

Svizzera, 1998: la discriminazione tra uomini e donne



Ilaria Finzi, Università della Svizzera italiana

1. Introduzione

L'esistenza di differenziali di salario tra uomini e donne è stato argomento di numerosi studi empirici e soggetto di appassionati dibattiti. La domanda che più spesso veniva affrontata era quanto la differenza dei salari osservata potesse essere attribuita alla discriminazione sessuale.

Nel 1992 i redditi da lavoro delle donne negli Stati Uniti ammontavano al 70% di quelli degli uomini. Uno studio del ministero del lavoro francese osservava che nel 1997 i maschi francesi beneficiavano di un salario medio del 22,5% più elevato di quello delle donne. In Svizzera nel 2000 la retribuzione femminile era il 78,7% di quella maschile (ISS2000). Una parte almeno di queste sperequazioni non ha nulla a che vedere con discriminazioni operate dai datori di lavoro, bensì riflette profonde differenze nei profili formativi e una minore costanza della partecipazione femminile al mercato del lavoro. Gli stipendi aumentano in modo continuo quando un dipendente segue in maniera regolare le tappe della carriera professionale, come normalmente avviene nel caso della forza lavoro maschile. Il percorso lavorativo femminile è spesso caratterizzato da interruzioni dell'attività in corrispondenza con le gravidanze. Un fatto che spesso impone alle donne di ricominciare ogni volta la carriera dal fondo della scala professionale o comunque di ripartire da una posizione di svantaggio in quanto gli anni di servizio accumulati non vengono tenuti in debito conto. Anche la distribuzione asimmetrica tra i sessi delle responsabilità educative verso i figli, conse-

guenza di un modello socioculturale ancora fortemente radicato nella società contemporanea, è causa di molte delle difficoltà che le donne incontrano nel percorso verso l'emancipazione femminile e le pari opportunità professionali e salariali.

Ogni effetto di sperequazione, d'altra parte, non può escludere il concorso di una qualche forma di comportamento discriminatorio ai danni dei gruppi minoritari in questione. Obiettivo di questo studio è indagare l'esistenza e capire la natura e l'ampiezza della discriminazione salariale a cui sono soggette le donne in Svizzera. In altre parole, siamo interessati al caso in cui un'impresa paga uno stipendio più basso ad una donna rispetto ad un uomo di pari qualifiche, in quanto donna ed esponente di un gruppo di minoranza.

Per raggiungere questo obiettivo, opere-

remo una serie di stime econometriche di funzioni di salario che si basano sulla teoria del capitale umano. Partendo dal modello di definizione dell'equazione di salario elaborato da J. Mincer, ci ispireremo al lavoro di R. Oaxaca¹ (1973) per il metodo di stima di una eventuale discriminazione salariale in Svizzera. I dati utilizzati sono un'estrazione aleatoria dal campione dell'Inchiesta sulla struttura dei salari in Svizzera del 1998.

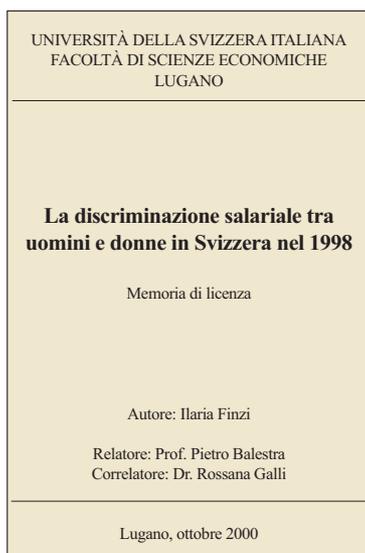
Dopo questa breve introduzione, nella prossima sezione verranno sviluppate le basi della teoria economica che consentono di spiegare il fenomeno della discriminazione. La terza sezione espone sinteticamente la formazione degli stipendi secondo la teoria del capitale umano, mentre la modellizzazione delle funzioni di salario è oggetto del punto successivo. Dopo una descrizione del campione utilizzato, nella sesta sezione vengono presentati i risultati delle varie stime econometriche. Alcune considerazioni conclusive chiudono il presente contributo.

2. La discriminazione

Si possono distinguere almeno tre forme di discriminazione:

- nell'accesso a un'istruzione in grado di aumentare il proprio capitale umano;
- nell'accesso a determinati lavori, che viene precluso nonostante la parità di qualifiche;
- nella remunerazione, sistematicamente inferiore a parità di occupazione, qualifiche e produttività per il gruppo discriminato.

Quest'ultima forma, che viene denomi-



¹ Oaxaca (1973), pp.693-709.



nata discriminazione salariale dei datori di lavoro, è l'oggetto di questa analisi.

In questa sezione, ci preme caratterizzare il concetto di discriminazione, da un lato facendo riferimento a tre forme discusse da Frank², dall'altro, osservando alcune delle ipotesi che concorrono a spiegare un comportamento discriminatorio da parte dei datori di lavoro.

Le tesi di Frank

Una prima tesi sostiene che la discriminazione è conseguenza dell'*atteggiamento dei consumatori*, ossia del fatto che i consumatori non vogliono avere a che fare con membri delle categorie discriminate. Un esempio classico concerne l'assunzione di procuratori donne da parte degli studi legali negli Stati Uniti. Partendo dall'ipotesi che i clienti, o persino i giudici, prendano meno sul serio un procuratore donna rispetto ad un procuratore di sesso maschile, uno studio legale per evitare di perdere clienti, sarà indotto a discriminare nell'assunzione di nuovi dipendenti³.

Una seconda tesi spiega i differenziali sala-

riali tramite la *discriminazione tra colleghi di lavoro*. Spesso gli uomini, in virtù dei ruoli ai quali sono stati addestrati durante l'infanzia e l'educazione scolastica, non sono in grado di accettare ordini da donne. Ciò ha condotto alla nascita di interi settori economici in cui i posti di lavoro vengono occupati esclusivamente da esponenti di sesso femminile rispettivamente maschile. Una forma di segregazione che ancora non spiega dal punto di vista economico la discriminazione salariale. Un'impresa con personale solo femminile, che pagasse stipendi più bassi di un'impresa che assume solo occupati di sesso maschile, dovrebbe generare profitti più elevati; un fatto che spingerebbe altre imprese a richiedere questo tipo di personale, fino a quando le differenze salariali sarebbero eliminate.

La terza tesi, *discriminazione del datore di lavoro*, si verifica quando differenze salariali dipendono dalla preferenza arbitraria del datore per un particolare gruppo di lavoratori. Questo è il tipo di discriminazione a cui comunemente si fa riferimento.

Il pregiudizio di Becker, la discriminazione statistica e il monopsonio

Tra le ragioni che possono essere addotte per spiegare un comportamento discriminatorio vi è innanzitutto il pregiudizio, che Gary Becker (1971) formalizza come un «gusto» per alcuni membri di un gruppo maggioritario ad agire contro i membri del gruppo minoritario. Una seconda ragione è la discriminazione statistica dei datori di lavoro in presenza di informazione imperfetta sulle qualità o il comportamento dei membri del gruppo minoritario. Una terza è il caso di un mercato in situazione di monopsonio.

Becker studia la discriminazione dal punto di vista delle preferenze dell'agente. Viene indagata la preferenza a stabilire una certa distanza fisica tra l'agente (datore di lavoro o lavoratore) e il gruppo oggetto di discriminazione. È il caso razziale di bianchi che non vogliono lavorare con i neri, oppure sociale di uomini che non accettano di essere subordinati a donne. Becker sviluppa un'analisi della discriminazione del datore di lavoro, del dipendente e del

² Frank (1996), p.579.

³ Quando la discriminazione sul lavoro deriva dall'atteggiamento dei consumatori, una modifica collettiva e congiunta dei comportamenti tramite un intervento normativo è la misura più logica da prendere, se non l'unica. La ragione di ciò risiede nel fatto che senza un'opportuna legislazione la discriminazione diventa la sola scelta compatibile con la massimizzazione del profitto e quindi con la sopravvivenza delle imprese.

consumatore. Nel caso di discriminazione del datore di lavoro egli modella il pregiudizio come un «gusto» per la discriminazione di un gruppo minoritario. L'idea di base della discriminazione del dipendente, invece, è che molti membri di un gruppo maggioritario discriminante hanno pregiudizi rispetto ai membri del gruppo discriminato e non amano lavorare assieme a loro. Nel modello con discriminazione del consumatore succede che i clienti del gruppo maggioritario ottengano un'utilità minore se acquistano da un membro del gruppo minoritario invece che da un membro del gruppo maggioritario. Queste preferenze conducono a delle differenze di remunerazione per un medesimo lavoro.

Becker conclude dicendo che, in assenza del «gusto» per la discriminazione, la concorrenza ridurrebbe nel tempo queste ineguaglianze.

La discriminazione statistica si ispira alla «teoria del filtro» sviluppata da Kenneth Arrow e Michael Spence negli anni '70⁴. Non potendo conoscere le caratteristiche specifiche di un singolo candidato, il datore di lavoro gli assegna le caratteristiche proprie al gruppo professionale al quale appartiene, tra cui la produttività (di gruppo), e di riflesso un salario corrispondente. Si potrà notare che questa modalità, destinata a limitare i costi relativi all'acquisizione di informazioni sui futuri dipendenti, può condurre a delle perdite economiche in termini di produttività, se l'individuo si rivela meno efficiente della media del gruppo al quale appartiene. Questo fatto induce generalmente i datori di lavoro a fissare uno stipendio più basso ai candidati del gruppo, così da ridurre il rischio di pagare un salario superiore alla produttività marginale del lavoro.

Un'altra forma di discriminazione salariale può esistere quando un'impresa detiene un certo potere sul mercato; in altre parole quando la domanda è accentrata nelle mani di un solo operatore. Questa particolare forma di mercato viene denominata monopsonio. In questi casi, si verifica di fatto uno scenario in cui l'azienda è nella condizione di approfittare della debolezza, o meglio della minore flessibilità dell'offerta di



foto Ti-press / Elli Puglisi

lavoro, sia della donna sposata che di quella nubile. Nel primo caso in virtù del fatto che le entrate della famiglia si trovano a dipendere maggiormente dall'attività del marito, e quindi la scelta della donna rimanga geograficamente vincolata. Nel secondo, perché la maggior dipendenza dal salario rende la donna nubile più legata al proprio posto di lavoro⁵.

3. La formazione dei salari

Adam Smith e il concetto di differenze compensatrici

Nel Libro Primo della «Ricchezza delle Nazioni», Adam Smith⁶ sviluppa il concetto di *differenze compensatrici* per spiegare la variabilità dei salari. Ogni impiego comporta un certo numero di vantaggi e svantaggi specifici di natura non monetaria, la cui valutazione è soggettiva (funzione di preferenza individuale). L'azione di queste preferenze

individuali sul mercato del lavoro e più precisamente sull'offerta determina in parte le diversità di remunerazione. Presi due impieghi che fanno appello a competenze identiche, quello che offre delle condizioni di lavoro meno agevoli dovrà compensarle con una remunerazione superiore, altrimenti rischierà di vedere la sua domanda insoddisfatta.

Smith menziona cinque circostanze in grado di determinare variazioni salariali:

1. *i salari di lavoro variano secondo che l'impiego sia facile o difficile, pulito o sporco, onorevole o disonorevole;*
2. *i salari di lavoro variano con la facilità e poca spesa, e con la difficoltà e molta spesa d'imparare il mestiere;*
3. *i salari di lavoro nelle differenti professioni variano con la costanza o incostanza dell'impiego;*
4. *i salari di lavoro variano secondo la necessità di riporre maggiore o minore fiducia negli operai;*

⁴ Arrow (1973) e Spence (1973).

⁵ Il lavoro di Flückiger e Ramirez (2000) suggerisce tuttavia che la scelta della donna sposata sia meno condizionata. Risulta infatti che l'offerta di lavoro per le donne sposate è più elastica rispetto a quella delle donne nubili.

⁶ Smith (ed. 1945), p.60-80.



5. *i salari di lavoro nelle differenti professioni variano secondo la probabilità e l'improbabilità di riuscita dei medesimi.*

Questa teoria si iscrive implicitamente nel quadro di un equilibrio di lungo periodo poiché implica una grande mobilità dei lavoratori. Essa si basa inoltre sull'ipotesi di informazione perfetta. È necessario, infatti, che i lavoratori conoscano vantaggi e svantaggi di una determinata attività professionale affinché possano integrare queste informazioni nelle loro scelte. Il livello salariale sarà così determinato dall'incontro tra domanda ed offerta. Il concetto di *differenze compensatrici* è molto utile dal punto di vista empirico perché permette di spiegare sia i rischi di alcuni lavori, sia la parte di stipendio alla quale gli occupati sono disposti a rinunciare per ottenere una certa sicurezza nell'impiego.

La teoria del capitale umano

Smith non si ferma al concetto di differen-

ze compensatrici nel suo tentativo di spiegare la variabilità salariale. È il primo ad avanzare la nozione di capitale umano, anche se non usa esattamente questo termine. Egli compara le spese di formazione a quelle utilizzate per acquistare una macchina e vi vede un capitale fisso realizzato dall'individuo. Abbiamo quindi la base della teoria del capitale umano che lega il livello salariale alla formazione. In questo contesto, un individuo razionale basa la sua decisione in materia di formazione sui guadagni e i vantaggi attesi, e sui costi generati da questo investimento particolare che è l'educazione. Questi costi possono essere di due tipi, come spiegano Flückiger e Ramirez (2000):

1. i costi diretti corrispondono semplicemente alle spese d'iscrizione e agli acquisti di materiale necessario per studiare⁷;
2. i *costi d'opportunità*. Studiando, l'individuo rinuncia a degli impieghi potenziali e dunque a delle opportunità di lavoro. Questo costo aumenta in funzione del livello di studi. Se il nostro individuo razionale è pronto a rinunciare a delle proposte effettive di lavoro, è perché spera di accrescere nel tempo con la formazione il valore (dunque la remunerazione) del suo lavoro, in modo tale da compensare questi costi di opportunità non colte.

Dal punto di vista dell'azienda, il guadagno di produttività che si attende assumendo un individuo con formazione di base superiore, deve essere almeno pari ai costi generati dal premio salariale accordato.

Si può notare come sia l'offerta sia la domanda di lavoro modifichino la loro attitudine al salario rispetto al livello formativo. Questo porta ad integrare nella teoria del capitale umano la **formazione iniziale** come una delle componenti principali dello stipendio.

La teoria del filtro propone una visione alternativa con uno specifico ruolo dei diplomi nell'accesso all'impiego. Secondo questa teoria, la formazione iniziale non è che un indicatore utilizzato dal datore di lavoro per stabilire una griglia che lega i diplomi e i posti di

lavoro all'interno dell'azienda. Così un determinato diploma permetterà di accedere ad uno specifico impiego. È possibile che altre caratteristiche vengano utilizzate per aumentare questi segnali come per esempio il sesso o l'età.

Spence afferma che, potendo identificare l'individuo ad un gruppo e alle sue caratteristiche osservabili, è sufficiente conoscere le capacità medie del gruppo per avere il valore atteso della produttività dell'individuo, e quindi determinare il suo posto nell'azienda e la sua remunerazione.

Una visione alternativa è sostenuta da Arrow, che considera come il livello scolastico non apporti alcuna informazione riguardo alla produttività dell'individuo, ma riguardo alle sue potenzialità, cioè alla capacità di acquisire un sapere (un certo *savoir-faire*) che lo renderà più produttivo. L'individuo sarà selezionato non perché è produttivo ma perché si spera che lo diventi con maggior facilità o maggior rapidità di un altro con un diploma inferiore⁸. Se le due teorie – del capitale umano e del filtro – divergono sulle ragioni, esse concordano nell'utilizzare la formazione iniziale come determinante del salario.

Un'altro fattore da prendere in considerazione nella definizione dello stipendio è l'esperienza. Becker definisce l'**esperienza**⁹ come quelle conoscenze che l'individuo acquisisce durante la sua vita professionale e che gli permettono di accrescere la sua produttività. Dal punto di vista teorico si possono distinguere due tipi di esperienza (Flückiger e Ramirez, 2000): l'esperienza generale, che valorizza l'individuo per qualsiasi azienda, e l'esperienza specifica, che gli è utile per svolgere le attività proprie all'azienda dove ha sviluppato questa maggiore conoscenza. Un indicatore della formazione specifica è l'anzianità di servizio, considerata come il numero di anni che una persona trascorre nella stessa azienda. Nella realtà lavorativa, esperienza generale ed esperienza specifica non sono sempre facilmente distinguibili.

Dal punto di vista dell'offerta, l'esperienza

⁷ Sono costi abbastanza speciali poiché possono variare dalla tassa d'iscrizione universitaria a quella di una scuola di commercio, dai libri all'acquisto di un computer. In relazione a questi costi si devono anche considerare gli eventuali aiuti che lo studente può ricevere dalla sua famiglia o dallo Stato.

⁸ Altri lavori, come quelli di Gintis, Thurow e Lucas insistono sulla nozione di adattabilità degli individui all'azienda o al lavoro. Gintis volge la sua attenzione alle nozioni di gerarchia e di ordine; Thurow e Lucas, riavvicinandosi ad Arrow, evidenziano un rapporto di proporzionalità diretta tra miglior istruzione e facilità di adattamento e di crescita all'inizio della carriera.

⁹ Becker sottolinea il fatto che l'esperienza si acquisisce sul posto di lavoro (on the job training).

concorre ad accrescere la produttività del dipendente, che risulta più efficiente nei suoi compiti e può pretendere un salario più elevato¹⁰.

Dal punto di vista della domanda ci si avvicina alla nozione di investimento, in effetti, se si esclude l'anzianità, tutte le formazioni interne generano costi all'azienda: sia diretti, in quanto costi degli stage di formazione, sia indiretti in quanto diminuiscono i contributi alla produzione. Nel caso di una formazione generale, l'azienda corre il rischio di vedere il lavoratore porre le sue competenze accresciute al servizio di un'altra azienda, perdendo così l'investimento effettuato. È per questa ragione che le aziende intraprendono sempre meno questo tipo di formazione o fanno sopportare i costi all'impiegato attraverso una riduzione del salario durante la formazione. Se la formazione deve essere specifica non può che essere assunta dall'azienda. Il rischio è quello di perderne i frutti se il lavoratore formato si rivolge ad un altro impiego. Deve dunque incitarlo a restare offrendogli una remunerazione sufficiente.

Un ulteriore punto, per concludere, è l'idea, sviluppata da Becker, di deprezzamento del capi-

talesano. Come una vecchia macchina perde produttività, così l'uomo che non aggiorna le proprie competenze diventa meno produttivo rispetto alle persone che hanno da poco completato la loro formazione¹¹.

4. Modellizzazione della funzione di salario

In questa sezione presentiamo in forma sintetica la modellistica che verrà utilizzata nelle stime econometriche. Per maggiori dettagli rinviamo al riquadro metodologico.

Forma generale

La maggior parte della letteratura sulla determinazione dei salari utilizza delle funzioni che hanno come forma generale la seguente:

$$y_i = f(s_i, x_i, z_i) + u_i \quad (1)$$

dove y_i è il livello del salario dell'individuo i ;

s_i una misura del livello di formazione;

x_i rappresenta l'esperienza acquisita;

z_i sono altri fattori che possono

influenzare il livello del reddito. Si tratta delle caratteristiche intrinse-

che dell'individuo (razza, sesso,...);

u_i è una perturbazione aleatoria che supponiamo in generale, normalmente distribuita, di valore atteso nullo e di varianza costante.

Gli studi intrapresi per determinare equazioni di questa forma, partendo da un processo di massimizzazione intertemporale, si sono in generale rivelati infruttuosi. Bisogna quindi guardare queste funzioni di guadagno come approssimazioni delle soluzioni del problema di scelta intertemporale.

Il modello di Mincer

I primi tentativi nella determinazione di funzioni della forma dell'equazione (1) si basano sulla nozione di rendita dell'educazione. Dove si suppone che solo i costi causati dagli studi sono dei costi d'opportunità sul reddito. Nel suo modello, Mincer definisce il salario dell'individuo rispetto alle sue caratteristiche individuali in termini di capitale umano, cioè gli anni di studio, l'esperienza e l'anzianità.

Per quanto attiene alla tematica della discriminazione tra uomini e donne, egli parte dall'assunto che la funzione di salario sia descritta in modo identico sia per gli uomini che per le donne. Per determinare quindi la parte di differenza salariale dovuta al sesso dei dipendenti, introduce nella funzione un'ulteriore variabile – una cosiddetta *dummy* – che dovrebbe appunto assorbire quelle differenze tra stipendio delle donne e degli uomini che sussistono a parità di caratteristiche del capitale umano. Sarà il valore del coefficiente di questa variabile a darci una stima concreta della discriminazione salariale. Infatti, a parità di caratteristiche, se la variabile *dummy* assume un valore diverso da zero significa che vi è una discrepanza del salario tra uomini e donne non giustificabile sulla base di profili formativi e d'esperienza diversi.

Il modello di Oaxaca

Oaxaca utilizza la struttura del modello di Mincer come base per spiegare lo stipendio dell'individuo, ma introduce un'importante modifi-



foto Ti-press / Francesca Agosta

¹⁰ I premi di anzianità sono un riconoscimento spesso codificato all'interno del sistema salariale; oggi questa forma di riconoscimento automatico va perdendo peso in ragione della rapida evoluzione delle tecnologie e della difficoltà di apprendimento insita nel lavoratore in età avanzata.

¹¹ In questo contesto, l'inattività lavorativa costituisce una causa di deprezzamento del capitale umano. Una persona in disoccupazione ha meno accesso alle formazioni e questo diminuisce ulteriormente le sue possibilità di ritrovare un posto di lavoro. In ciò consiste probabilmente una delle cause che portano alla disoccupazione di lungo termine, specialmente nei settori di attività in forte sviluppo.

	Salario medio	Salario mediano	Differenza
Uomini	6.664	5.675	989
Donne	4.242	3.778	464

ca. In questo caso l'ipotesi di uguaglianza della funzione dei salari viene abbandonata, a favore di funzioni che possono essere diverse nel modo in cui i vari fattori del capitale umano vengono valutati a dipendenza che si tratti di una donna o di un uomo. Di riflesso, vengono stimate in modo separato le specifiche funzioni.

Il divario medio tra gli stipendi dei due campioni viene così ad essere suddiviso in due parti, la prima dovuta alla differenza nelle caratteristiche del capitale umano, la seconda che non può essere spiegata sulla base di queste differenze oggettive ed è pertanto la discriminazione salariale da parte dei datori di lavoro.

5. Descrizione del campione utilizzato

Per svolgere il nostro lavoro di analisi abbiamo utilizzato i dati dell'Inchiesta sulla struttura dei salari in Svizzera (ISS) del 1998,

condotta dall'Ufficio federale di statistica (UST). L'inchiesta si basava su un campione di 10.500 aziende, comprendenti 550.000 salariati, facenti parte del campo privato e pubblico. Quest'ultimo comprende l'Amministrazione Federale, le FFS, la Posta, le Telecomunicazioni; escluse invece le amministrazioni comunali e cantonali. Per questo lavoro abbiamo estratto in modo casuale dal campione iniziale della ISS98 per la Svizzera 10.633 dati salariali, di cui 5.670 riguardavano uomini¹².

In questa prima parte della statistica comparativa, ci interessiamo alla distribuzione dei salari tra i due sottogruppi. Sarà sufficiente confrontare la media aritmetica e la mediana (lo stipendio che divide il campione ordinato in due parti uguali, in modo tale cioè che la metà delle osservazioni si trovi al di sotto, mentre l'altra metà al di sopra di questo valore). Il risultato di questo calcolo è rappresentato nella tabella 1.

Possiamo notare che la media e la mediana degli uomini sono più elevate rispetto a

quelle delle donne. Da ciò non si può ancora affermare che a parità di caratteristiche, le donne ricevano un salario più basso, ma sicuramente è un primo segnale di differenza tra i due gruppi. Notiamo, inoltre, che nel caso delle donne è minore la differenza tra salario medio e mediano¹³.

La variabile più importante per spiegare il salario di un individuo è sicuramente la sua *formazione*. Come abbiamo visto nel modello di Mincer, la formazione dà in qualche modo una sorta di livello di partenza del salario dell'individuo. La formazione è anche fortemente legata alla posizione professionale e alle qualifiche richieste dall'impiego. Nella ISS questa variabile è suddivisa in nove gruppi. Dall'analisi dei dati (tabella 2) si osserva che quasi la metà dei lavoratori in Svizzera ha seguito una formazione di apprendistato¹⁴. Il secondo gruppo più importante è quello delle persone che non hanno una formazione, la cui quota parte è particolarmente elevata per le donne. Il terzo gruppo è quello con scolarità obbligatoria. Si può notare la netta differenza tra uomini e donne nella partecipazione agli studi universitari.

Prendiamo ora in considerazione la variabile *esperienza*, che è stata ottenuta sottraendo dall'età dell'individuo gli anni di scuola e l'età di entrata, che è stimata in modo arbitrario a sei anni. Nei due sottogruppi, ci accorgiamo che il valore dell'esperienza è più o meno uguale. Diversa la situazione che emerge dall'osservazione della variabile *anzianità*. In media, l'uomo ha un numero di anni di servizio più elevato¹⁵.

La *posizione professionale* è un'altra variabile raccolta dall'Inchiesta svizzera. Dai dati del campione risulta che i ruoli superiori sono ancora oggi prevalentemente occupati dagli uomini; infatti la percentuale di donne che appartiene a questa categoria ammonta solo allo 0,45% mentre per gli uomini il valore è di 2,54%. La posizione professionale delle donne con la più alta percentuale è quella senza funzione di ruolo. Anche per gli uomini questa classe possiede il valore più elevato, ma vi è una più equa distribuzione anche negli altri ruoli.

2 Salario medio per sesso e formazione in Svizzera, nel 1998

	Uomini			Donne		
	Effettivo	%	Salario medio	Effettivo	%	Salario medio
Università	241	4,24	12.276	61	1,24	8.433
Scuola prof. superiore	197	3,47	9.334	37	0,74	6.873
Formazione professionale	331	5,84	8.324	68	1,37	6.749
Magistrale	17	0,30	8.057	15	0,30	5.671
Maturità	65	1,15	8.143	36	0,73	4.717
Apprendistato	2.312	40,78	6.115	1.606	32,36	4.375
Formazione in azienda	339	5,98	5.162	421	8,48	3.736
Scolarità obbligatoria	635	11,20	4.442	1.096	22,08	3.604
Altre formazioni	210	3,70	5.521	87	1,75	3.886
Nessuna formazione	1.323	23,34	7.331	1.536	30,95	4.351
Totale	5.670	100,00	6.664	4.963	100,00	4.242

¹² I risultati ottenuti e la relativa interpretazione ricadono completamente sotto la responsabilità dell'autrice.

¹³ La differenza tra salario medio e mediano è un fattore che dà una prima indicazione relativa alla dispersione della distribuzione.

¹⁴ Si ricorda che nel nostro campione sono inclusi anche gli stranieri (domiciliati, dimoranti, stagionali e frontalieri).

¹⁵ Per i risultati si faccia riferimento al testo originale (Finzi, 2000).

La metodologia utilizzata

La modellizzazione della funzione di salario secondo Mincer

Nel nostro lavoro ci siamo basati su di una estensione del modello di Mincer che andremo ad esporre di seguito.

Il modello è definito come segue:

$$\ln y = \alpha_0 + \alpha_1 s + \alpha_2 x + \alpha_3 x^2 + \alpha_4 z + \alpha_5 z^2 + u$$

$\ln y$ è il logaritmo naturale del salario mensile standardizzato;

s è il numero di anni di scuola;

x è l'esperienza definita come età-6;

z è il numero di anni di anzianità nell'azienda corrente;

u è il termine di errore.

I termini al quadrato dell'esperienza e dell'anzianità riflettono la forma concava della funzione del reddito rispetto a queste variabili. In altre parole, ci aspettiamo che un anno supplementare di esperienza o di anzianità abbia un impatto (positivo) sul salario che è meno grande alla fine rispetto all'inizio della carriera. Quest'ipotesi, detta dei rendimenti decrescenti, vuole che la redditività (marginale) correlata all'accumulazione progressiva dello stock di capitale umano decresca, man mano che questo stock aumenta di importanza.

$\alpha_0, \alpha_1, \alpha_2, \alpha_3, \alpha_4, \alpha_5$ sono i parametri che noi cerchiamo di determinare. Rappresentano il rendimento (marginale) associato ad ogni componente del capitale umano. Si suppone che tutti i parametri assumano segni positivi, ad eccezione di quelli al quadrato che traducono la forma concava della funzione del reddito.

α_0 rappresenta il logaritmo del tasso di salario mensile netto standardizzato, atteso per un individuo non avente alcuna forma di capitale umano.

α_1 misura il tasso di rendimento che il mercato attribuisce ad un anno supplementare di scuola. Per esempio se trovassimo $\alpha_1 = 0,10$ deduciamo che un anno supplementare di formazione aumenta il livello salariale del 10% in media. Per un ragionamento analogo, α_2 e α_4 rappresentano il rendimento marginale iniziale di un anno supplementare di esperienza e di anzianità.

Modellizzazione della discriminazione salariale attraverso una *dummy*

Determinata la forma e i fattori della funzione di salario, si tratta ora di introdurre una variabile che possa captare un'eventuale differenza nelle remunerazioni percepite dagli uomini e dalle donne che non sia riconducibile ai fattori legati al capitale umano. Una variabile *dummy* w che prenderà valore 1 nel caso l'individuo sia una donna e valore 0 per un uomo.

$$\ln y = \alpha_0 + \alpha_1 s + \alpha_2 x + \alpha_3 x^2 + \alpha_4 z + \alpha_5 z^2 + \alpha_6 w + u$$

Nel caso il coefficiente stimato w fosse significativamente diverso da zero e negativo, potremmo concludere che parte della disparità salariale è dovuta non a fattori quali la formazione o l'esperienza, bensì al sesso del salariato. In questo caso, le donne subirebbero una penalità salariale discriminatoria che si eleva al valore in percentuale del coefficiente α_6 .

Modellizzazione della discriminazione salariale attraverso il modello di Oaxaca

Oaxaca, partendo da funzioni di salario specificate secondo il modello di Mincer, esamina il caso in cui il metodo di determinazione degli stipendi delle donne e degli uomini sia differente. Ciò implica una stima separata dell'equazione del salario per i due sottogruppi. Se y rappresenta il logaritmo dello stipendio e z l'insieme della k caratteristiche produttive considerate¹, possiamo scrivere le equazioni per gli uomini (indice «m») e per le donne (indice «f») come segue:

$$y_m = \alpha_m + \beta_m' z_m + u_m$$
$$y_f = \alpha_f + \beta_f' z_f + u_f$$

dove u_m e u_f sono i termini di errore e i parametri $\alpha_m, \alpha_f, \beta_m, \beta_f$ possono essere stimati attraverso il metodo dei minimi quadrati ordinari, suddividendo il campione originale in due campioni separati, uno con i dati relativi alle donne e l'altro con i dati per gli uomini.

Una proprietà interessante dei minimi quadrati ordinari è che la retta di regressione passa per la media della variabile stimata (nel nostro caso il logaritmo del salario) e la media delle variabili esplicative (nel nostro caso le caratteristiche produttive). Questo ci permette di scrivere la differenza totale tra il salario medio degli uomini e quello delle donne come segue:

$$\bar{y}_m - \bar{y}_f = \hat{\alpha}_m - \hat{\alpha}_f + \hat{\beta}_m' \bar{z}_m - \hat{\beta}_f' \bar{z}_f$$

Questa equazione ci consente infine di constatare che la differenza osservata tra i salari medi traduce delle disparità tra le donne e gli uomini sul piano delle loro caratteristiche produttive, ma anche delle differenze associate ai parametri che caratterizzano la remunerazione delle caratteristiche individuali.

Operando alcune manipolazioni otteniamo una nuova scomposizione della differenza totale che può essere interpretata in modo molto semplice:

$$\bar{y}_m - \bar{y}_f = \hat{\alpha}_m - \hat{\alpha}_f + \bar{z}_f' (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) + \hat{\beta}_m' (\bar{z}_m - \bar{z}_f)$$

In questa equazione, il termine $S_f = \hat{\beta}_m' (\bar{z}_m - \bar{z}_f)$ rappresenta la componente dello scarto salariale, che è dovuta alla differenza della media delle caratteristiche oggettive.

La seconda componente $D_f = \hat{\alpha}_m - \hat{\alpha}_f + \bar{z}_f' (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f)$ costituisce la parte residuale dello scarto che proviene dal fatto che il mercato del lavoro apprezza in maniera differenziata le stesse qualità osservate nelle donne e negli uomini. Questa parte è quindi associata ad un comportamento discriminatorio contro il gruppo minoritario. Così Oaxaca giunge ad una misura della discriminazione salariale femminile.

¹ Per semplicità gli indici per le osservazioni individuali (i) e per le variabili esplicative (k) non sono indicati.

salariale in una prima componente che si spiega con la diversa dotazione in fattori del capitale umano (S_f), e in una seconda (D_f), che può essere attribuita ad un comportamento discriminatorio del mercato ai danni della manodopera femminile.

Dai risultati riportati nella tabella 3, si evince innanzitutto come la somma tra le due componenti, ossia la differenza totale negli stipendi tra gli uomini e le donne, sia pari al 39,8%. L'80% di questa differenza – $D_f=0,32$ – resta non spiegata dalle differenze nelle dotazioni in capitale umano tra i due sessi. Ricordando che il modello stimato riesce a spiegare circa il 36% della varianza totale degli stipendi (R^2), siamo già in grado di affermare che una componente importante della differenza dei salari tra uomini e donne è di natura discriminatoria.

Se osserviamo le variabili singolarmente, ci rendiamo conto che l'esperienza è la variabile più fortemente discriminata. Le costanti sembrano descrivere in maniera positiva le donne.

3 Risultati della stima con il metodo di Oaxaca

	D_f	S_f
Differenza	0,320	0,078
quota in %	80,4%	19,6%
Dettagli:		
Costante	-0,008	...
Scolarità	0,070	0,019
Esperienza	0,320	0,021
Esperienza ²	-0,070	-0,008
Anzianità	0,036	0,065
Anzianità ²	-0,028	-0,019

7. Conclusioni

Lo scopo di questo lavoro era di misurare empiricamente una eventuale discriminazione salariale in Svizzera delle donne rispetto agli uomini.

Noi consideriamo il lavoro come fattore di produzione, cosicché il salario di un individuo sarà funzione della sua produttività. Da parte sua, la produttività è funzione del capitale umano dell'individuo, che è costituito dall'insieme delle conoscenze che accumula. In quest'ottica, tutte le differenze salariali osservate a parità di produttività possono essere ricondotte ad una forma di discriminazione da parte dei datori di lavoro.

Un buon compromesso tra la teoria e l'applicazione empirica è stato trovato da Mincer attraverso quella che noi chiamiamo equazione del salario (espressione del salario in funzione delle differenti variabili misurabili che sono menzionate in questa teoria). Su questa base, Oaxaca propone un modello che dà una valutazione empirica della discriminazione. L'applicazione di questo modello al nostro campione ristretto e casuale estratto dalla ISS98 per la Svizzera ci permette di concludere che esiste una significativa discriminazione salariale ai danni delle donne.

Bisogna comunque considerare che una più dettagliata specificazione dell'equazione di salario potrebbe ridurre il valore della discriminazione. Bisognerebbe quindi provare ad avanzare in questa direzione e osservare ogni volta le implicazioni sul valore della discriminazione.

Per terminare, possiamo aggiungere che i dati a nostra disposizione non forniscono indicazioni su di una eventuale discriminazione della donna al momento della sua entrata nel modo del lavoro. È verosimile che l'esistenza di una discriminazione salariale costituisca di per sé un fattore disincentivante. In altri termini, prospettive meno favorevoli di successo e riconoscimento possono essere vissute come un handicap per chi si trova sulla linea di partenza e ciò costituisce un'ulteriore forma di discriminazione. ■

Bibliografia

Antonji, J.G. and Blank, R.M., (1999), *Race and gender in the labor market*. Handbook of labor Economics, Vol. 3, Ch. 48.

Ashenfelter, O.C. e Hallock, K.F. (eds. 1997), *Labor Economics*, Vol. 2 and Vol. 4, with: Spence, M., (1973) *Job market Signaling*, and Arrow, K.J., (1973) *The theory of discrimination*.

Alives, P., Kabili, A., et Hermann, P., (1998), *Les inégalités salariales entre Suisse et étrangers*, Université de Genève.

Becker, G.S., (1971), *The economics of Discrimination*. Chicago: Chicago Press.

Cain, G.G., (1986), *The Economic Analysis of Labor Market Discrimination: a survey*. Handbook of Labor Economics, Vol. 1, Ch. 13.

Danziger, L. and Katz, E., (1995), *A theory of sex discrimination*. Journal of Economic Behavior & Organization, 31, pp. 57-66.

Fluckiger, Y. e Ramirez, J., (2000), *Analyse comparative des salaires entre les hommes et les femmes sur la base de la LSE 1994 et 1996*. Université de Genève.

Frank, R.H., (1996), *Microeconomia comportamento razionale mercato istituzioni*. Milano: McGraw-Hill.

Green, W.H., (2000), *Econometric Analysis*. Prince Hall.

Meng, X., (1997), *Male-female determination and gender wage in China's rural industrial sector*. Labour Economics, pp. 67-89.

Oaxaca, R., (1973), *Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets*, International Economic Review.

Renes, G. and Ridder, G., (1994), *Are women overqualified?* Labour Economics, pp. 3-18.

Smith, A., *The Wealth of Nations*, London 1776, (Torino 1945, pp. 60-80).