Austria (figura 4).

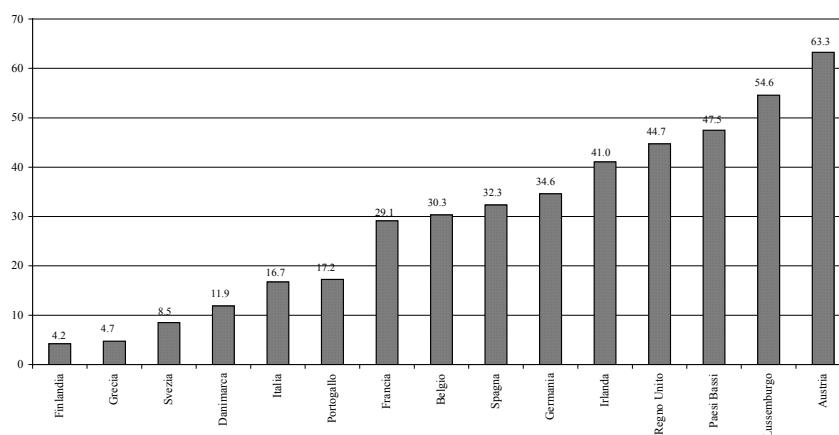
⁵ Si noti a tale proposito che il coefficiente di correlazione fra la quota di donne con contratto *part-time* e quella che preferirebbe un impegno a tempo pieno è negativo e molto elevato (è pari a -0,72).

Figura 3 - Quota di donne con lavoro part-time che desidererebbero ottenere un contratto full-time nei paesi della Ue-15



Fonte: Elaborazioni su dati Eu-Silc (2006).

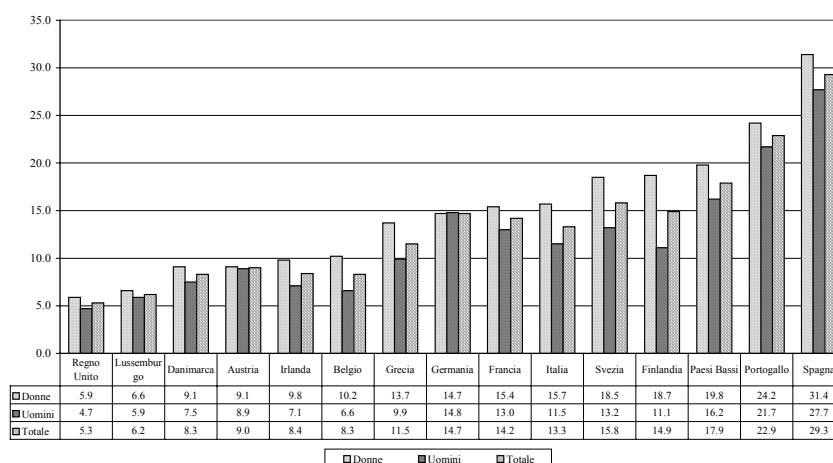
Figura 4 - Quota di donne con lavoro part-time che dichiarano di aver scelto un lavoro a tempo parziale per dover sostenere attività di cura all'interno della famiglia, nei paesi della Ue-15



Fonte: Elaborazioni su dati Eu-Silc (2006).

Mentre l'osservazione di una differente distribuzione per genere dei lavori a tempo parziale non è di per sé un segnale inequivocabile di una discriminazione verso le donne (a meno che non si indaghi a fondo sulle motivazioni sottostanti), appare invece indubbio che un'eventuale maggiore probabilità per le donne di lavorare con contratti a termine si concretizzerebbe in una forma di disuguaglianza, dal momento che tali contratti sono generalmente caratterizzati da minori livelli salariali e prospettive di carriera meno vantaggiose (Pissarides e al., 2005; Lucidi e Raitano, 2009).

Figura 5 - Quota di lavoratori dipendenti con contratto a tempo determinato per genere nel 2008 nei paesi della Ue-15



Fonte: Elaborazioni su dati Eurostat.

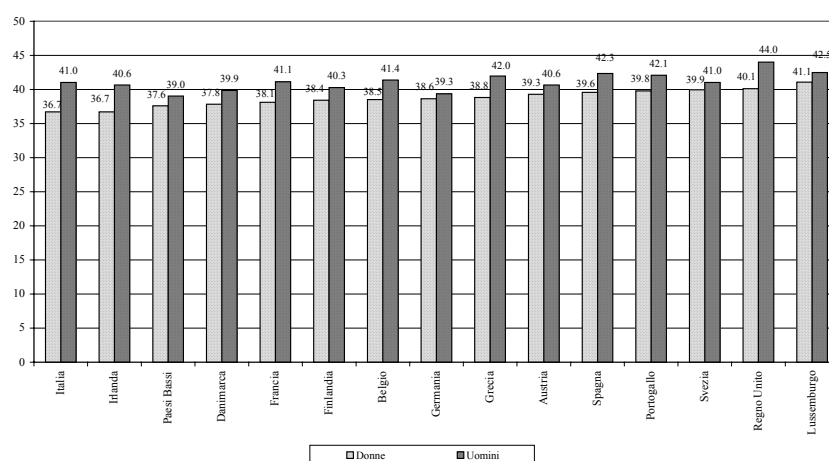
Dall'osservazione della distinzione per genere della quota di lavoratori dipendenti con contratto a termine (figura 5) si osserva come, con l'eccezione di Austria e Germania, in tutti i paesi della Ue-15 le donne incorrano in un maggior rischio di essere occupate in forme instabili e quindi, nell'attuale fase di crisi, di non vedersi rinnovare il contratto in scadenza⁶.

⁶ I dati della figura 5 si riferiscono ai lavoratori con contratto da dipendente; in essi non rientrano quindi, per l'Italia, i lavoratori parasubordinati. Ad ogni modo, Raitano (2007b) evidenzia come la quota di donne all'interno del lavoro

3. Altre dimensioni del divario di genere

Al di là di quanto indicato dai tassi di partecipazione e dalla diffusione dei contratti a tempo parziale e determinato, la disuguaglianza di genere sul mercato del lavoro può manifestarsi lungo ulteriori dimensioni che possono poi contribuire a generare ampi differenziali retributivi fra uomini e donne. In primo luogo si osserva, anche nel sottogruppo dei lavoratori dipendenti con contratto full-time, una minore intensità dell'attività lavorativa delle donne, dal momento che in tutti i quindici paesi considerati le donne dichiarano un orario lavorativo settimanale medio inferiore a quello degli uomini (figura 6). A segnale di una maggiore frequenza delle interruzioni dell'attività lavorativa (legate ad un più elevato rischio di disoccupazione)⁷ si nota inoltre come, con l'eccezione dell'Irlanda, in tutti i paesi analizzati le donne lavorino (full- o part-time) in media, ogni anno, un numero di mesi inferiore rispetto agli uomini (figura 7).

Figura 6 - Ore medie di lavoro settimanali per genere dei lavoratori dipendenti full-time nei paesi della Ue-15



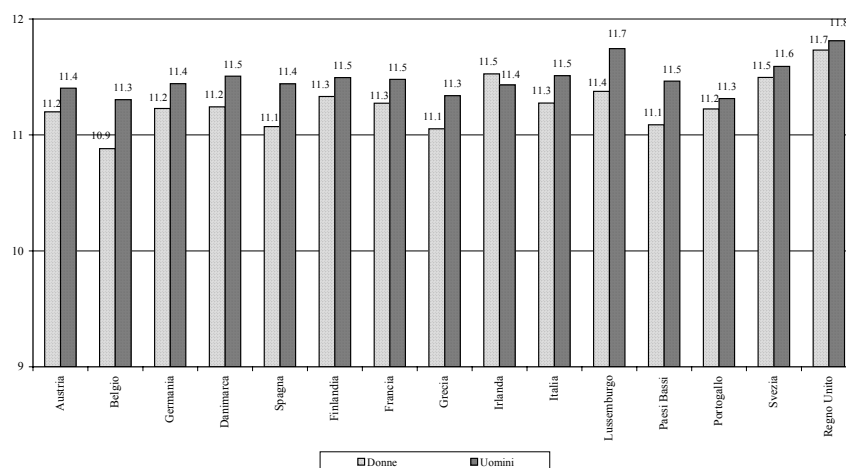
Fonte: Elaborazioni su dati Eu-Silc (2006).

parasubordinato sia ampiamente maggiore di quella che si osserva fra chi ha un contratto da dipendente a tempo indeterminato.

⁷ Nell'indagine Eu-Silc i periodi trascorsi in congedo per maternità o malattia sono considerati come lavorativi e non contribuiscono quindi a spiegare il differenziale di genere nei mesi lavorati.

Un'ulteriore questione concerne inoltre se i differenziali di genere sul mercato del lavoro possano essere legati anche a forme di segregazione che «costringono» le donne a lavorare in settori meno remunerati o ad accettare lavori con basse qualifiche e minori prospettive di carriera, indipendentemente dal loro titolo di studio (Oaxaca, 1973; Pissarides e al., 2005). Pur senza avere in questa sede gli elementi per valutare in maniera metodologicamente «robusta» in quale misura le differenze osservate dipendano dalle preferenze e/o dalle caratteristiche (osservabili e non) delle lavoratrici, anziché da forme di segregazione discriminatoria, è interessante notare come in tutti i paesi della Ue-15, e indipendentemente dai regimi di welfare cui essi appartengano, la quota di donne che svolgono mansioni con responsabilità manageriali⁸ sia ampiamente inferiore a quella che si registra all'interno della forza lavoro maschile (figura 8).

Figura 7 - Numero medio di mesi lavorati per genere dei lavoratori dipendenti nei paesi della Ue-15



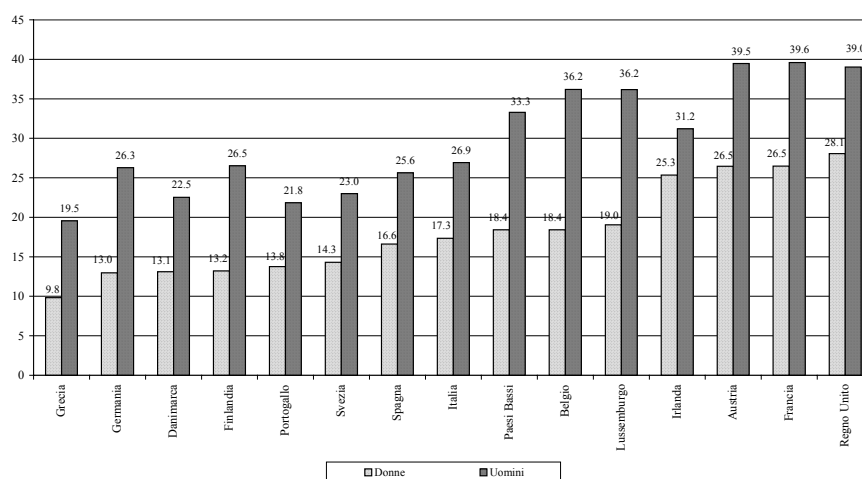
Fonte: Elaborazioni su dati Eu-Silc (2006).

⁸ Nell'indagine Eu-Silc si definisce in posizione manageriale il lavoratore/la lavoratrice a cui è attribuita una responsabilità formale di supervisionare e coordinare il lavoro di alcuni altri colleghi (non apprendisti).

RPS

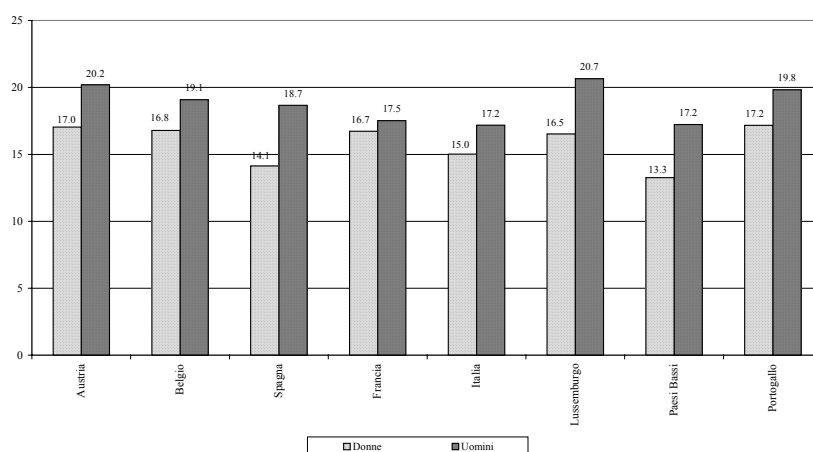
DIFFERENZE DI GENERE NEL MERCATO DEL LAVORO DEI PAESI DELLA UE-15

Figura 8 - Quota di lavoratori dipendenti che dichiara di svolgere una mansione con responsabilità manageriali per genere nei paesi della Ue-15



Fonte: Elaborazioni su dati Eu-Silc (2006).

Figura 9 - Anzianità lavorativa media per genere dei lavoratori dipendenti nei paesi della Ue-15



Fonte: Elaborazioni su dati Eu-Silc (2006).

4. I differenziali salariali

Insieme ai differenziali nei tassi di occupazione, per sintetizzare la dimensione delle diseguaglianze di genere sul mercato del lavoro si calcolano solitamente i divari salariali fra lavoratrici e lavoratori. Il calcolo del *wage gap* comporta tuttavia rilevanti problematiche dal punto di vista sia concettuale che metodologico⁹.

Tabella 1 - Valore medio dei salari lordi annui dei lavoratori dipendenti nei paesi della Ue-15

	Totale lavoratori dipendenti			Lavoratori full time che hanno lavorato per l'intero 2005		
	Donne	Uomini	Numero indice (uomini=100)	Donne	Uomini	Numero indice (uomini=100)
Austria	19.659	30.079	65,4	25.514	32.999	77,3
Belgio	24.365	34.645	70,3	32.063	38.275	83,8
Germania	17.399	29.302	59,4	28.388	34.636	82,0
Danimarca	33.392	41.988	79,5	38.099	45.130	84,4
Spagna	14.373	19.769	72,7	17.923	21.364	83,9
Finlandia	23.601	32.147	73,4	28.085	35.753	78,6
Francia	20.569	27.580	74,6	25.693	29.936	85,8
Grecia	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Irlanda	24.263	35.859	67,7	34.090	40.952	83,2
Italia	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Lussemburgo	32.786	51.435	63,7	43.724	53.614	81,6
Paesi Bassi	20.704	37.202	55,7	32.437	41.551	78,1
Portogallo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Svezia	21.648	29.738	72,8	26.346	32.511	81,0
Regno Unito	23.981	39.919	60,1	31.770	43.157	73,6

Fonte: Elaborazioni su dati Eu-Silc (2006).

In primo luogo bisogna scegliere se riferirsi ai differenziali grezzi (che non tengono cioè conto della possibile diversa composizione – ad esempio per anzianità e/o titolo di studio – della componente maschile e femminile della forza lavoro) – ovvero al semplice rapporto fra i salari medi di donne e uomini –, o se calcolare i divari attraverso stime econometriche che consentano di depurare la dimensione del differenziale dai possibili effetti spuri di composizione. In secondo

⁹ Per una rassegna dettagliata e ragionata delle diverse metodologie di calcolo del *wage gap* si veda Kunze (2000).

luogo bisogna decidere se valutarli in base ai salari orari (l'unità di base dei livelli retributivi) o alle retribuzioni complessivamente percepite nell'anno (o nel mese), ovvero tramite grandezze che meglio rappresentano il tenore di vita dei lavoratori, ma sono influenzate da una serie di altre variabili (i tempi di lavoro e la tipologia contrattuale), che potrebbero dipendere da scelte individuali o essere a loro volta oggetto di differenze discriminatorie nei confronti delle donne. In terzo luogo, al di là della scelta della specifica metodologia econometrica, bisogna stabilire quali variabili di controllo inserire nella stima dell'equazione dei salari attraverso cui calcolare il *wage gap* e, come si discuterà tra poco, la scelta di tali variabili non è neutrale né sulla dimensione del gap stimato né, tanto meno, sulla considerazione di ciò che si ritiene fonte di discriminazione di genere.

Tabella 2 - Valore medio dei salari netti annui dei lavoratori dipendenti nei paesi della Ue-15

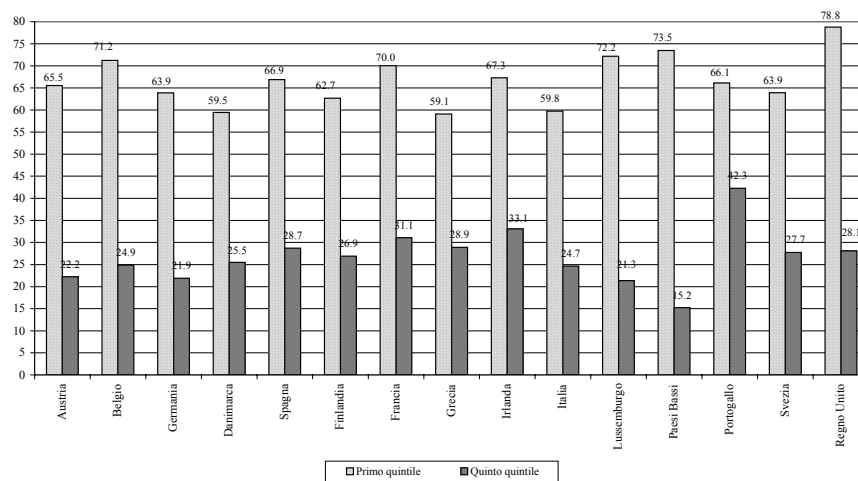
	Totale lavoratori dipendenti			Lavoratori full time che hanno lavorato per l'intero 2005		
	Donne	Uomini	Numero indice (uomini=100)	Donne	Uomini	Numero indice (uomini=100)
Austria	14.193	20.905	67,9	17.986	22.776	79,0
Belgio	16.141	22.264	72,5	20.719	24.454	84,7
Germania	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Danimarca	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Spagna	12.005	16.052	74,8	14.799	17.283	85,6
Finlandia	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Francia	16.801	22.148	75,9	20.995	24.037	87,3
Grecia	10.992	14.283	77,0	13.510	15.876	85,1
Irlanda	19.255	27.729	69,4	26.232	31.386	83,6
Italia	14.691	18.751	78,3	17.407	20.093	86,6
Lussemburgo	25.900	40.132	64,5	33.992	41.785	81,3
Paesi Bassi	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Portogallo	8.672	10.395	83,4	9.993	11.421	87,5
Svezia	15.228	20.005	76,1	18.283	21.794	83,9
Regno Unito	18.014	28.310	63,6	23.283	30.452	76,5

Fonte: Elaborazioni su dati Eu-Silc (2006).

Iniziando dal comparare i salari (netti e lordi)¹⁰ annui dei lavoratori dipendenti (tabelle 1 e 2) mediante la semplice media campionaria si rivela come il divario di genere sia minore se calcolato per i soli lavoratori full-time (data la maggior presenza di donne all'interno della componente part-time) e se ci si riferisce alle retribuzioni nette anziché lorde (l'imposizione progressiva tende infatti a comprimere la distanza fra le retribuzioni maschili e femminili, essendo le prime in media più elevate).

Riferendoci ai soli lavoratori full-time, i differenziali salariali lordi più ridotti si osservano in Francia (14,2%) e Danimarca (15,6%), mentre i più elevati si registrano nel Regno Unito (26,4%) e Austria (22,7%). Per quanto concerne le retribuzioni nette, i divari minori si registrano in Portogallo (12,5%) e Francia (12,7%), i maggiori, nuovamente, nel Regno Unito (23,5%) e Austria (21,0%).

Figura 10 - Quota di donne nei quintili estremi della distribuzione dei redditi annui lordi da lavoro dipendente nei paesi della Ue-15 (redditi netti per Italia, Grecia, e Portogallo)



Fonte: Elaborazioni su dati Eu-Silc (2006).

¹⁰ Nell'indagine Eu-Silc del 2006 in Italia, Grecia e Portogallo i redditi da lavoro dipendente sono registrati unicamente al netto dell'imposizione fiscale e contributiva, mentre in Germania, Danimarca, Finlandia e Paesi Bassi sono riportate unicamente le retribuzioni lorde.

In conseguenza di livelli retributivi annui sperequati fra uomini e donne, dall'osservazione della composizione per genere dei quintili estremi della distribuzione dei redditi da lavoro dipendente (figura 10) emerge evidente come le donne siano sovra-rappresentate nel quintile più povero – nel Regno Unito è donna, addirittura, quasi l'80% di chi si situa nel primo quintile della distribuzione salariale – e sotto-rappresentate in quello più ricco – nei Paesi Bassi, anche a causa dell'enorme diffusione del part-time femminile, è donna solo il 15% del quinto di lavoratori più abbienti.

La valutazione dei differenziali campionari semplici incontra tuttavia, come detto, il limite di poter risultare distorta dalla possibile presenza di effetti di composizione (qualora, ad esempio, le donne fossero meno istruite degli uomini il *wage gap* dipenderebbe, almeno in parte, dalla minore istruzione piuttosto che da un effetto, eventualmente discriminatorio, di genere). Per depurare dagli effetti spuri la strada più semplice consiste nello stimare un'equazione dei salari in cui, in linea con l'approccio di Mincer (1974), si regredisce il logaritmo del salario individuale rispetto ad una serie di variabili di controllo che includono caratteristiche osservabili correlate con la produttività individuale (sesso e titolo di studio) ed, eventualmente, una serie di variabili rappresentative dell'occupazione svolta.

La metodologia di stima più immediata consiste nell'effettuare una regressione unica (*pooled*) per maschi e femmine e imputare il differenziale salariale mediante il coefficiente della variabile *dummy* relativa al sesso¹¹. In tal modo, effettuando un'unica regressione per entrambi i sessi, si assume implicitamente che il rendimento delle altre variabili esplicative (ad esempio il titolo di studio) sia identico per uomini e donne e che un divario di genere si manifesti unicamente tramite un effetto di scala che agisce su tutti i salari, anziché anche attraverso un diverso rendimento con cui le caratteristiche individuali di uomini e donne sono remunerate sul mercato.

In alternativa, in linea con la metodologia proposta originariamente da Oaxaca (1973) e Blinder (1973), assumendo che le stesse caratteristiche osservate di uomini e donne possano ricevere differenti remunerazioni, si possono condurre due diverse regressioni distinte per sesso e, applicando un'appropriata tecnica di scomposizione, dai coefficienti stimati si può ricavare in quale misura il differenziale campionario sia

¹¹ Per una descrizione delle metodologie di base di stima dei differenziali salariali si veda Flabbi (2001).

attribuibile ad effetti di composizione (ovvero alle caratteristiche osservabili della forza lavoro maschile e femminile, alla loro diversa «produttività») o non sia spiegato dalla stima e costituisca, quindi, un vero e proprio differenziale salariale, dunque, un'adeguata misura delle discriminazioni salariali di genere¹².

Come preannunciato in precedenza, tuttavia, la scelta della variabile dipendente e di quali variabili di controllo includere nella regressione influenza l'entità del gap stimato ed è indicativa sia dell'aspetto della disegualianza a cui ci si interessa, sia di quale sia la dimensione da cui si ritiene derivino effettivamente eventuali discriminazioni di genere. Laddove si intende calcolare la pura disegualianza salariale, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, è preferibile concentrarsi sui salari orari, mentre laddove l'obiettivo è valutare il differente tenore di vita complessivo reso possibile dalle condizioni sul mercato del lavoro è preferibile concentrarsi sui salari annui.

Una scelta ben più delicata attiene invece a quali variabili di controllo inserire nella regressione dei salari (orari o annui che siano). Laddove si inseriscano come controlli unicamente le variabili tipiche del modello minceriano di stima dei rendimenti del capitale umano (anzianità e livelli di istruzione) si ritiene implicitamente che i divari di genere relativi all'appartenenza a differenti tipologie contrattuali o occupazioni (settori e/o qualifiche) siano frutto essenzialmente di segregazione, anziché di una libera scelta delle lavoratrici. Al contrario, quanto più nel modello si inseriscono variabili dettagliate relative alle caratteristiche dell'occupazione, tanto più ci si tende a concentrare unicamente sulle pure differenze dei salari pagati «a parità di condizioni», assumendo implicitamente che «la differenza di condizioni» sia frutto principalmente di scelte volontarie¹³.

¹² La metodologia di scomposizione di Oaxaca-Blinder consente di calcolare il differenziale salariale nel punto medio della distribuzione. Tecniche di scomposizione più complesse, come quella proposta da Juhn, Murphy e Pierce (1993) consentono di calcolare i differenziali lungo una molteplicità di punti della distribuzione dei redditi da lavoro. Per un'analisi comparata dei differenziali salariali in vari punti della distribuzione in diversi paesi europei si veda Arulampalam, Booth e Bryan (2007), i quali evidenziano come il *gender wage gap* sia più elevato nella parte alta della distribuzione.

¹³ A tale proposito Oaxaca (1973) rileva come, in presenza di legislazioni che impediscano differenze contrattuali di genere, l'inclusione di ogni tipo di variabile relativa alle caratteristiche occupazionali dovrebbe annullare il *wage gender gap* stimato.

Tale distinzione, che in astratto sembra relativamente semplice, in concreto porta tuttavia a ragionamenti di difficile soluzione; ad esempio, se si può assumere che un minor numero di donne in posizione manageriale o con contratto a tempo determinato dipenda da una discriminazione sul mercato più che da scelte volontarie, allo stesso modo perché non si dovrebbe assumere che gli stessi livelli di istruzione e di anzianità lavorativa non siano, almeno in parte, il frutto di «pure» preferenze individuali? A tale proposito si può ad esempio osservare che – laddove le donne studiassero di meno (o si laureassero in discipline che offrono minori prospettive di carriera¹⁴) perché, razionalmente, incorporano, rispetto agli uomini, un minor salario futuro atteso e, dunque, subiscono un minor incentivo all'investimento in capitale umano – l'inclusione nella parte sistematica dell'equazione dei salari dei livelli di istruzione comporterebbe una sottostima dell'effettiva diseguaglianza di genere¹⁵.

Alla domanda su cosa inserire nella parte sistematica dell'equazione dei salari non si può quindi dare una risposta certa e univoca¹⁶. Ad ogni modo, nel presente lavoro, avendo già descritto un chiaro quadro dei differenziali che agiscono dal lato della tipologia occupazionale e contrattuale, ci si è concentrati sulla stima del *wage gender gap* puramente imputabile a differenziali salariali non spiegabili da variabili osservabili (pur consapevoli che la distribuzione di genere di tali variabili sia, come mostrato nei precedenti paragrafi, in tutta probabilità frutto anche di discriminazioni, anziché di pure preferenze, e che l'incremento del numero di esplicative la cui distribuzione è influenzata dal genere contribuisca alla sottostima del *wage gender gap*).

Nella stima si sono pertanto regrediti i salari individuali dei lavoratori dipendenti su una serie di variabili esplicative comprendenti: l'esperienza potenziale¹⁷, il titolo di studio, la tipologia contrattuale (part-

¹⁴ A tale proposito la Commissione europea (2009) rileva come nei paesi Ue il 60% del flusso di nuovi laureati sia donna, ma tale quota scenda solo al 18% fra i laureati in ingegneria.

¹⁵ Lo stesso ragionamento potrebbe riferirsi al caso della minore anzianità di servizio delle donne, laddove essa dipenda da una penalizzazione subita nei periodi di maternità o in quelli in cui si devono fornire servizi di cura ai parenti.

¹⁶ Su questo punto si veda Blau e Kahn (2007).

¹⁷ Dal momento che, come visto in precedenza (figura 9), in molti paesi della Ue-15 l'anzianità lavorativa non è registrata nell'indagine Eu-Silc, nella stima si è considerata come *proxy* l'esperienza lavorativa potenziale (ovvero l'età anagrafica ridotta dell'età a cui in media si consegue il titolo di studio ottenuto dall'individuo).

o full-time; tempo determinato o indeterminato), la qualifica (identificata in modo aggregato come operaio/impiegato/dirigente), la dimensione e il settore (industria *vs* servizi) del datore e una serie di *dummies* relative alle condizioni anagrafiche dell'individuo (se sia o meno immigrato, se abbia figli minori) e il suo stato civile.

Tabella 3 - Stime Ols dei divari salariali di genere fra i lavoratori dipendenti nei paesi della Ue-15

	Salario orario		Reddito da lavoro dipendente annuo	Reddito da lavoro dipendente annuo (solo lavoratori full-time)
	Regressione <i>pooled</i>	Scomposizione di Blinder-Oaxaca	Regressione <i>pooled</i>	Regressione <i>pooled</i>
Austria	21,2	22,0	27,0	24,1
Belgio	8,0	9,2	15,6	14,2
Germania	9,5	7,5	12,9	14,4
Danimarca	12,2	12,9	19,1	20,6
Spagna	18,5	17,4	28,1	27,7
Finlandia	16,0	19,5	22,0	24,0
Francia	11,1	15,2	18,9	19,8
Grecia ¹	14,1	13,0	23,1	22,7
Irlanda	10,0	7,2	15,3	19,8
Italia ¹	8,5	8,9	22,2	21,5
Lussemburgo	18,6	20,3	25,5	25,1
Paesi Bassi	18,3	22,8	23,9	14,0
Portogallo ¹	24,9	24,5	31,2	31,5
Svezia	25,6	25,1	27,2	29,2
Regno Unito	17,5	22,4	25,2	27,2

¹ Salari netti.

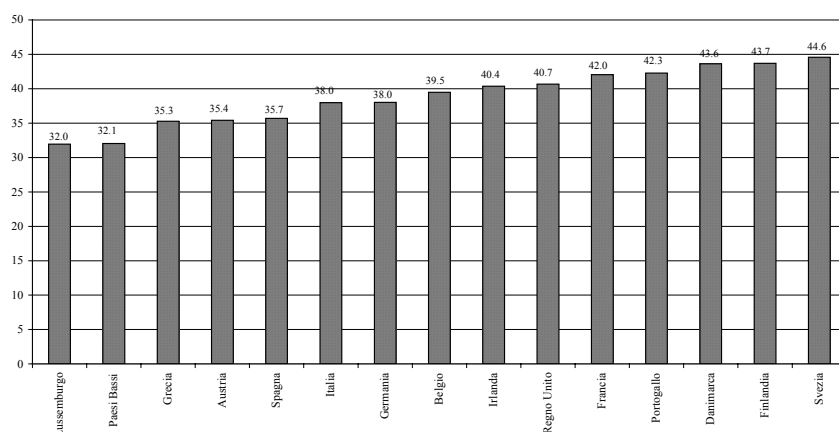
Fonte: Elaborazioni su dati Eu-Silc (2006).

La dimensione stimata dei differenziali nel salario orario è disomogenea fra paesi (tabella 3) e, fra questi, non si riesce ad identificare una chiara graduatoria coerente con la classificazione tradizionale dei regimi di welfare¹⁸. Sia in base alla scomposizione di Oaxaca-Blinder che

¹⁸ Alcuni studi (Pissarides e al., 2005; Beblo e al., 2003) rilevano come stimare in un'ottica comparata il *wage gap* unicamente per chi lavora, senza incorporare la diversa propensione alla partecipazione delle donne residenti nei diversi europei, possa comportare una sottostima del gap nei paesi in cui la partecipazione lavorativa delle donne è minore (quelli mediterranei) e una sovrastima in quelli in cui

a quanto si ricava dalla regressione *pooled*, i differenziali salariali orari minori si rilevano in Belgio, Germania, Italia e Irlanda, mentre i più elevati si registrano in Austria, Regno Unito, Svezia. Portogallo e Paesi Bassi. Laddove si considerino tutti i redditi annui da lavoro dipendente (influenzati, quindi, anche dall'azione di ulteriori dimensioni di disegualianza) il divario di genere, come atteso, cresce e risulta massimo in Portogallo, dove i redditi sono per giunta rilevati al netto delle imposte (31,2%), e minimo in Germania (12,9%).

Figura 11 - Quota di massa salariale netta annua destinata alle donne nei paesi della Ue-15 (salari lordi per Germania, Danimarca, Finlandia e Paesi Bassi)



Fonte: Elaborazioni su dati Eu-Silc (2006).

Anche al fine di superare le quasi insormontabili complessità metodologiche e concettuali sottostanti la stima dei differenziali salariali di genere, Gornick (1999) ha proposto, in un'ottica di comparazione in-

è maggiore (i nordici). A conferma di un legame positivo fra la dimensione stimata del *wage gap* e i tassi di partecipazione, si osservi che la correlazione fra i tassi di occupazione femminile della figura 1 e il differenziale salariale orario stimato secondo la scomposizione di Oaxaca (tabella 3) è positiva e pari a +0,44.

ternazionale, un semplice indicatore delle differenze di genere sul mercato del lavoro, che racchiude in sé l'effetto congiunto di tutte le dimensioni di disegualianza finora considerate, ovvero la quota della massa salariale complessiva che viene destinata alle donne.

Dall'analisi di tale indicatore (figura 11) emerge evidente come, soprattutto in virtù degli alti tassi di occupazione che li caratterizzano, la situazione migliore per le donne si registri nei tre paesi Nordici – Svezia, Finlandia e Danimarca – dove alle donne è attribuito, rispettivamente, il 44,6%, il 43,7% e il 43,6% della massa salariale complessivamente erogata ai lavoratori dipendenti¹⁹, mentre i valori più bassi caratterizzano Lussemburgo, Paesi Bassi (dove è però riportata la massa salariale lorda), Austria, Grecia e Spagna.

5. Conclusioni

Nel presente lavoro, facendo uso dei dati forniti da Eurostat nella *Labour Force Survey* e nell'indagine Eu-Silc, si è evidenziato come nei paesi della Ue-15, nonostante l'incremento generalizzato della partecipazione lavorativa femminile realizzatosi negli scorsi decenni, persistano tuttora divari di genere significativi lungo tutte le dimensioni considerate. Dall'analisi svolta, le donne, rispetto agli uomini, risultano infatti ovunque: relativamente meno occupate; lavorano con maggiore probabilità con contratti a tempo determinato e/a tempo parziale (e spesso perché non riescono a trovare lavori migliori o sono costrette a conciliare l'attività lavorativa con l'offerta informale di *care* all'interno del nucleo familiare); i loro tempi di lavoro sono inferiori, svolgono in media mansioni meno qualificate e, anche a parità di caratteristiche osservabili, ricevono un salario orario significativamente inferiore. In conseguenza dell'interazione di tutti questi elementi, ovunque la quota di massa salariale destinata alla componente femminile è inferiore al 50% e le donne risultano occupare la maggior parte delle posizioni situate nella parte bassa della distribuzione delle retribuzioni annue da lavoro dipendente. Nel lavoro si è altresì ribadito come non sia semplice e scevro da critiche identificare un unico indicatore attraverso il quale comparare le disegualianze di genere che si osservano nei mercati del lavoro dei

¹⁹ In Finlandia sono registrati unicamente i salari lordi. Presumibilmente in tale paese la quota di massa salariale netta destinata alle donne è quindi superiore anche a quella della Svezia.

diversi paesi. D'altro canto, a seconda dell'indicatore prescelto si modifica sostanzialmente la graduatoria tra i paesi. Tuttavia, riferendoci come indicatore principale alla quota di massa salariale pagata alle donne (che non è altro che il prodotto finale delle molteplici dimensioni richiamate in precedenza: partecipazione lavorativa, tipologie contrattuali e occupazionali, tempi di lavoro, anzianità di servizio, salari orari) emerge evidente come, soprattutto in virtù dei più elevati tassi di occupazione (legati anche all'offerta di strumenti di welfare *women friendly*) i paesi nordici (Svezia, Finlandia e Danimarca) risultino quelli in cui le donne ricevono la quota maggiore delle retribuzioni totali da lavoro dipendente.

In conclusione, va ad ogni modo ribadito come l'obiettivo del presente lavoro sia consistito unicamente nel mostrare un quadro comparato, sulla base dei dati più recenti, dei differenziali di genere nei mercati del lavoro dei paesi europei. Future linee di ricerca dovranno quindi indagare, in modo maggiormente approfondito e analitico, le principali determinanti delle differenze fra paesi, analizzando in particolare in quale misura esse siano imputabili ad elementi alterabili dalla policy, nello specifico dall'azione, eventualmente congiunta, delle istituzioni del mercato del lavoro e del welfare state e delle stesse politiche redistributive.

Riferimenti bibliografici

- Arts W. e Gelissen J., 2002, *Three Worlds of Welfare Capitalism or More? A State-of-the-Art Report*, «Journal of European Social Policy», vol. 12, n. 2, pp. 137-158.
- Arulampalam W., Booth A. e Bryan M., 2007, *Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wage Distribution*, «Industrial and Labor Relations Review», vol. 60, n. 2, pp. 163-186.
- Beblo M., Beninger D., Heinze A. e Laisney F., 2003, *Measuring Selectivity-Corrected Gender Wage Gaps in the EU*, Zew Discussion Papers, n. 74.
- Blau F. e Kahn L., 2007, *The Gender Pay Gap*, «The Economists' Voice», vol. 4, n. 4, art. 5; disponibile alla pagina web: <http://www.bepress.com/ev/vol4/iss4/art5>
- Blinder A., 1973, *Wage Discrimination: Reduced Forms and Structural Estimates*, «Journal of Human Resources», vol. 8, n. 4, pp. 436-455.
- Commissione europea, 2009, *Report on Equality between Women and Men. 2009*, disponibile al sito web: <http://europa.eu>.
- Esping-Andersen G., 1990, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Polity Press, Oxford.

- Ferrera M., 1996, *The Southern Model of Welfare in Social Europe*, «Journal of European Social Policy», vol. 6, pp. 17-37.
- Flabbi L., 2001, *La discriminazione: evidenza empirica e teoria economica*, in Brucchi L. (a cura di), *Manuale di economia del lavoro*, Il Mulino, Bologna, pp. 381-408.
- Gornick J., 1999, *Gender Equality in the Labour Market*, in Sainsbury D. (a cura di), *Gender and Welfare State Regimes*, Oxford University Press, Cambridge.
- Juhn C., Murphy K. e Pierce B., 1993, *Wage Inequality and the Rise in Returns to Skill*, «Journal of Political Economy», vol. 101, n. 3, pp. 410-442.
- Kenworthy L. e Pontusson J., 2005, *Rising Inequality and the Politics of Redistribution in Affluent Countries*, «Perspectives on Politics», vol. 3, n. 3, pp. 449-471.
- Kjelstad R., 2001, *Gender Policies and Gender Equality*, in Kautto M., Fritzell J., Hvinden B., Kvist J. e Uusitalo H. (a cura di), *Nordic Welfare States in the European Context*, Routledge, Londra.
- Kunze A., 2000, *The Determination of Wages and the Gender Wage Gap: A Survey*, IZA Discussion Paper n. 193.
- Lucidi F. e Raitano M., 2009, *Molto flessibili, poco sicuri: Lavoro atipico e disuguaglianze nel mercato del lavoro italiano*, di prossima pubblicazione in *Economia e Lavoro*, n. 2.
- Meyers M., Gornick J. e Ross K., 1999, *Public Childcare, Parental Leave and Employment*, in Sainsbury D. (a cura di), *Gender and Welfare State Regimes*, Oxford University Press, Oxford.
- Mincer J., 1974, *Schooling, Experience and Earnings*, Columbia University Press, New York.
- Oaxaca R., 1973, *Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets*, «International Economic Review», vol. 14, n. 3, pp. 693-709.
- Pissarides C., Garibaldi P., Olivetti C., Petrongolo B. e Wasmer E., 2005, *Women in the Labor Force: How Well is Europe Doing?*, in Boeri T., Del Boca D., Pissarides C., (a cura di), *Women at Work. An Economic Perspective*, Oxford University Press, Oxford.
- Raitano M., 2007a, *Welfare state e redistribuzione: il ruolo di universalismo e selettività*, «Meridiana», n. 59-60, pp. 215-256.
- Raitano M., 2007b, *I lavoratori parasubordinati: dimensioni del fenomeno, caratteristiche e rischi*, «Economia e Lavoro», vol. 41, n. 3, pp. 135-160.
- Wilthagen T. e Tros F., 2004, *The Concept of «Flexicurity»: A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets*, «Transfer», vol. 10, n. 2, pp. 166-186.

RPS

Michele Raitano

