

# Premio salariale pubblico-privato ed eterogeneità: un'analisi di genere di sei paesi europei

Sergio Destefanis, Università di Salerno, CIRET - Roma

Paola Naddeo, ISTAT - Roma

Seminario Cug "Differenziali di genere nella PA"  
Università di Modena e Reggio Emilia - Modena, 4 marzo 2016

## INDICE

---

- 1. Motivazioni**
- 2. Caratteristiche principali**
- 3. La struttura del lavoro:**
  - I PARTE – LA MISURAZIONE
  - II PARTE – LA SPIEGAZIONE
  - Osservazioni conclusive

## INDICE

---

### **I PARTE – LA MISURAZIONE**

1. Il premio salariale pubblico e la discriminazione di genere: alcune questioni empiriche
2. La metodologia empirica
3. I dati
4. I principali risultati
  - Premio salariale pubblico
  - Livello di istruzione e figure professionali
  - Discriminazione di genere

## INDICE

---

### **II PARTE – LA SPIEGAZIONE**

1. La letteratura: il premio salariale nel settore pubblico
2. La letteratura: la discriminazione di genere
3. Le variabili istituzionali del mercato del lavoro
4. L'approccio metodologico e i dati
5. I principali risultati.

## MOTIVAZIONE #1

**Obiettivo del lavoro** → misurare e analizzare le differenze di retribuzione tra i dipendenti del settore pubblico e quelli del settore privato, focalizzando l'attenzione alle differenze di genere.

### Definiamo:

- **Gap** (o divario) la differenza “grezza” di retribuzione;
- **Premio salariale (*wage premium*) pubblico** la differenza di retribuzione tra dipendenti pubblici e privati **non spiegata da caratteristiche osservabili** (livello di istruzione, qualifica e mansioni, anzianità, ecc.);
- **Discriminazione di genere** la differenza retributiva tra uomini e donne non spiegata da caratteristiche osservabili.

## MOTIVAZIONE #2

- In linea di massima, un mercato del lavoro equo ed efficiente dovrebbe tendere ad annullare il premio salariale pubblico e la discriminazione di genere.
- **Disponiamo di dati molto ricchi e affidabili sulle retribuzioni dei dipendenti** in sei paesi europei, importanti e con mercati del lavoro regolamentati in modo diversificato.
- **Esploriamo il ruolo di diverse istituzioni del mercato del lavoro** nella determinazione di premio e discriminazione salariale. **Possiamo capire quali istituzioni funzionano meglio?**

## CARATTERISTICHE PRINCIPALI #1

---

Analizziamo dati del 2010 per sei importanti e rappresentativi paesi europei:

- **Francia,**
- **Germania**
- **Italia**
- **Spagna**
- **Svezia**
- **Regno Unito**

con una banca dati Eurostat, la *Structure of Earning Survey* (SES) molto ricca di informazioni.

## CARATTERISTICHE PRINCIPALI #2

---

### **Quali sono le principali novità del contributo?**

- Confrontiamo posti di lavori e figure professionali nell'ambito di settori simili (ciò comporta che non includiamo nell'analisi il settore pubblico propriamente inteso, ovvero: *pubblica amministrazione e difesa; Assicurazione sociale obbligatoria: è Amleto senza il principe? Diciamo piuttosto Misura per Misura*)
- Consideriamo congiuntamente il premio (eventuale) del settore pubblico e la discriminazione di genere.
- Esaminiamo le connessioni tra premio salariale, discriminazione e istituzioni del mercato del lavoro.

### CARATTERISTICHE PRINCIPALI #3

#### .... altri elementi di rilievo

- Confrontiamo i dipendenti del settore pubblico con quelli delle grandi imprese del settore privato, ovvero quelli con almeno 250 dipendenti (LPE).  
[I dipendenti del settore pubblico hanno gli stessi diritti (spesso sanciti dalla legge) e lo stesso salario a prescindere dalla dimensione dell'ente in cui lavorano; ciò non è vero per le imprese del settore privato].
- Nel misurare il premio salariale (eventuale) del settore pubblico (rispetto a quello privato), effettuiamo stime separate per **maschi e femmine**, e nel misurare la discriminazione di genere nel **settore pubblico o nel privato** confrontiamo le differenze di genere nell'ambito di ciascun settore.
- Consideriamo non solo le retribuzioni orarie (come usualmente fatto in letteratura), ma anche le retribuzioni mensili.

### PREMIO SALARIALE: QUESTIONI DI NATURA EMPIRICA #1

**Lavoro pionieristico:** equazione salariale Minceriana con una variabile *dummy* per il settore pubblico (Smith 1976a, 1976b). Approccio piuttosto restrittivo.

**Un diverso approccio si basa sul modello di decomposizione di Oaxaca (1973) e Blinder (1973):** stima di due separate equazioni Minceriane per i lavoratori del settore pubblico e per quelli del settore privato e utilizzo di stime dei parametri per decomporre il differenziale salariale medio tra settore pubblico e privato in effetti attribuibili a:

- differenze nelle caratteristiche;
- effetto di queste caratteristiche.

La seconda componente cattura l'effetto di variabili non osservabili, **come p. es. il premio (?) salariale per il settore pubblico o la discriminazione di genere, ecc.**

## PREMIO SALARIALE: QUESTIONI DI NATURA EMPIRICA #2

### La letteratura ha messo in evidenza molti limiti del modello Oaxaca-Blinder (O-B).

Alcune difficoltà nell'applicazione del modello si hanno quando le retribuzioni dei lavoratori dipendono da caratteristiche non osservabili legate alla produttività e al collocamento dei lavoratori tra settori (**selection bias**).

Un problema più generale è quello dell'**eterogeneità**: lavoratori e datori di lavoro impegnati nel settore pubblico e in quello privato sono differenti, ma anche all'interno di ciascun settore. Vi sono diversi modi per trattare il problema dell'eterogeneità tra i quali:

- **Considerare gruppi più omogenei;**
- **Ricorrere all'approccio di Nöpo.**

Un ulteriore problema è che il modello O-B considera solo i **valori medi**. La regressione quantilica è spesso usata per misurare l'entità del differenziale salariale lungo l'intera distribuzione salariale. Questa soluzione può tuttavia incorrere in un problema di dimensionalità.

## PREMIO SALARIALE NELLA LETTERATURA EMPIRICA

- **Francia**: positivo (negativo) premio salariale per i lavoratori con un basso (alto) livello di istruzione; le donne ottengono un premio più alto.
- **Germania**: significativo premio salariale per le donne, non per gli uomini.
- **Italia**: premio salariale nel settore privato, moderato per i maschi, più alto per le femmine (18–20 per cento).
- **Spagna**: elevato premio salariale (più alto per le donne).
- **Svezia** (evidenza molto scarsa): piccola penalità salariale nel settore pubblico, debole premio salariale legato all'istruzione.
- **Regno Unito**: elevato premio salariale nel settore pubblico (più alto per le donne).

## LA METODOLOGIA EMPIRICA #1

Per superare il problema dell'eterogeneità  
siamo ricorsi a

**Sub-gruppi  
relativamente  
omogenei**

**Approccio  
di Nōpo**

- Utilizziamo la metodologia O-B con alcuni accorgimenti:
  - a) Limitiamo il confronto dei lavoratori del settore pubblico con quelli delle grandi imprese del settore privato (LPE);
  - b) Confrontiamo lavori e figure professionali comparabili (appartenenti a settori simili, caratterizzati da analoghi livelli di istruzione o che svolgono mansioni simili);
- Replichiamo tutti gli esercizi adottando, accanto alla decomposizione di O-B, anche l'approccio di Nōpo;
- Teniamo sistematicamente conto delle differenze di genere.

## LA METODOLOGIA EMPIRICA #2

- **Esiste un *selection bias* associata alle decisioni di lavorare e di farlo in un determinato settore.**

Questo problema viene di norma trattato attraverso la correzione di Heckman.

Sfortunatamente, il database che utilizziamo (SES), include solamente **matched employer-employee data**, e non contiene variabili relative alle caratteristiche socio-demografiche, tradizionalmente utilizzate per affrontare il problema del selection bias.

Per superare questo problema si è quindi scelto di operare su sub-gruppi.

## LA METODOLOGIA EMPIRICA #3a

### Ulteriori scelte adottate

#### 1) Considerare non solo le retribuzioni orarie ma anche le retribuzioni mensili per ragioni sia di natura teorica che empirica.

- Gli individui, quando scelgono un particolare lavoro, devono necessariamente prestare attenzione al potere d'acquisto connesso, che, a sua volta, dipende dal salario complessivo guadagnato in un dato periodo. In molti casi i lavoratori percepiscono una retribuzione mensile che prescinde dal numero di ore lavorate in un mese.
- In molti casi vi è una retribuzione oraria determinata sulla base di un certo numero di ore lavorate in una settimana (mese); il dipendente subisce una penalizzazione non proporzionale se lavora meno di quanto pattuito e ottiene un premio per gli straordinari. Ciò significa che i guadagni orari sono una funzione non lineare del tempo di lavoro.

#### 2) Limitare l'analisi ai soli lavoratori full-timer (anche come conseguenza della scelta di considerare le retribuzioni mensili)

## I DATI

Dati **SES (Structure of earning Survey) 2010** per 6 paesi europei (Francia, Germania, Italia, Spagna, Svezia, Regno Unito). SES fornisce dati armonizzati su:

- Livelli delle retribuzioni;
- Caratteristiche individuali dei lavoratori (genere, età occupazione, anzianità aziendale, ecc.);
- Caratteristiche dei datori di lavoro (attività economica, dimensione e localizzazione), per le imprese con almeno 10 addetti, per quasi tutti i settori di attività economica

[ad eccezione dei settori A (Agricoltura, silvicoltura e pesca), T (Attività delle famiglie come datori di lavoro; attività di produzione indifferenziata di beni e servizi da parte delle famiglie per uso proprio) e U (Attività di organizzazioni ed enti extraterritoriali) della classificazione NACE].

- SES fornisce in modo diretto l'appartenenza del datore di lavoro a settore pubblico o privato, senza necessità di fare alcuna ipotesi a priori.

## I DATI: L'ELENCO DELLE VARIABILI UTILIZZATE

<b>X-Variables</b>
<b>Sector of economic activity</b>
Mostly private
<b>Gender</b>
Male
<b>Age</b>
20-29 years
20-39 years
40-49 years
50-59 years
60+ years
<b>Type of occupation</b>
Managers
Professionals
Others
<b>Highest successfully completed level of education and training</b>
ISCED 1
ISCED 2
ISCED 3
ISCED 4
ISCED 5
ISCED 6
<b>length of service in enterprise, in years (job tenure)</b>
<b>Type of employment contract</b>
Indefinite duration
temporary/ fixed duration
Apprentice

## PRINCIPALI RISULTATI: DECOMPOSIZIONE O-B #1

Generalmente le **femmine che lavorano nel settore pubblico**:

- stanno meglio rispetto a quelle attive nel settore privato;
- il premio salariale che ottengono in tale settore (rispetto al settore privato) è superiore a quello dei loro colleghi maschi.

In Italia, Spagna e Regno Unito le donne occupate nel settore pubblico ottengono un premio salariale anche quando si considerano le retribuzioni mensili.

### Decomposizione di O-B del settore Pubblico vs. LPE – Femmine

	ITALY	FRANCE	GERMANY	SPAIN	SWEDEN	UK
<b>Monthly earnings</b>						
<b>Gap</b>	<u>0.145</u>	-0.004	<u>-0.021</u>	<u>0.270</u>	<u>-0.079</u>	<u>0.186</u>
<b>Explained</b>	<u>0.088</u>	<u>0.029</u>	<u>0.023</u>	<u>0.244</u>	<u>0.026</u>	<u>0.115</u>
<b>Unexplained</b>	<u>0.057</u>	<u>-0.034</u>	<u>-0.044</u>	<u>0.026</u>	<u>-0.105</u>	<u>0.071</u>
<b>Hourly earnings</b>						
<b>Gap</b>	<u>0.407</u>	0.023	<u>-0.043</u>	<u>0.346</u>	<u>-0.070</u>	<u>0.243</u>
<b>Explained</b>	<u>0.274</u>	<u>0.048</u>	<u>0.011</u>	<u>0.282</u>	<u>0.026</u>	<u>0.115</u>
<b>Unexplained</b>	<u>0.133</u>	<u>-0.024</u>	<u>-0.054</u>	<u>0.064</u>	<u>-0.096</u>	<u>0.128</u>

**PRINCIPALI RISULTATI:**  
**DECOMPOSIZIONE O-B #2**

La decomposizione di O-B mostra l'esistenza di un **premio salariale per i maschi molto modesto nel settore pubblico solo quando consideriamo le retribuzioni orarie e unicamente in Spagna** (per Francia, Italia e Regno Unito il dato è scarsamente significativo).

In Germania e Svezia si registra un vantaggio consistente per i lavoratori delle LPE sia per le **retribuzioni mensili** che per quelle orarie.

**Decomposizione di O-B del settore Pubblico vs. LPE – Maschi**

	ITALY	FRANCE	GERMANY	SPAIN	SWEDEN	UK
<b>Monthly earnings</b>						
<b>Gap</b>	<u>0.093</u>	0.035	<u>-0.066</u>	<u>0.129</u>	<u>-0.094</u>	<u>0.067</u>
<b>Explained</b>	<u>0.171</u>	<u>0.045</u>	<u>0.035</u>	<u>0.165</u>	<u>0.055</u>	<u>0.115</u>
<b>Unexplained</b>	<u>-0.078</u>	-0.010	<u>-0.101</u>	<u>-0.036</u>	<u>-0.149</u>	<u>-0.048</u>
<b>Hourly earnings</b>						
<b>Gap</b>	<u>0.226</u>	<u>0.069</u>	<u>-0.091</u>	<u>0.201</u>	<u>-0.090</u>	<u>0.136</u>
<b>Explained</b>	<u>0.232</u>	<u>0.051</u>	<u>0.020</u>	<u>0.180</u>	<u>0.053</u>	<u>0.123</u>
<b>Unexplained</b>	-0.006	0.018	<u>-0.111</u>	<u>0.022</u>	<u>-0.144</u>	<u>0.013</u>

**PRINCIPALI RISULTATI:**  
**DECOMPOSIZIONE DI ÑOPO #1**

Nell'approccio di Ñopo i dati (espressi in termini percentuali) indicano:

$D$  = gap

$D_0$  = premio (se positivo)

$D_{pub}$  = la parte del differenziale salariale dovuta alla presenza di lavoratori solo nel pubblico

$D_{LPE}$  = la parte del differenziale salariale dovuta alla presenza di lavoratori solo nelle LPE

$D_X$  = riflette la diversa composizione di individui con caratteristiche simili tra pubblico e privato

**PRINCIPALI RISULTATI:  
DECOMPOSIZIONE DI ÑOPO #2**

L'approccio di Ñopo mostra ancora una volta che **le femmine stanno meglio dei loro colleghi maschi nel settore pubblico rispetto a quello privato**. Per esempio, in Italia ottengono un premio salariale positivo anche con le retribuzioni mensili.

**Approccio di Ñopo del settore Pubblico vs. LPE - Femmine**

	ITALY	FRANCE	GERMANY	SPAIN	SWEDEN	UK
<b>Monthly earnings</b>						
<b>D</b>	0.125	-0.029	-0.031	0.290	-0.100	0.137
<b>D<sub>0</sub></b>	<u>0.040</u>	<u>-0.033</u>	<u>-0.084</u>	<u>-0.012</u>	<u>-0.096</u>	<u>0.065</u>
<b>D<sub>pub</sub></b>	0.049	0.033	-0.012	0.005	0.047	0.023
<b>D<sub>LPE</sub></b>	-0.005	-0.026	-0.003	-0.007	-0.007	-0.012
<b>D<sub>X</sub></b>	0.041	-0.003	0.068	0.303	-0.045	0.061
<b>Hourly earnings</b>						
<b>D</b>	0.496	0.010	-0.052	0.385	-0.093	0.196
<b>D<sub>0</sub></b>	<u>0.083</u>	<u>-0.021</u>	<u>-0.096</u>	<u>0.031</u>	<u>-0.091</u>	<u>0.111</u>
<b>D<sub>pub</sub></b>	0.097	0.034	-0.013	0.007	0.046	0.025
<b>D<sub>LPE</sub></b>	-0.004	-0.022	-0.003	-0.006	-0.007	-0.013
<b>D<sub>X</sub></b>	0.320	0.019	0.060	0.353	-0.042	0.072

**PRINCIPALI RISULTATI:  
DECOMPOSIZIONE DI ÑOPO #3**

**I maschi** che prestano attività nel settore pubblico **subiscono in tutti i paesi considerati una penalizzazione rispetto a quelli occupati nelle LPE**. Tale penalizzazione, in linea con i risultati ottenuti con O-B, diviene particolarmente rilevante in Germania e in Svezia sia con le retribuzioni mensili che con quelle orarie.

**Approccio di Ñopo del settore Pubblico vs. LPE - Maschi**

	ITALY	FRANCE	GERMANY	SPAIN	SWEDEN	UK
<b>Monthly earnings</b>						
<b>D</b>	0.108	-0.011	-0.072	0.139	-0.099	0.016
<b>D<sub>0</sub></b>	<u>-0.042</u>	<u>-0.042</u>	<u>-0.139</u>	<u>-0.053</u>	<u>-0.127</u>	-0.011
<b>D<sub>pub</sub></b>	0.090	0.038	-0.006	0.021	0.056	0.023
<b>D<sub>LPE</sub></b>	-0.017	-0.020	-0.001	-0.020	-0.010	-0.042
<b>D<sub>X</sub></b>	0.076	0.015	0.074	0.191	-0.018	0.047
<b>Hourly earnings</b>						
<b>D</b>	0.276	0.042	-0.096	0.221	-0.098	0.066
<b>D<sub>0</sub></b>	<u>-0.014</u>	<u>-0.025</u>	<u>-0.152</u>	-0.004	<u>-0.124</u>	<u>0.049</u>
<b>D<sub>pub</sub></b>	0.131	0.040	-0.006	0.024	0.056	0.025
<b>D<sub>LPE</sub></b>	-0.017	-0.017	-0.001	-0.021	-0.010	-0.051
<b>D<sub>X</sub></b>	0.176	0.043	0.064	0.222	-0.019	0.043

**PRINCIPALI RISULTATI:**  
**LIVELLO DI ISTRUZIONE #1**

I risultati dell'**analisi per livello di istruzione** confermano in parte quelli riscontrati in altra letteratura:

- I lavoratori con un **basso livello di istruzione** (Isced 1 e 2) stanno meglio nel settore pubblico (anche se in Germania e Svezia la penalità salariale persiste).
- Per un **livello intermedio di istruzione** (Isced 3 e 4) solo le donne in Italia, Regno Unito e Spagna (retribuzioni orarie) beneficiano di un premio salariale.
- Alcuni vantaggi per le donne occupate nel settore pubblico persistono in Italia e Regno Unito anche per un **livello elevato di istruzione** (Isced 5 e 6).

**PRINCIPALI RISULTATI:**  
**LIVELLO DI ISTRUZIONE #2**

**Approccio di Nopo per il differenziale salariale Pubblico vs. LPE  
per livello di istruzione A e C – Retribuzioni mensili**

**Femmine**

	ITALY	FRANCE	GERMANY	SPAIN	SWEDEN	UK
<b>LEVEL A</b>						
D	0.082	0.016	-0.170	0.122	-0.118	0.145
D <sub>0</sub>	<u>0.020</u>	<u>0.081</u>	<u>-0.038</u>	<u>0.024</u>	<u>-0.095</u>	<u>0.137</u>
<b>LEVEL C</b>						
D	0.017	-0.197	-0.276	0.119	-0.171	0.063
D <sub>0</sub>	0.025	<u>-0.097</u>	<u>-0.156</u>	<u>-0.045</u>	<u>-0.123</u>	<u>0.046</u>

**Maschi**

	ITALY	FRANCE	GERMANY	SPAIN	SWEDEN	UK
<b>LEVEL A</b>						
D	0.028	0.167	-0.148	0.043	-0.125	0.006
D <sub>0</sub>	<u>0.006</u>	<u>0.052</u>	<u>-0.084</u>	<u>-0.048</u>	<u>-0.111</u>	-0.011
<b>LEVEL C</b>						
D	0.053	-0.214	-0.215	0.016	-0.186	-0.024
D <sub>0</sub>	<u>-0.098</u>	<u>-0.122</u>	<u>-0.165</u>	<u>-0.061</u>	<u>-0.179</u>	-0.004

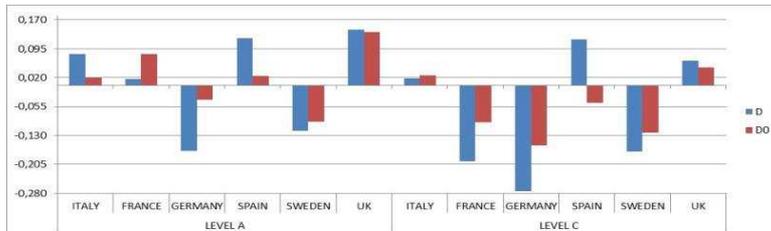
Level A = Isced 1+ Isced 2

Level C= Isced 5 + Isced 6

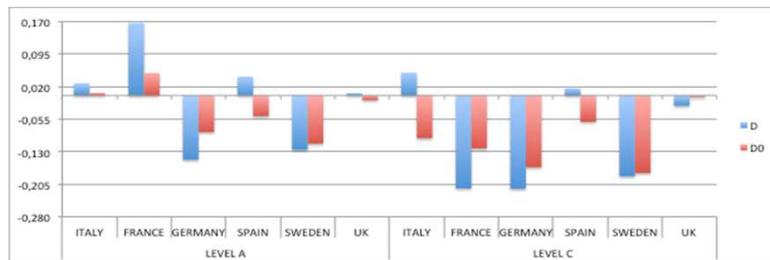
## PRINCIPALI RISULTATI: LIVELLO DI ISTRUZIONE # 3

**Nono per il differenziale salariale Pubblico vs. LPE per livello di istruzione A e C – Retribuzioni mensili**

### Femmine



### Maschi



## PRINCIPALI RISULTATI: **FIGURE PROFESSIONALI** #1

1. Di regola, i differenziali salariali (a vantaggio delle LPE) sono maggiori per i **manager** rispetto alle altre categorie. In Germania le differenze sono superiori al 20% sia per le femmine che per i maschi. Le donne manager nel pubblico subiscono una forte penalizzazione anche in Italia e Francia. Solo nel Regno Unito vi è un premio salariale, molto consistente, a favore dei manager nel settore pubblico.
2. Anche tra i **professionisti** si registra un premio salariale a vantaggio delle LPE, di regola maggiore per i maschi (in Germania e Svezia il premio è superiore al 15%).
3. Per le **altre figure professionali** le differenze tendono ad essere minori e per le donne il premio salariale risulta positivo nel Regno Unito, in Italia, Francia e Spagna. In Francia il premio è positivo anche per i maschi.

## PRINCIPALI RISULTATI: FIGURE PROFESSIONALI #2

**Approccio di Ñopo per il differenziale salariale Pubblico vs. LPE per figura professionale** (Retribuzioni mensili)

### Femmine

	ITALY	FRANCE	GERMANY	SPAIN	SWEDEN	UK
<b>Managers</b>						
<b>D</b>	2.2	-5.1	-25.3	0.1	-13.9	15.0
<b>D<sub>0</sub></b>	-18.3	-11.5	-20.7	-1.3	-7.5	25.3
<b>Professionals</b>						
<b>D</b>	-3.0	-7.0	-6.5	16.3	-16.3	-0.2
<b>D<sub>0</sub></b>	4.1	-7.7	-9.2	-4.2	-12.1	-2.2
<b>Others</b>						
<b>D</b>	0.1	-2.4	-10.4	12.8	-6.9	10.3
<b>D<sub>0</sub></b>	4.2	3.7	-6.4	1.0	-7.0	11.2

### Maschi

	ITALY	FRANCE	GERMANY	SPAIN	SWEDEN	UK
<b>Managers</b>						
<b>D</b>	-17.7	-17.7	-32.8	-5.6	-17.4	-3.2
<b>D<sub>0</sub></b>	-14.2	-13.1	-20.5	0.0	-13.7	23.2
<b>Professionals</b>						
<b>D</b>	10.0	-4.0	-11.1	7.8	-15.7	-4.0
<b>D<sub>0</sub></b>	-4.6	-7.3	-15.5	-7.7	-17.4	-7.8
<b>Others</b>						
<b>D</b>	-1.2	8.6	-10.4	8.2	-10.2	-3.2
<b>D<sub>0</sub></b>	-3.4	4.4	-10.7	-4.2	-7.8	-6.0

## PRINCIPALI RISULTATI: DISCRIMINAZIONE DI GENERE #1

Fino a ora tutti i risultati sono stati presentati in una prospettiva di genere. In molti casi esiste un premio salariale nel settore pubblico solo per le femmine o per qualche segmento del personale femminile.

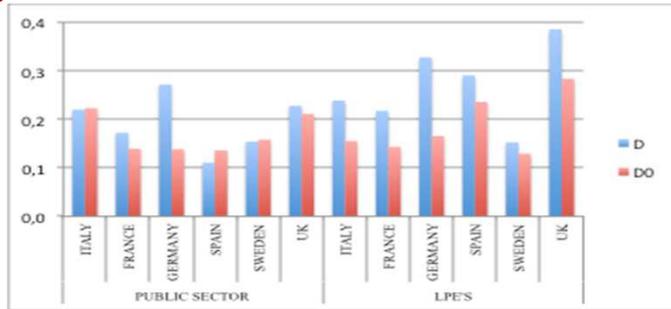
Ora affrontiamo la questione di genere da una prospettiva diversa.

Forniamo stime per il divario retributivo di genere in tutta l'economia, nel settore pubblico e nelle LPE. Ciò al fine di valutare se lavorare nel settore pubblico rischia di essere associato ad una più bassa discriminazione di genere.

Utilizziamo **l'approccio di Ñopo** nel quale  $D$  rappresenta il differenziale "grezzo" e  $D_0$  la discriminazione.

## PRINCIPALI RISULTATI: DISCRIMINAZIONE DI GENERE # 2

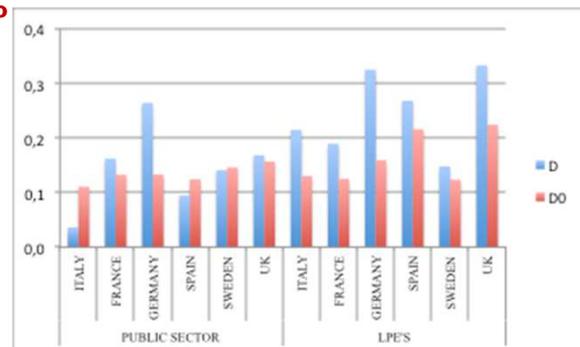
**Discriminazione nel settore pubblico e nelle LPE (Retribuzioni mensili) – Ñopo**



	ITALY	FRANCE	GERMANY	SPAIN	SWEDEN	UK
<b>PUBLIC SECTOR</b>						
<b>D</b>	0.220	0.172	0.272	0.111	0.154	0.228
<b>D<sub>0</sub></b>	<u>0.223</u>	<u>0.140</u>	<u>0.138</u>	<u>0.136</u>	<u>0.158</u>	<u>0.211</u>
<b>LPE'S</b>						
<b>D</b>	0.239	0.217	0.328	0.291	0.153	0.386
<b>D<sub>0</sub></b>	<u>0.155</u>	<u>0.143</u>	<u>0.165</u>	<u>0.236</u>	<u>0.129</u>	<u>0.284</u>

## PRINCIPALI RISULTATI: DISCRIMINAZIONE DI GENERE # 3

**Discriminazione nel settore pubblico e nelle LPE (Retribuzioni orarie) – Ñopo**



	ITALY	FRANCE	GERMANY	SPAIN	SWEDEN	UK
<b>PUBLIC SECTOR</b>						
<b>D</b>	0.036	0.162	0.264	0.095	0.141	0.168
<b>D<sub>0</sub></b>	<u>0.111</u>	<u>0.133</u>	<u>0.133</u>	<u>0.124</u>	<u>0.146</u>	<u>0.157</u>
<b>LPE'S</b>						
<b>D</b>	0.215	0.189	0.325	0.268	0.148	0.333
<b>D<sub>0</sub></b>	<u>0.130</u>	<u>0.125</u>	<u>0.159</u>	<u>0.216</u>	<u>0.123</u>	<u>0.225</u>

**PRINCIPALI RISULTATI:  
DISCRIMINAZIONE DI GENERE # 4**

---

- Il **Regno Unito e la Spagna sono i paesi con la più alta discriminazione di genere**, mentre Francia e Svezia sono quelli con i più bassi valori.
- Di regola, lavorare nel settore pubblico comporta una minore discriminazione di genere (si può considerare che la ridotta differenziazione salariale nel settore pubblico possa contribuire a spiegare ciò ?); le uniche eccezioni sono Francia e Svezia (occorrerebbe verificare quanto ciò è dovuto alla copertura sindacale uniforme).
- In Italia c'è una dicotomia tra salari mensili (il pubblico penalizza relativ. le donne) e salari orari (il privato penalizza relativ. le donne).

**INDICE**

---

**II PARTE – LA SPIEGAZIONE**

1. La letteratura: il premio salariale nel settore pubblico
2. La letteratura: la discriminazione di genere
3. Le variabili istituzionali del mercato del lavoro
4. L'approccio metodologico e i dati
5. I principali risultati

## PREMIO SALARIALE E DISCRIMINAZIONE DI GENERE: COSA DICE LA LETTERATURA?

La maggior parte dei contributi empirici sul premio salariale pubblico-privato ha studiato le sue dimensioni e caratteristiche quantitative, ma non esistono molti tentativi di fornire **spiegazioni** sulla determinazione del premio salariale (o della discriminazione di genere).



.....ESISTONO COMUNQUE ALCUNI  
SUGGERIMENTI...

## LA LETTERATURA #1

### ➤ Il sistema di determinazione dei salari

- 1) Il sistema di **contrattazione collettiva**, la **densità sindacale**, e la **copertura sindacale** (disaggregati per genere e settore) dovrebbero naturalmente influire su premio e discriminazione. Le componenti della forza lavoro più “coperte” dovrebbero avvantaggiarsi in termini di salario.
- 2) A parità di copertura, agisce la **decentralizzazione** della contrattazione (OECD, 1993; Dell’Aringa e Lanfranchi, 1999; Rubery e Fagan, 2012). Essa dovrebbe ridurre il premio salariale, e in teoria anche la discriminazione di genere.

## LA LETTERATURA #2

- **Il sistema di determinazione dei salari** (segue)
  - 3) Il grado di **regolamentazione unilaterale del rapporto di lavoro** (Marsden 1994; Rubery e Fagan 2012);
  - 4) L'**integrazione tra lavori e settori** (cioè una ridotta contrattazione per comparti; Rubery e Fagan 1995, 2012).
  - **Le riforme del settore pubblico**
  - 5) Introduzione (?) del **Performance Related Payment**.
  - 6) Riduzione della disponibilità finanziaria del settore pubblico.
- L'azione di questi elementi dovrebbe ridurre il premio salariale; *meno chiaro* è l'effetto sulla discriminazione di genere.

## LA LETTERATURA #3

### **Le variabili “di genere”**

- Tasso di fertilità
- Divario di età al primo matrimonio
- Congedo parentale
- Segregazione verticale (soffitto di cristallo)
- Segregazione orizzontale (le 5 c: cashiering, catering, caring, cleaning, clerical)

Si tratta di variabili che dovrebbero avere effetto esclusivamente sulla discriminazione di genere (aumentandolo, tranne che per il c. par.). È pure riconosciuto in letteratura il ruolo delle variabili relative al settore pubblico.

## LA LETTERATURA #4

### Altre istituzioni

- Legislazione di protezione dell'impiego
- Sussidi di disoccupazione
- Salario minimo
- Indicatori di deregolamentazione dei mercati
- Grado di dispersione salariale
- (dimensione del) lavoro determinato

Si tratta di fattori che vengono spesso utilizzati nell'analisi *cross-country*. Non è chiaro a priori l'impatto di questi elementi sul premio salariale e la discriminazione di genere.

## LE VARIABILI ISTITUZIONALI #1

Dalla letteratura ricaviamo indicatori per varie istituzioni del mercato del lavoro. Di seguito elenchiamo le principali variabili (DS = densità sindacale) riferite al **ruolo del sindacato**:

	DS priv.	DS pubb.	DS maschi	DS femmine	Coordin.
FRANCE	5.2	15.2	9.1	7.2	2.0
GERMANY	14.1	31.9	24.0	24.7	4.0
ITALY	29.6	50.0	30.0	31.0	3.0
SPAIN	15.1	32.4	17.8	14.8	3.0
SWEDEN	67.0	83.0	63.0	70.0	4.0
UK	17.2	58.8	25.5	29.6	1.0

## LE VARIABILI ISTITUZIONALI #2

Di seguito elenchiamo le principali variabili riferite alla **determinazione del salario nel settore pubblico**:

	Unilat.	Decentr.	Integr.	Unilat.	Decentr.	Integr.	PRP
FRANCE	3.0	1.0	5.0	0.0	7.0	8.0	-9
GERMANY	4.0	4.0	4.0	-2.0	6.0	7.0	-9
ITALY	3.0	2.0	3.0	-1.0	8.0	8.0	-9
SPAIN	3.0	2.0	3.0	0.0	7.0	5.0	-7
SWEDEN	1.0	6.0	4.0	-2.0	15.0	5.0	-4
UK	2.0	4.0	1.0	-1.0	12.4	3.0	-1

## LE VARIABILI ISTITUZIONALI #3

Di seguito elenchiamo le principali relative soprattutto a **fattori di genere**:

	Segreg. vert.	Fertil.	Dispers. sal.	Dereg.	Cong. par.
FRANCE	2.95	2.00	2.58	7.16	22.0
GERMANY	2.50	1.36	3.16	7.45	47.0
ITALY	0.75	1.45	2.12	6.81	25.0
SPAIN	0.90	1.38	3.65	6.99	18.0
SWEDEN	1.20	1.94	1.98	7.24	47.0
UK	3.40	1.89	3.23	7.71	13.0

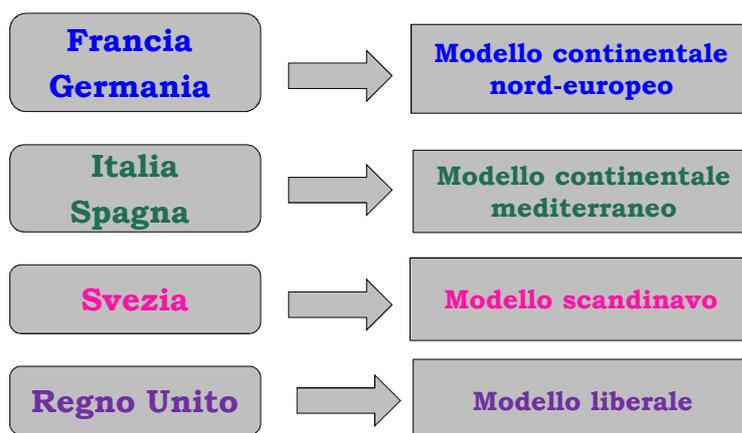
## LO SCHEMA DI ANALISI EMPIRICA #1

Passiamo ora a collegare in modo esplicito i premi salariali con alcune istituzioni del mercato del lavoro.

I diversi regimi che governano la determinazione del salario del settore pubblico nei sei paesi in esame forniscono un'interessante fonte di informazione per valutare se i fattori istituzionali hanno un impatto sul premio salariale del settore pubblico.

## LO SCHEMA DI ANALISI EMPIRICA #2

Analizziamo dati del 2010 per sei importanti e rappresentativi paesi europei:



### LO SCHEMA DI ANALISI EMPIRICA #3

Sfruttiamo il fatto che abbiamo dati sui premi per uomini, donne + retr. mensili e orarie + OB e Ñopo. Questo ci fornisce un campione di **48 osservazioni**.

**Mediante analisi di regressione**, in cui questi premi sono variabili dipendenti, se ne esamina il legame con:

- variabili binarie per genere, retr. mensile, OB,
- più vari sottoinsiemi delle variabili istituzionali.

### RISULTATI PRINCIPALI (PREMIO SAL. PUBBLICO)

densità sind. (pubbl.-priv.)	0.0015						
coordinamento contratt.		-0.0011					
quota dei lavoratori temp.			-0.0011*	-0.0020**	-0.0057***	-0.0041***	-0.0012*
unilat (R&F)	-0.0165***	-0.0150**	-0.0155***		-0.1804***	-0.0052	-0.0180*
decentr (R&F)	-0.0323***	-0.0307***	-0.0316***	-0.0176***		-0.0392***	-0.0311***
integr (R&F)	-0.0258**	-0.0365***	-0.0348***	-0.0325***	-0.0434***		-0.0368***
unilat (D'A&L)				0.0222			
decentr (D'A&L)					-0.0617***		
integr (D'A&L)						-0.0224***	
PRP							-0.0015
mensili	-0.0286***	-0.0286***	-0.0286***	-0.0286***	-0.0286***	-0.0286**	-0.0286***
donne	0.0556***	0.0556***	0.0556***	0.0556***	0.0556***	0.0556***	0.0556***
R <sup>2</sup>	0.8499	0.8464	0.8526	0.8401	0.8511	0.7575	0.8530

## **RISULTATI PRINCIPALI (PREMIO SAL. PUBBLICO)**

---

I risultati denotano un forte ruolo di alcune variabili legate all'analisi della determinazione salariale nel settore pubblico (Regolamentazione unilaterale, Decentralizzazione, Integrazione tra lavori e settori). I risultati sono particolarmente robusti per le ultime due istituzioni.

Esiste anche un ruolo per la dimensione del pool di lavoratori temporanei, e (meno) per i sindacati.

In ogni caso, il premio è sempre più elevato per le donne.

## **DISCRIMINAZIONE DI GENERE: UN RICHIAMO**

---

I risultati per i premi salariali del settore pubblico sono stati presentati all'interno di una prospettiva di genere. In molti casi esiste un premio salariale del settore pubblico solo per le donne o qualche segmento del personale femminile.

Abbiamo affrontato la questione di genere anche da una prospettiva diversa, fornendo stime per il divario retributivo di genere in tutta l'economia, nel settore pubblico e privato. Ciò al fine di valutare se lavorare nel settore pubblico possa voler dire avere una minore discriminazione di genere.

#### LO SCHEMA DI ANALISI EMPIRICA #4

---

Passiamo ora a collegare in modo esplicito la discriminazione di genere con alcune istituzioni del mercato del lavoro.

Possiamo valutare se i fattori istituzionali hanno un impatto su questo fenomeno, tenendo in particolare conto del ruolo del settore pubblico.

#### LO SCHEMA DI ANALISI EMPIRICA #5

---

Sfruttiamo il fatto che disponiamo di dati sulla discriminazione di genere per il settore pubblico e per quello privato + retr. mensili e orarie + OB e Ñopo. Questo ci fornisce un campione di **48 osservazioni**. **Mediante analisi di regressione**, in cui queste misure di discriminazione sono variabili dipendenti, se ne esamina il legame con:

- variabili binarie per settore pubblico, retr. mensile, OB,
- più vari sottoinsiemi delle variabili istituzionali.

## RISULTATI PRINCIPALI (DISCR. DI GENERE)

densità sind. (uomini-donne)	0.0084*						0.0002	
segregaz. vert.		0.0034						
fertilità			0.0094					
perc._90_10_F				0.0258**			0.0203*	0.0197**
deregolamentazione					0.0243			
congedo par.						-0.0034**		-0.0003
unilat (R&F)	-0.0081	0.0019	0.0052	-0.0071	0.0005	0.0225**		
decentr (R&F)	0.0090	-0.0024	-0.0018	-0.0025	-0.0049*	0.0248*		
integr (R&F)	-0.0243***	-0.0223***	-0.0233***	-0.0163***	-0.0208***	0.0003	-0.0182***	-0.0163***
mensili	0.0271***	0.0271***	0.0271***	0.0271***	0.0271***	0.0271***	0.0271***	0.0271***
pubblico	-0.0278***	-0.0278***	-0.0278***	-0.0278***	-0.0278***	-0.0278***	-0.0278***	-0.0278***
R <sup>2</sup>	0.6434	0.5977	0.5931	0.6611	0.6071	0.6423	0.6501	0.6555

## RISULTATI PRINCIPALI (DISCR. DI GENERE)

I risultati denotano un forte ruolo di una variabile legata all'analisi della determinazione salariale nel settore pubblico (Integrazione tra lavori e settori).

Esiste anche un ruolo per i sindacati e (ancora di più) per una misura complessiva di dispersione salariale (che acuisce la discriminazione). A quest'ultimo fatto è forse legato il fatto che la discriminazione è meno elevata nel settore pubblico.

Infine, tra le variabili "di genere", un ruolo particolarmente forte è giocato dal congedo parentale (quanto più è generoso, meno forte è la discriminazione).

## OSSERVAZIONI CONCLUSIVE

- Nel complesso, i premi salariali nel settore pubblico sono lungi dall'essere la regola, il che probabilmente indica una riduzione della capacità di pagare del settore (ruolo dei vari processi di riforma).
- Il premio è più considerevole per le donne rispetto agli uomini, per i dipendenti meno qualificati rispetto a quelli più qualificati e per i guadagni orari rispetto ai guadagni mensili (ciò è in linea con la letteratura precedente). Questi risultati son validi sia con O-B che con Ñopo, anche se quest'ultimo approccio fornisce stime più basse per i premi salariali del pubblico (e la discriminazione di genere).
- Per quanto riguarda il ruolo delle variabili istituzionali, alcune variabili tipiche della letteratura del settore pubblico hanno un ruolo importante per il premio e (meno) per la discriminazione di genere. In linea con la letteratura, esiste anche un ruolo per la densità sindacale, e più in generale, per i fattori che influenzano la dispersione salariale.

**Grazie per l'attenzione!**

[destefanis@unisa.it](mailto:destefanis@unisa.it)

[naddeo@istat.it](mailto:naddeo@istat.it)