

Il ruolo delle imprese nell'analisi della disuguaglianza di genere

Alessandra Casarico, *Università Bocconi, Dondena, CESifo*

Salvatore Lattanzio, *Banca d'Italia, Dondena*

Workshop AIEL-INPS

Disuguaglianza salariale:

uno sguardo a diverse determinanti con i dati amministrativi dell'Inps

Palazzo Wedekind – 9 Maggio 2023

Introduzione

- L'eterogeneità tra imprese contribuisce alla disuguaglianza salariale
- Le imprese possono offrire dei “premi” diversi a lavoratori identici in termini di caratteristiche osservabili
- Questi premi possono variare per uomini e donne, contribuendo ai divari retributivi di genere

Il nostro lavoro di ricerca

What Firms Do: Gender Inequality in Linked Employer-Employee Data
(Journal of Labor Economics, in corso di stampa)

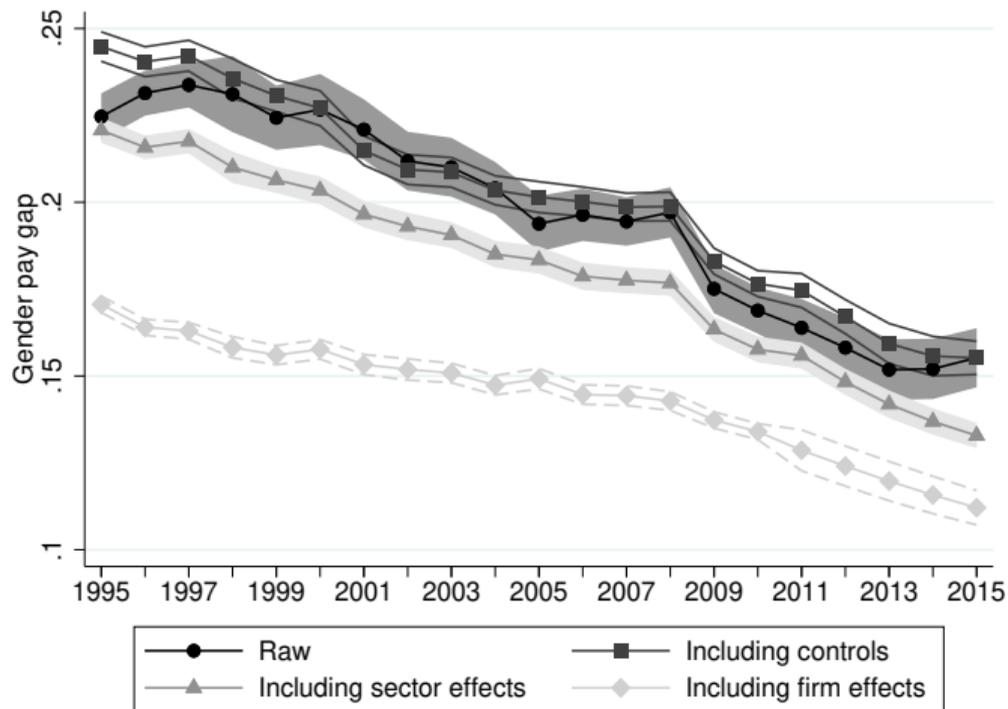
- Grazie ai dati Inps, abbiamo misurato il contributo delle imprese al *gender pay gap*
- Identifichiamo due componenti:
 1. **disuguaglianza tra imprese** = segregazione/segmentazione nel mercato del lavoro
 2. **disuguaglianza nelle imprese** = contrattazione
- in media, lungo la vita lavorativa, lungo la distribuzione dei salari, nel corso del tempo

La ricchezza dei dati Inps

- Analizziamo il periodo 1995-2015
- Focus sul settore privato non agricolo
- Informazioni dettagliate sulle carriere lavorative di
 - ▶ 11,5 milioni di uomini e 7,6 milioni di donne
 - ▶ impiegati in 1,6 milioni di imprese
 - ▶ per un totale di circa 200 milioni di osservazioni
- Cruciale avere informazioni su **tutti** i lavoratori di un'impresa

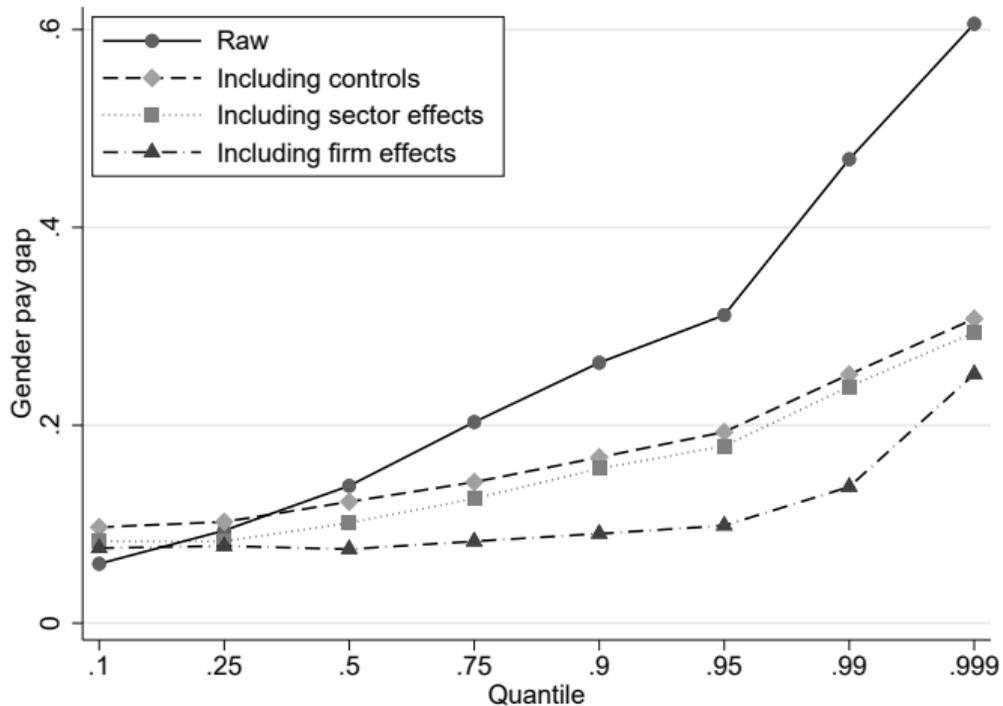
Il divario salariale di genere in Italia

(i) In media



Il divario salariale di genere in Italia

(ii) Lungo la distribuzione dei salari



Da cosa sono determinati i salari?

- Possiamo ipotizzare:

salario di un lavoratore al tempo t

= caratteristiche individuali *fisse nel tempo* e non osservabili

+ politiche salariali dell'impresa *fisse nel tempo*

+ caratteristiche individuali *variabili nel tempo* e osservabili

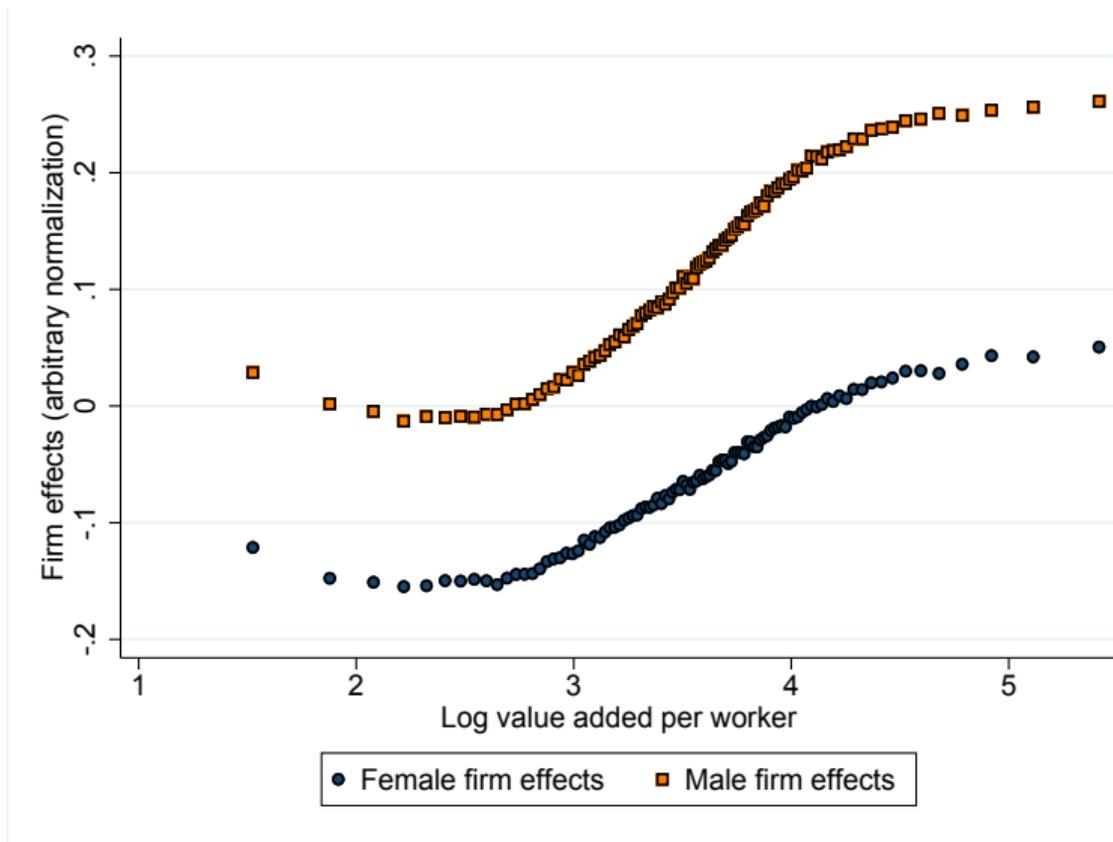
+ residuo

- **Politiche salariali** = frazione del valore aggiunto corrisposta ai lavoratori.

◀ AKM

1. Variano a seconda del genere del lavoratore?
2. Per via di differenze tra imprese o all'interno delle stesse imprese?

Le imprese remunerano diversamente donne e uomini



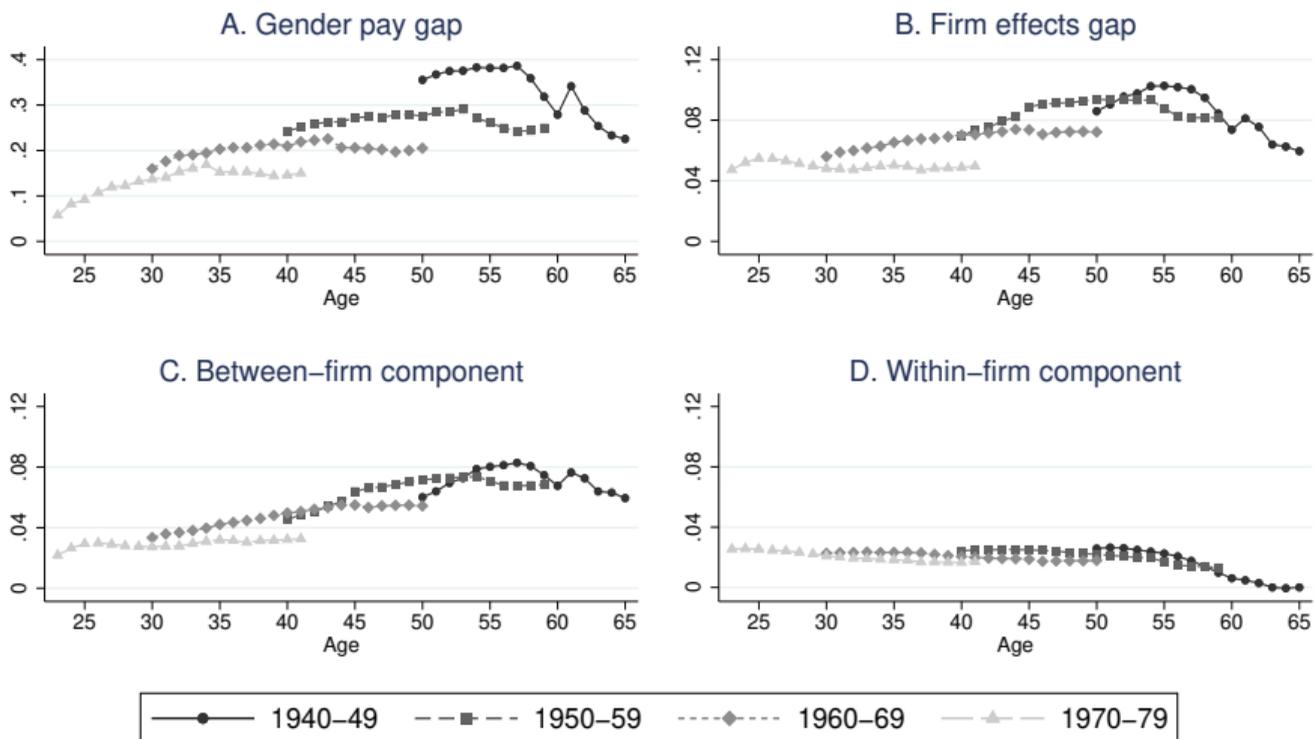
Diversa segregazione tra imprese o diverso potere contrattuale?

◀ Metodologia

	(1) Punti percentuali	(2) Quota del gender pay gap
GENDER PAY GAP	0.204	
Politiche salariali uomini (in media)	0.106	
Politiche salariali donne (in media)	0.037	
GAP	0.069	33.8%
SCOMPOSIZIONE		
Tra imprese (segregazione)	0.053	25.8%
Intra imprese (contrattazione)	0.016	8.0%
Osservazioni		193,633,173

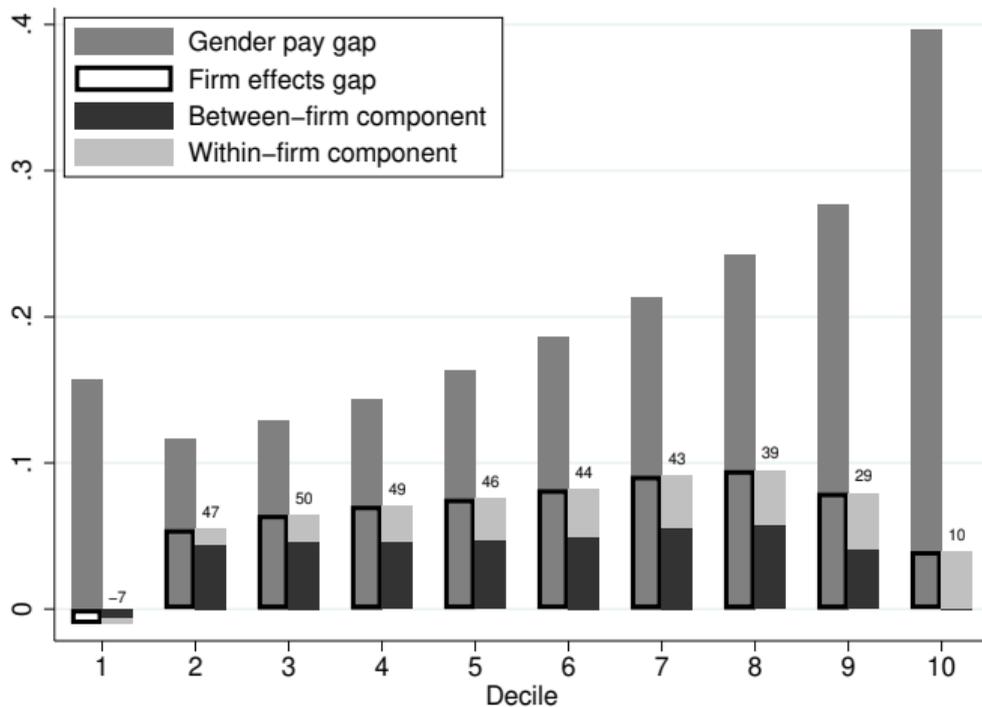
Il gender gap lungo la vita lavorativa

Maggiore lungo il ciclo di vita, inferiore per le coorti più giovani



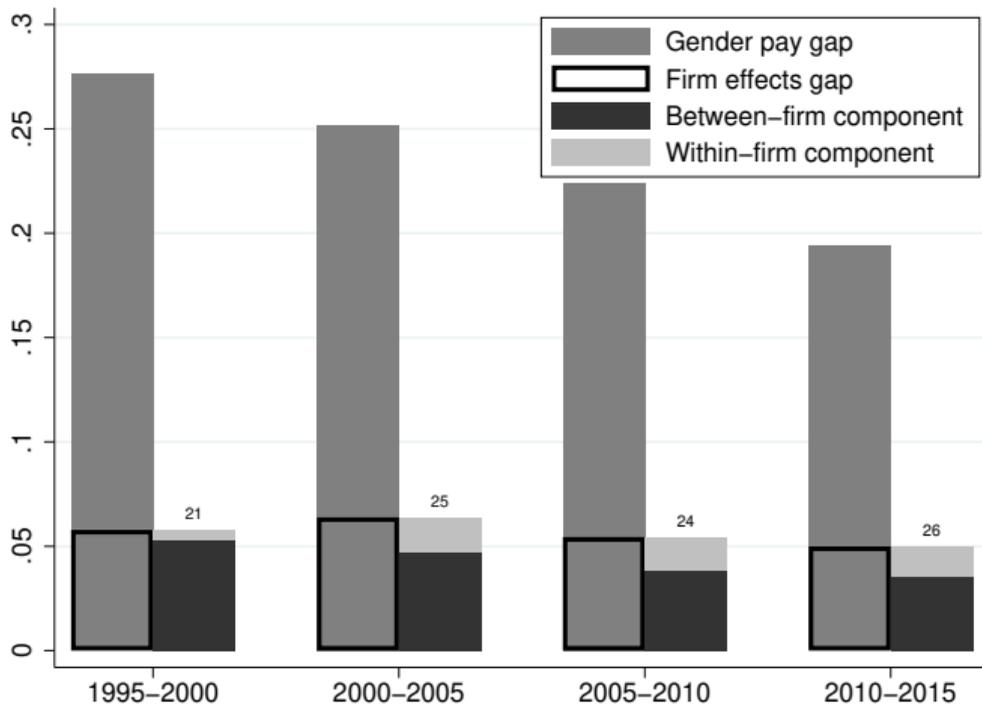
Il gender gap lungo la distribuzione dei salari

Le imprese contribuiscono di più nella parte centrale della distribuzione



Il gender gap nel corso degli anni

La quota spiegata dalle imprese è lievemente aumentata a fronte di un calo del gender pay gap



Meccanismi? La mobilità tra imprese

- Il pay gap può essere determinato da
 - ▶ Condizioni di ingresso più o meno sfavorevoli (*work in progress* nell'ultimo bando VisitInps)
 - ▶ **Differenze nella mobilità tra imprese**
- Stimiamo un **gender mobility gap**, definito come la differenza di genere nella probabilità di spostarsi verso imprese
 - ▶ con politiche salariali più generose
 - ▶ con gender gap più contenuti nelle politiche salariali

Le donne hanno una minore probabilità di spostarsi verso imprese più remunerative e meno diseguali

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		Tra imprese			Intra imprese	
	Tutti	Involontari	Volontari	Tutti	Involontari	Volontari
Gender mobility gap	-2.72*** (0.47)	-3.80*** (0.65)	-1.50*** (0.53)	1.76*** (0.32)	3.85*** (0.46)	0.03 (0.38)
Osservazioni (milioni)	5.9	3.4	2.5	5.9	3.4	2.5

Conclusioni

- Circa il 34% del gender wage gap è spiegato dalle politiche salariali delle imprese
 - ▶ la segregazione in imprese meno remunerative contribuisce per i 2/3
 - ▶ differenze all'interno delle imprese contribuiscono per 1/3
- Effetti eterogenei lungo la vita lavorativa, la distribuzione dei salari e nel corso degli anni
- Le differenze nella mobilità contribuiscono ad accrescere i divari di genere

Appendice

- “Two-way fixed effects model” à la Abowd, Kramarz and Margolis (1999):

$$\ln w_{it} = \theta_i + \psi_j^g + X'_{it}\beta^g + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

dove:

- ▶ $\ln w_{it}$ = logaritmo naturale dei salari reali settimanali.
 - ▶ θ_i = effetti fissi individuali.
 - ▶ ψ_j^g = effetti fissi imprese, specifici per genere.
 - ▶ $X'_{it}\beta^g$ = caratteristiche individuali osservabili e variabili nel tempo moltiplicate per i coefficienti specifici per genere.
 - ▶ ε_{it} = componente residuale.
- Ipotesi:

$$\psi_j^g = \gamma^g \bar{S}_j \quad (2)$$

dove:

- ▶ \bar{S}_j = profittabilità dell'impresa j .
- ▶ γ^g = frazione specifica per genere riconosciuta al lavoratore.

$$\underbrace{\mathbb{E}[\psi_j^M | g = M]}_{\text{male premium among men}} - \underbrace{\mathbb{E}[\psi_j^F | g = F]}_{\text{female premium among women}} =$$

firm contribution

$$= \underbrace{\mathbb{E}[\psi_j^M - \psi_j^F | g = M]}_{\text{within component}} + \underbrace{\mathbb{E}[\psi_j^F | g = M] - \mathbb{E}[\psi_j^F | g = F]}_{\text{between component}} \quad (3)$$

$$= \underbrace{\mathbb{E}[\psi_j^M - \psi_j^F | g = F]}_{\text{within component}} + \underbrace{\mathbb{E}[\psi_j^M | g = M] - \mathbb{E}[\psi_j^M | g = F]}_{\text{between component}} \quad (4)$$