



# Sui differenziali retributivi tra uomini e donne

**di Donata Favaro**

L'attuale Strategia Europea per l'Occupazione ha indicato, tra le sue principali priorità, il conseguimento di una maggiore eguaglianza retributiva tra uomini e donne. Sin dal 2001 i paesi membri dell'Unione Europea sono stati invitati ad assicurare l'applicazione del principio della «eguale retribuzione per eguale lavoro»<sup>1</sup> e ad intraprendere azioni che contrastino i gap retributivi di genere, sia nel settore pubblico che nel settore privato. Le Linee Guida del 2002, nel sottolineare l'aspetto disincentivante che i gap retributivi di genere possono avere sulla partecipazione attiva delle donne al lavoro, hanno suggerito l'individuazione di una strategia articolata, che includa tra gli interventi una revisione della classificazione delle occupazioni e dei sistemi di definizione delle retribuzioni, un miglioramento delle analisi statistiche e dei sistemi di monitoraggio e una maggiore trasparenza e consapevolezza del fenomeno dei gap retributivi di genere.

In questo breve contributo si tenterà di approfondire alcune questioni definitorie e metodologiche che interessano la misurazione del differenziale e, successivamente, i risultati della ricerca e degli studi effettuati nei paesi europei e in Italia.

## **Alcuni aspetti metodologici**

L'analisi del differenziale retributivo di genere non può prescindere da una preliminare discussione della sua misurazione. Il gap retributivo di genere, infatti, può assumere valori diversi a seconda dell'indice statistico e della metodologia che si utilizzano per la sua misurazione.

— **Donata Favaro** *Ricercatrice di Politica Economica - Università degli Studi di Padova*

I differenziali possono essere misurati in termini “lordi” o al netto delle caratteristiche individuali, scomposti nelle diverse componenti imputate a differenze tra caratteristiche produttive e caratteristiche non osservate o a differenziali di rendimento delle stesse; possono, inoltre, essere corretti per la selezione all’occupazione ed essere misurati in corrispondenza dei valori mediani, medi, o addirittura di diversi livelli delle distribuzioni stesse<sup>2</sup>.

La valutazione più semplice del gap retributivo di genere si ottiene dividendo la differenza tra i valori delle retribuzioni femminili e maschili per il valore di queste ultime; tale indicatore può essere ottenuto, più semplicemente, calcolando la differenza, tra donne e uomini, dei logaritmi delle rispettive retribuzioni. L’indice così calcolato è detto indice “grezzo” o “lordo” del differenziale, in quanto misura il gap salariale senza tener conto delle possibili differenze esistenti tra uomini e donne in termini di caratteristiche produttive, cioè livello di scolarizzazione, capitale umano acquisito nel mercato del lavoro (esperienza generica o specifica), tipologie occupazionali e professionali ricoperte, ecc. Tale indicatore fornisce una sintesi efficace di quanto le retribuzioni femminili siano diverse da quelle maschili, in termini percentuali di queste ultime. Una percentuale negativa esprime la presenza di un gap retributivo a svantaggio delle donne.

Il differenziale “grezzo” (o lordo) può essere valutato in corrispondenza di livelli retributivi diversi. Tradizionalmente si calcola confrontando i valori retributivi medi di uomini e donne, sebbene il livello più indicato per la sua valutazione sia quello mediano; infatti, le retribuzioni sono generalmente distribuite non simmetricamente, con lunghe code in corrispondenza delle retribuzioni più alte, e presentano valori mediani inferiori a quelli medi. L’indicatore medio facilita il confronto tra il gap retributivo “grezzo” ed eventuali proiezioni teoriche ottenute attraverso le stime di modelli di regressione lineare<sup>3</sup>. I contributi più recenti all’analisi dei differenziali retributivi hanno posto in evidenza la necessità, in presenza di distribuzioni facilmente asimmetriche, di misurare il gap in corrispondenza di diversi decili o quantili delle distribuzioni.

Il differenziale “grezzo” riassume l’entità del divario retributivo, ma nulla dice sull’incidenza dei diversi fattori che possono determinarlo. La causa di un differenziale retributivo tra uomini e donne, infatti, potrebbe essere la diversa produttività di lavoratori e lavoratrici; diversamente, il gap potrebbe essere imputabile ad una differente remunerazione, riconosciuta a uomini e donne, per pari livelli di produttività. All’inizio degli anni settanta Oaxaca (1973) e Blinder (1973) hanno proposto una metodologia di scomposizione del differenziale “lordo” che è divenuta uno degli strumenti me-

todologici più applicati per la valutazione dei gap retributivi, non solo di genere. La metodologia consiste nello scomporre il gap, calcolato sui valori medi di uomini e donne, utilizzando i coefficienti stimati, tramite una regressione lineare, delle funzioni salariali definite sui campioni di donne e uomini considerati separatamente. La procedura consente di definire in che misura il gap retributivo medio sia imputabile alle differenze tra uomini e donne nelle loro caratteristiche produttive (livelli di istruzione, esperienza, permanenza nell'impresa, ecc.), nei rendimenti riconosciuti alle stesse e nelle caratteristiche non osservate, che nella procedura di stima confluiscono nei termini di errore. La metodologia permette, altresì, di ottenere una previsione del gap retributivo medio e di stimare, sulla base delle caratteristiche produttive, quale sia l'estensione del differenziale retributivo attribuibile al diverso rendimento riconosciuto a uomini e donne con uguali caratteristiche produttive, la cosiddetta parte "non spiegata" del differenziale retributivo.

La metodologia di Oaxaca e Blinder è ancora uno strumento valido di analisi del differenziale retributivo, in quanto fornisce una valutazione sintetica del fenomeno e rappresenta uno strumento efficace di valutazione delle componenti del differenziale grezzo; d'altra parte, il suo limite consiste nella valutazione del gap in corrispondenza dei soli valori medi.

I contributi più recenti allo studio dei differenziali retributivi accolgono, in generale, l'esigenza di analizzare l'estensione e la composizione del gap retributivo prendendo in esame l'intera distribuzione delle retribuzioni, o valutando il gap in corrispondenza di diversi punti della stessa [Juhn, Murphy e Pierce (1993), Fortin e Lemieux (1998) e Machado e Mata (2005)]. Tra gli approcci più recenti, quello di Machado e Mata (2005) è stato, molto probabilmente, il più utilizzato<sup>4</sup>. Machado e Mata propongono un'applicazione della procedura di scomposizione del gap retributivo in corrispondenza di ogni decile delle distribuzioni (di uomini e donne). Il modello di stima dei coefficienti non è più quello della regressione lineare utilizzato in Oaxaca-Blinder, bensì quello della regressione quantilica [Koenker e Bassett, 1978] necessario per ricavare stime dei coefficienti dei diversi decili delle distribuzioni. Machado e Mata propongono una metodologia semplice per poter derivare, a partire dai coefficienti stimati e dalle caratteristiche produttive delle donne, le distribuzioni di densità delle retribuzioni teoriche e di quelle controfattuali. La distribuzione teorica è costruita sui valori delle retribuzioni che le donne possono ottenere se le loro caratteristiche produttive sono retribuite ai rendimenti stimati sul campione femminile. La distribuzione controfattuale, invece, rappresenta la densità definita sulle re-

tribuzioni che le donne potrebbero percepire nell'ipotesi che le loro caratteristiche fossero retribuite ai rendimenti stimati per gli uomini. Il confronto tra le due distribuzioni, in corrispondenza dei diversi decili, consente di valutare il gap retributivo dovuto a differenze tra uomini e donne nei rendimenti delle caratteristiche e, quindi, la componente del gap non spiegata da differenziali di produttività.

Tra le metodologie più recenti che propongono lo studio del differenziale salariale di genere con un approccio "distributivo", vi è quella proposta da Jenkins (1994). Jenkins sostiene la necessità di studiare non la differenza tra retribuzioni di uomini e donne in corrispondenza di diversi livelli di retribuzioni, bensì la distribuzione definita sul gap osservato su ogni lavoratrice. La metodologia, quindi, consiste nel costruire per ogni donna una sua retribuzione controfattuale, utilizzando i coefficienti stimati, e di studiare in un secondo momento la distribuzione della densità definita sui gap individuali. La proposta di Jenkins è stata colta da Favaro e Magrini (2008), i quali propongono un'analisi del differenziale retributivo in Italia definendo delle funzioni di probabilità bivariate sui gap stimati per ogni singola lavoratrice.

La letteratura di questi ultimi anni ha evidenziato anche l'importanza della selezione al lavoro. Si osserva, infatti, che laddove la partecipazione femminile al lavoro è molto bassa, i gap retributivi tra uomini e donne sono relativamente contenuti. Questo risultato sembra dipendere dalla stretta relazione esistente tra caratteristiche produttive e tasso di attività femminile: le donne attive avrebbero caratteristiche produttive migliori delle donne che non partecipano. In una situazione di confronto tra retribuzioni di uomini e donne, laddove la partecipazione femminile al lavoro è molto bassa relativamente a quella maschile, il gap sarebbe sottostimato dalla forte selezione al lavoro di donne con buone caratteristiche produttive ed elevata abilità. La metodologia tradizionalmente impiegata per correggere le stime salariali di una regressione lineare per la selezione all'occupazione è la metodologia di Heckman (1979)<sup>5</sup>; le stime quantiliche, invece, possono essere corrette per la selezione all'occupazione attraverso la procedura di Lewbel (2007).

## **Il differenziale retributivo tra uomini e donne in Europa**

Il differenziale retributivo di genere appare ancora molto diverso tra i paesi europei. Nella Tabella che segue riportiamo i dati del gap retributivo "grezzo", calcolato dall'Eurostat utilizzando la "Structure of Earnings Survey" che fornisce dati armonizzati tra i diversi paesi europei. Come si evince dai

valori della Tabella I, il gap retributivo medio tra uomini e donne varia considerevolmente, passando da percentuali inferiori al 10% in Belgio, Italia, Lussemburgo, Malta, Polonia, Portogallo e Slovenia a valori compresi tra il 10% e il 20% nei paesi dell'Europa continentale (ad esclusione della Germania), nella regione scandinava, in Spagna, Grecia e Gran Bretagna, e supera il 20% in Germania, Cipro, Repubblica Ceca, Paesi Bassi, Slovacchia e Austria, raggiungendo il valore massimo in Estonia (oltre il 30%).

Il dato, sebbene costruito su dati comparabili tra i diversi paesi europei, non può essere interpretato senza tener conto delle forti differenze esistenti nelle strutture dei mercati del lavoro nazionali, dei sistemi di protezione del lavoro, del grado di flessibilità del mercato, ma soprattutto alla luce dei diversi tassi di attività femminile, dei tassi di disoccupazione, del grado di segregazione di genere, della diffusione del lavoro part-time tra uomini e donne e, non ultimo, dei livelli di istruzione. Nella maggior parte dei paesi in cui il tasso di occupazione femminile è basso (ad esempio Malta, Italia e Polonia), il gap retributivo è inferiore alla media europea; ciò potrebbe essere spiegato da una selezione particolarmente positiva all'occupazione.

I bassi tassi femminili di partecipazione al lavoro e di occupazione potrebbero essere spiegati da contesti socio-culturali e istituzionali di riferimento che non favoriscono l'inserimento lavorativo delle donne; di conseguenza, solo le donne molto motivate, con buoni livelli di istruzione e buone capacità riuscirebbero ad entrare nel mercato del lavoro. I livelli retributivi, di conseguenza, sarebbero fortemente sbilanciati verso l'alto. D'altra parte, i paesi che registrano elevati gap retributivi sono caratterizzati da mercati del lavoro fortemente segregati (ad esempio Cipro, Estonia, Slovacchia e Finlandia), o mercati in cui le donne sono presenti in misura considerevole nelle occupazioni part-time (Germania, Regno Unito, Paesi Bassi, Austria e Svezia).

## Tabella 1

### Differenziale salariale tra uomini e donne nei paesi europei\*

Austria	25,5	Lettonia	15,4
Belgio	9,1	Lituania	20,0
Bulgaria	12,7	Lussemburgo	10,0
Cipro	23,1	Polonia	7,5
Danimarca	17,7	Portogallo	8,3
Estonia	30,3	Regno Unito	21,1
Finlandia	20,0	Repubblica Ceca	23,6
Francia	15,8	Romania	12,7
Germania	23,0	Slovenia	8,3
Grecia	20,7	Ungheria	16,3
Irlanda	17,1	Malta	5,2
Italia	4,4	Paesi Bassi	23,6
EU27	17,4		

\*Differenza tra retribuzioni orarie lorde medie di uomini e donne in percentuale di quelle maschili.

Fonte: Eurostat, *Structure of Earnings Survey 2006*.

In aggiunta a tali considerazioni, non si deve dimenticare che in alcuni paesi, come ad esempio l'Italia, il lavoro femminile è particolarmente diffuso nel settore pubblico, garantendo livelli retributivi orari spesso superiori a quelli del settore privato.

In una precedente analisi della European Commission (2005), basata su dati 2002, si conferma un'altra regolarità: la struttura occupazionale gioca un ruolo importante nell'ampiezza del gap tra uomini e donne. Laddove le donne rappresentano una proporzione piccola della forza lavoro, il gap è particolarmente alto; ciò accade non solo in certe occupazioni manuali (ad esempio nei lavori artigianali) ma anche in occupazioni non manuali e specialmente nelle posizioni manageriali, facendo emergere il "soffitto di cristallo". I dati sulla segregazione occupazionale (European Commission, 2005) evidenziano una concentrazione femminile e maschile in occupazioni differenti in paesi come l'Austria, il Regno Unito e la Germania. Diversamente, Portogallo, Slovenia, Belgio, Italia e Romania non presentano elevati tassi di segregazione. L'evidenza empirica qui discussa, sebbene indicativa dell'entità del gap retributivo medio e utile per una valutazione comparativa tra paesi, non fornisce alcuna indicazione della sua incidenza in punti diversi dalla media e della composizione del gap stesso; come discusso nel Paragrafo I, un gap elevato potrebbe essere causato da forti differenze nelle caratteristiche produttive di

uomini e donne, oppure da elevati gap nei rendimenti riconosciuti alle caratteristiche stesse. Gli studi più recenti evidenziano una tendenza generale, a livello europeo, in cui la componente di differenziale retributivo sarebbe imputabile, per la maggior parte, a forti differenze di genere nei rendimenti delle caratteristiche produttive, in particolare di capitale umano; inoltre, le analisi sulle distribuzioni confermano l'ineguale incidenza del gap in corrispondenza di livelli retributivi differenti. Inoltre, la selezione non casuale all'occupazione sembra incidere considerevolmente in alcuni paesi europei; Pissarides e altri (2005), utilizzando dati dello European Community Household Panel (ECHP) per il 1998, mostrano la forte incidenza di tale selezione nei paesi dell'area europea mediterranea (Italia, Spagna, Grecia) e in Irlanda.

Gli studi più recenti svolti in alcuni paesi del nord Europa, applicando la metodologia di Machado e Mata (2005), evidenziano la presenza di modelli retributivi caratterizzati dalla presenza di "soffitti di cristallo" a sfavore delle donne. Albrecht e altri (2003) trovano che in Svezia il soffitto di cristallo è particolarmente evidente e che la causa è da ricercarsi principalmente nella minore retribuzione che viene riconosciuta alle donne a parità di caratteristiche di capitale umano. Il risultato è confermato anche per i Paesi Bassi (Albrecht e altri, 2004), in cui, tra l'altro, l'elevata proporzione di donne nei lavori a tempo parziale aggrava l'estensione del gap stesso.

Nel sud Europa, invece, i gap retributivi sono consistenti anche in corrispondenza di bassi livelli retributivi, evidenziando effetti di "sticky floors" nelle retribuzioni, come evidenziato nel lavoro di Gardeazabal e Ugidos (2005) su dati spagnoli. De la Rica e altri (2008), però, evidenziano che l'incidenza del gap retributivo è diversa in relazione al livello di istruzione degli individui; secondo le loro analisi, le donne molto istruite soffrirebbero gap retributivi più elevati in corrispondenza di livelli salariali alti, mentre le donne meno istruite subirebbero gap retributivi maggiori in corrispondenza di livelli salariali bassi.

Arulampalam e altri (2007) riscontrano, tra i paesi europei, una forte variabilità del gap retributivo tra uomini e donne dovuto a differenze nei rendimenti, a parità di caratteristiche produttive. Inoltre, emerge una forte incidenza del gap retributivo nel settore privato. Il settore pubblico sembra essere caratterizzato da differenziali di rendimento particolarmente elevati in corrispondenza delle retribuzioni più alte (*glass ceiling*); il settore privato, invece, oltre ad evidenziare gap più consistenti del settore pubblico, presenta differenziali particolarmente elevati, in alcuni paesi, anche in corrispondenza di livelli retributivi bassi (*sticky floor*). Arulampalam e altri (2007) studiano la relazione tra gap retributivo e fattori istituzionali; i risultati evi-

denziano un certo grado di correlazione tra politiche di conciliazione lavoro-famiglia e incidenza del differenziale lungo la distribuzione retributiva (presenza di *sticky floor* o *glass ceiling*). I paesi caratterizzati da politiche di conciliazione lavoro-famiglia generose (paesi scandinavi, ad esempio) sembrano essere caratterizzati da gap retributivi a sfavore delle donne particolarmente elevati in corrispondenza dei livelli retributivi maggiori (*glass ceiling*) mentre i paesi con politiche di conciliazione marginali o meno efficaci (paesi del sud Europa) sono caratterizzati da differenziali salariali più elevati in corrispondenza di livelli retributivi più bassi (*sticky floor*).

## **Il gap retributivo in Italia**

La maggior parte degli studi svolti sull'Italia si basano sull'approccio tradizionale di Oaxaca e Blinder e, quindi, sulla valutazione del differenziale medio. Tra i primi contributi ricordiamo Addis e Waldmann (1996) e Flabbi (1997), entrambi svolti sui dati della "Survey on Household, Income and Wealth" della Banca d'Italia<sup>6</sup>, rispettivamente per gli anni 1989 e 1991. Addis e Waldmann (1996) stimano per il 1989 un gap retributivo medio, imputabile a differenze di genere nei rendimenti delle caratteristiche produttive, pari al 13%. Flabbi (1997) mostra, invece, come la stima del differenziale possa assumere valori compresi tra l'8% e il 12% a seconda della popolazione di riferimento e del metodo econometrico utilizzato, OLS o con variabili strumentali. ITER (2001), in uno studio socio-economico del differenziale salariale<sup>7</sup>, evidenzia un gap retributivo non spiegato da differenze nelle caratteristiche produttive pari al 16%.

Questi studi, sebbene effettuati su banche dati differenti, hanno evidenziato un risultato interessante: in Italia, il gap retributivo medio attribuibile a differenze remunerative nelle caratteristiche produttive ha seguito un trend crescente a partire dalla fine degli anni ottanta fino alla metà degli anni novanta. Tale risultato è confermato da uno studio di Mundo e Rustichelli (2007) svolto su dati amministrativi di fonte INPS. Altri lavori (Favaro e Magrini, 2008)<sup>8</sup>, che applicano metodologie di valutazione del gap lungo la distribuzione salariale, e che discuteremo nelle prossime righe, hanno confermato il trend crescente del gap "non spiegato" nel corso degli anni Novanta.

Come anticipato nel precedente Paragrafo, in Italia la partecipazione femminile al lavoro non sembra essere completamente casuale; la forza lavoro femminile italiana è caratterizzata da elevati livelli di istruzione e forte motivazione al lavoro. Tale selezione all'occupazione può comportare una stima non corretta dei differenziali salariali, se non si corregge l'equazione salariale per

la selezione all'occupazione. Addabbo e Favaro (2007b) applicano il modello di Heckman (1979) discusso nel Paragrafo I, per valutare le diverse componenti del differenziale retributivo e scorporare la parte imputabile ad una selezione non casuale delle donne al lavoro. Le loro regressioni, svolte sui dati del panel europeo (ECHP) per l'anno 1998, stimano un'incidenza del 3,6% della selezione non casuale sul differenziale retributivo; le donne che lavorano avrebbero in media caratteristiche produttive migliori delle donne che non lavorano e questo, se non fosse preso in considerazione, implicherebbe una sottostima del differenziale retributivo a sfavore delle donne. Tale risultato è in linea con le analisi comparative svolte tra i paesi europei e discusse nel precedente Paragrafo [Pissarides e altri, 2005].

Anche in Italia i contributi più recenti allo studio dei differenziali retributivi di genere applicano i metodi di analisi distributiva delle retribuzioni, fornendo una valutazione del differenziale e della sua scomposizione in corrispondenza di punti differenti delle distribuzioni, come illustrato nel paragrafo degli aspetti metodologici. Addabbo e Favaro (2007a), ad esempio, studiano le diverse componenti del differenziale retributivo italiano applicando la procedura di stima quantilica associata alla metodologia di Machado e Mata (2005) per la derivazione delle distribuzioni marginali delle retribuzioni teoriche e controfattuali (utilizzando i dati ECHP per il 2001). Addabbo e Favaro (2007a)<sup>9</sup> trovano un gap retributivo non spiegato da differenze produttive tra lavoratori e lavoratrici che oscilla tra poco più del 10% intorno al valore mediano e il 20-23% in corrispondenza degli estremi distributivi. Sembrerebbe, quindi, che le retribuzioni femminili soffrano sia di un qualche effetto di *glass ceiling* ma anche di un problema di *sticky floor*. La scomposizione del campione per livelli di istruzione diversi, però, evidenzia come i due fenomeni siano caratteristici di tipologie diverse di lavoratori: le donne molto istruite<sup>10</sup> soffrono differenziali retributivi, "non spiegati" dalle caratteristiche, particolarmente elevati in corrispondenza dei decili più alti della distribuzione, mentre le donne con un livello di istruzione inferiore subiscono il maggiore differenziale retributivo ai livelli retributivi più bassi.

Favaro e Magrini (2008) propongono, invece, una metodologia di valutazione del gap che riprende l'idea di Jenkins (1994) e costruiscono delle distribuzioni bivariate non parametriche definite sui valori individuali dei differenziali. Così facendo, Favaro e Magrini stimano la probabilità della distribuzione del differenziale costruito su ogni lavoratrice. I loro risultati mostrano che la componente del gap dovuta a differenze di genere nei rendimenti delle caratteristiche è aumentata nel corso degli anni novanta lungo tutta la distribuzione, sebbene sia stata più marcata in corrispondenza dei

valori retributivi più alti, determinando così l'emergere di un effetto di *soffitto di cristallo*. La scomposizione per livelli di istruzione, inoltre, ha messo in luce come, in generale, le donne più istruite siano colpite da differenziali retributivi “non spiegati” minori delle donne meno istruite, ma subiscono gap retributivi più incisivi all'aumentare dei loro livelli retributivi. Alcuni risultati interessanti sui differenziali retributivi di genere in Italia sono contenuti in lavori comparativi tra paesi europei. Arulampalam e altri (2005), ad esempio, propongono un'analisi dei differenziali retributivi nei paesi europei, studiando separatamente le retribuzioni dei settori pubblico e privato. Utilizzando la metodologia della stima quantilica, gli autori riscontrano nel settore privato italiano la presenza sia di un soffitto di cristallo sia di uno *sticky floor*. Diversamente, nel settore pubblico vi è una maggiore uguaglianza retributiva tra uomini e donne in corrispondenza di livelli retributivi bassi.

## Conclusioni

I differenziali retributivi di genere sono ancora molto alti in alcuni paesi europei e, per la maggior parte, imputabili a differenze di rendimento delle caratteristiche produttive; sebbene le caratteristiche delle donne siano sempre più simili a quelle degli uomini, in quanto ad istruzione e permanenza nel mercato del lavoro, il loro capitale umano non è ancora remunerato alla pari di quello maschile.

I contributi più recenti allo studio dei differenziali di genere hanno messo in evidenza, grazie all'impiego di tecniche di stima sofisticate, la diseguale incidenza del differenziale di genere in corrispondenza di livelli retributivi diversi; in generale, il gap tra uomini e donne è particolarmente elevato quando queste ultime raggiungono retribuzioni medio-alte. Tale risultato, rilevato in molti paesi europei, indicherebbe la difficoltà delle donne, che ricoprono ruoli professionali di alto profilo, di ottenere una “eguale retribuzione per eguale lavoro”, ad indicare la presenza di un *glass ceiling* nel mercato del lavoro. In alcuni contesti, d'altra parte, si osserva una corrispondente difficoltà per le donne in corrispondenza di bassi livelli retributivi, a conferma della presenza di un qualche effetto di *sticky floor*.

In Italia l'entità del gap retributivo di genere, attribuibile a differenze di rendimento della produttività, risulta tra i più alti tra i paesi europei, sebbene il differenziale “grezzo” sia tra i più bassi d'Europa. Tale risultato sembra dipendere, sostanzialmente, da una forza lavoro femminile particolarmente istruita e qualificata rispetto alla forza lavoro maschile. D'altra parte, il tasso di attività femminile in Italia è ancora molto basso, e ciò spiegherebbe la partecipazione al lavoro di donne “positivamente selezionate”.

## bibliografia

- ADDABBO T. E D. FAVARO, 2007a, "Education and wage differentials by gender in Italy", *Child Working Papers N. 04/2007*, Centre for Household, Income, Labour and Demographic Economics, University of Torino.
- ADDABBO T. E D. FAVARO, 2007b, "Differenziali salariali per sesso in Italia. Problemi di stima ed evidenze empiriche", in Rustichelli E. (a cura di), *Differenziali retributivi di genere: evidenze dai dati di fonte amministrativa, Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia?*, I libri del Fondo sociale europeo, pp. 199-237.
- ADDIS E. E R. WALDMANN, 1996, "Struttura salariale e differenziale per sesso in Italia", *Economia e lavoro*, 30, 1-2, pp. 87-103.
- ALBRECHT J., BJORKLUND A. E S.VROMAN, 2003, "Is there a glass ceiling in Sweden?", *Journal of Labor Economics*, 21, pp. 145-177.
- ALBRECHT J., VAN VUUREN A. E S.VROMAN, 2004, "Decomposing the gender wage gap in the Netherlands with sample selection adjustments", *IZA DP 1400*, Bonn.
- ARULAMPALAM W., BOOTH A.L. E M.L. BRYAN, 2007, "Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution", *Industrial and Labor Relations Review*, 60, 2, pp. 163-186.
- BLINDER A.S., 1973, "Wage discrimination: reduced forms and structural estimates", *The Journal of Human Resources*, 8, pp. 436-55.
- DE LA RICA S., DOLADO J.J. E V. LLORENS, 2008, "Ceilings or Floors: gender wage gaps by education in Spain", *Journal of Population Economics*, 21, pp. 751-776.
- EUROPEAN COMMISSION (2005), *Employment in Europe 2005: Recent trends and prospects*, Bruxelles, European Communities.
- FAVARO D. E S. MAGRINI, 2008, "Group versus individual discrimination among young workers: a distributional approach", *Journal of Socio-Economics*, 37, pp. 1856-1879.
- FLABBI L., 1997, "Discriminazione di genere e rendimenti dell'istruzione: un'analisi su microdati individuali", *Rivista di Politica Economica*, 87, 12, pp. 173-213.
- FORTIN N. M. E T. LEMIEUX, 1998, "Rank regressions, wage distributions, and the gender gap", *Journal of Human Resources*, 33, 3, pp. 610-643.
- GARDEAZÁBAL J. E A. UGIDOS, 2005, "Gender wage discrimination at quantiles", *Journal of Population Economics*, 18, pp. 165-179.
- HECKMAN J., 1979, "Sample selection bias as a specification error", *Econometrica*, 47, pp. 153-161.
- ISTAT, 2005, *Rapporto Annuale 2004*, Roma, Istat.
- ITER (Ed.), 2001, *I differenziali salariali per sesso in Italia*, Ministero del Lavoro, Comitato Nazionale di Parità e Pari Opportunità, Roma, Istituto Poligrafico dello Stato.
- JENKINS S., 1994, "Earnings discrimination measurement: A distributional approach", *Journal of Econometrics*, 61, 1, pp. 81-102.
- JOHN C., MURPHY K.M. E B. PIERCE, 1993, "Wage inequality and the rise in returns to skill", *Journal of Political Economy*, 101, pp. 410-442.
- KOENKER R. E G. BASSETT, 1978, "Regression quantiles", *Econometrica*, 46, pp. 33-50.
- KUNZE A., 2000, "The determination of wages and the gender wage gap: a survey", *IZA Discussion paper*, N. 193.
- LEWBEL A., 2007, "Endogenous selection or treatment model estimation", *Journal of Econometrics*, 141, 2, pp. 777-806.
- MACHADO J.A.F. E J. MATA, 2005, "Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression", *Journal of Applied Econometrics*, 20, 4, pp. 445-465.
- MUNDO A. E E. RUSTICHELLI, 2007, "Differenziali retributivi di genere: evidenze dai dati di fonte amministrativa", in Rustichelli E. (a cura di), *Differenziali retributivi di genere: evidenze dai dati di fonte amministrativa, Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia?*, I libri del Fondo sociale europeo, pp. 183-197.
- OAXACA R., 1973, "Male-female wage differentials in urban labor markets", *International Economic Review*, 14, 3, pp. 693-709.
- OLIVETTI C. E B. PETRONGOLO, 2008, "Unequal pay or unequal employment? A cross-country analysis of gender gaps", *Journal of Labor Economics*, 26, 4, pp. 621-654.
- PISSARIDES C., GARIBALDI P., OLIVETTI C., PETRONGOLO B. E E. WASMER, 2005, "Wage gaps", Chapter 5, in Boeri T., Del Boca D., e C. Pissarides (a cura di), *Women at work. An economic perspective*, Oxford University Press.

<sup>1</sup> In inglese "equal pay for equal work or work of equivalent value".

<sup>2</sup> Per una discussione delle diverse metodologie di valutazione del differenziale di genere, si rimanda al lavoro di Kunze (2000).

<sup>3</sup> Le stime OLS forniscono proiezioni in termini medi.

<sup>4</sup> Tale procedura è impiegata in molti dei lavori che discuteremo di seguito (Albrecht e altri, 2003; Albrecht e altri, 2004; Gardeazàbal e Ugidos, 2005; Addabbo e Favaro, 2007a; Arulampalam e altri, 2007; de la Rica e altri, 2008).

<sup>5</sup> Olivetti e Petrongolo (2008) propongono una procedura di correzione del differenziale "grezzo" con la quale si imputa la retribuzione anche alle donne che non lavorano al momento dell'osservazione.

<sup>6</sup> I dati sono al netto di tasse e contributi.

<sup>7</sup> L'analisi economica è svolta sui dati ECHP per l'anno 1994.

<sup>8</sup> Sebbene con approcci metodologici differenti.

<sup>9</sup> Le stime si differenziano, in parte, dalle stime solitamente eseguite nelle analisi delle retribuzioni in cui la variabile dipendente è il salario orario. Addabbo e Favaro stimano la retribuzione annuale e includono tra i regressori il numero di mesi e le ore settimanali lavorate.

<sup>10</sup> Addabbo e Favaro separano il campione delle lavoratrici e dei lavoratori con un livello scolastico pari ad almeno un titolo di scuola superiore dagli individui con un diploma di scuola obbligatoria.