

Studiamo gli effetti della contrattazione collettiva sulla disuguaglianza salariale. Abbiniamo informazioni dettagliate sui livelli minimi retributivi stabiliti nei contratti collettivi di settore alle retribuzioni individuali derivate dagli archivi dei contributi sociali della popolazione dei lavoratori dipendenti. Come esperimento quasi naturale, sfruttiamo la variazione dei salari minimi tra i settori per quantificare il loro impatto su vari aspetti della disuguaglianza salariale. Troviamo che i minimi contrattuali hanno un effetto positivo sui salari giornalieri medi, ma questo effetto è piuttosto eterogeneo lungo la distribuzione dei salari. In particolare, mentre gli effetti sono positivi per i salari medi e alti, gli effetti nella parte inferiore sono negativi o non significativi, inducendo un effetto complessivamente positivo dei livelli salariali minimi sulla disuguaglianza salariale. Quando consideriamo gli impatti della contrattazione collettiva all'interno dei settori, troviamo effetti positivi anche nella coda bassa della distribuzione, e un effetto nullo sulla disuguaglianza. Prendendo in considerazione il reddito mensile come ulteriore variabile dipendente, l'effetto positivo della crescita salariale contrattuale è in media più debole ed è negativo o non significativo nella parte inferiore della distribuzione salariale, sia tra settori diversi che all'interno dello stesso settore. L'effetto più debole sul reddito mensile è in parte mediato da un effetto negativo sulle giornate lavorate mensilmente. I risultati sono confermati anche utilizzando solo la variazione salariale all'interno di ciascuna coppia lavoratore-impresa. I nostri risultati suggeriscono che la contrattazione collettiva ha un ruolo importante nell'influenzare la crescita salariale. Tuttavia, l'efficacia di questa istituzione è inferiore se si considera il reddito mensile, mentre i salari minimi contrattuali sembrano essere inefficaci nell'aumentare sia il reddito che i salari tra i lavoratori a bassa retribuzione nei settori più deboli.

We study the effects of minimum wages set through collective bargaining on wage inequality. We match detailed information on wage floors established in industry-wide collective agreements to individual wages derived from population-level linked employer-employee archives. We exploit quasi-random variation in wage floors changes across industries to quantify their impacts on various aspects of wage inequality. We find that bargained minimum wages have a positive effect on average daily wages, but this effect is rather heterogeneous across the wage distribution. In particular, while effects are positive for middle and high wages, effects at the bottom are negative or not significant, inducing an overall positive effects of bargained wage floors on wage inequality. When we consider the impacts of collective bargaining within industries we find positive effects also at the bottom, and a null effect on inequality. When considering monthly income as an additional outcome, the positive effect of contractual wage growth on average is weaker, and it is negative or not significant at the bottom of the wage distribution both within and between sectors. The weaker effect on monthly income is partly mediated by a negative effect on days worked per month. Results are robust when considering only variation within worker-firm pairs. Our findings suggest that collectively bargained minimum wages have a salient role in shaping wage growth. However, the efficacy of this institution is lower when considering monthly income, while contractual wages appear to be ineffective in raising both income and wages among low-paid workers in weaker sectors.