

La discriminazione del mercato del lavoro

Nota: I contenuti, le figure e le tabelle derivano dal Capitolo dell'edizione italiana del manuale Economia del lavoro, G.J. Borjas (2010), a cura di Del Boca A., Del Boca D., Cappellari L e Venturirini A.), Francesco Brioschi Editore.

Lo studio delle slides non sostituisce in alcun modo lo studio sul manuale

La discriminazione del mercato del lavoro –

Introduzione

- Nei capitoli precedenti abbiamo studiato come *le differenze* nei posti di lavoro o nelle qualifiche dei lavoratori => *dispersione salariale* sui *mercato del lavoro competitivi*.
- Dimostriamo ora che *lavoratori ugualmente qualificati* possono avere *guadagni e opportunità di occupazione diverse* per lo stesso posto di lavoro per via della loro razza, del genere, dell'origine nazionale, dell'orientamento sessuale, o di altre analoghe caratteristiche:
=> **“discriminazione del mercato del lavoro”** emerge quando i partecipanti al mercato tengono conto di fattori come sesso o colore della pelle nell'effettuare scambi economici.

La discriminazione del mercato del lavoro –

Introduzione

- Gli economisti hanno *poco da dire sulle radici psicologiche del pregiudizio*, ma possono tradurre questo tipo di comportamento nei termini del **linguaggio economico**:
 - se *i costi e i benefici* di uno scambio economico **dipendono dal colore e dal genere** degli individui coinvolti nello scambio => tali differenze influenzano il mercato del lavoro, anche se i partecipanti non sono influenzati da pregiudizi.
 - Spesso il background socioeconomico di un individuo serve per conoscere di più la sua produttività e le sue qualifiche.

La discriminazione del mercato del lavoro –

Introduzione

- Vedremo come gli economisti **misurano** la discriminazione sul mercato del lavoro e studieremo *gli andamenti di lungo periodo* nei differenziali salariali tra maschi e femmine.
- Importante per comprendere come politiche economiche governative controverse, come l'affirmative action o discriminazione positiva, influenzino il benessere economico relativo delle minoranze e delle donne.

La discriminazione del mercato del lavoro – Il coefficiente di discriminazione

- La moderna analisi economica della discriminazione inizia nel 1947 con la pubblicazione della tesi di dottorato del Premio Nobel Gary Becker intitolata *The Economics of Discrimination*.
- La teoria di Becker della discriminazione sul mercato del lavoro si basa sul concetto di **discriminazione da pregiudizio** (traduzione di *nozione di pregiudizio* nel linguaggio dell'economia).
- Consideriamo il **pregiudizio di genere** (possibile considerare anche razza o religione).

La discriminazione del mercato del lavoro – Il coefficiente di discriminazione

- *Hip.*: **2 tipi** sul mercato del lavoro: *maschi e femmine*.
- Un datore di lavoro competitivo ha **prezzi costanti** per questi input: $w_W = w$ per la donna e $w_M = w$ per l'uomo.
- **Pregiudizio** del datore di lavoro **contro le donne** = *disutilità dall'assumere lavoratrici invece di lavoratori*.
- i.e. **anche se costa solamente** w_W euro assumere una donna per un'ora, il datore di lavoro *si comporterà come se costasse* $w_W(1 + d)$ euro, dove d è un numero positivo ed è chiamato "coefficiente di discriminazione".
- *il pregiudizio rende cieco il datore di lavoro sul reale costo monetario della transazione ed il costo percepito di assumere donne > costo reale.*

La discriminazione del mercato del lavoro – Il coefficiente di discriminazione

- Esempio: $w_W = 10\text{€}$; $d = 0,5$
- *costo percepito dal datore di lavoro* = $10(1+0,5) = 15\text{€}$
l'ora
- i.e. un aumento del 50% del costo!
- Quindi: $d =$ “mark-up” % *del costo di assumere un lavoratore*, che provoca disutilità al datore di lavoro.
- $>$ il *pregiudizio* $>$ la *disutilità* dell'assumere donne $>$ d .
- Facile applicare la definizione di Becker della discriminazione da pregiudizio per **altri tipi di interazioni economiche.**

La discriminazione del mercato del lavoro – Il coefficiente di discriminazione

➤ I *lavoratori maschi* potrebbero preferire lavorare accanto a colleghi maschi:

• salario percepito = $w_M(1 - d)$, $d > 0 \Rightarrow$ salario percepito < salario reale.

➤ I *consumatori* potrebbero preferire acquistare beni e servizi da venditori maschi (consulenza finanziaria, oppure meccanici: i maschi sono ritenuti tradizionalmente più affidabili):

• il prezzo percepito non è p euro, ma $p(1 + d) \Rightarrow$ prezzo percepito > prezzo reale

La discriminazione del mercato del lavoro – Il coefficiente di discriminazione

- Concl.: d “**monetizza**” il pregiudizio, sia del datore di lavoro (*discriminazione del datore di lavoro*), sia dell’occupato (*discriminazione dell’occupato*) o del cliente (*discriminazione del consumatore*).
- E’ possibile interpretare la definizione di Becker della discriminazione *nei termini dei differenziali compensativi*: gli individui considerano “*l’insieme dei vantaggi e degli svantaggi*” dello scambio economico e il pregiudizio (di genere/razza) è parte di essi => *il mercato del lavoro dovrà generare differenziali compensativi per compensare gli individui con pregiudizio per la loro perdita/guadagno di utilità.*

La discriminazione del mercato del lavoro –

La discriminazione del datore di lavoro

- *Hip*: 2 tipi di lavoratori sul mercato del lavoro: *donne e uomini*.

- Impresa competitiva sta decidendo quanto di questi input acquistare.

- *Hip.*: donne e uomini *perfetti sostituti nella produzione*

=> funzione di produzione: $q = f(E_W + E_M)$

q = output dell'impresa, E_W = n. lavoratrici, e E_M = n. lavoratori maschi.

- *N.B.*: output dell'impresa dipende dal *n.totale* dei lavoratori assunti, indipendentemente dal genere => MP_E è lo stesso se si assume maschio o femmina.

La discriminazione del mercato del lavoro – La discriminazione del datore di lavoro

⇒ **qualsiasi differenza** che si verifica nello status economico dei 2 gruppi *non può essere attribuita a differenziali di qualifica*, ma al *comportamento discriminatorio* dei partecipanti al mercato

- Per semplicità, ignoriamo il ruolo del k nel processo di produzione.
- **A) Impresa non discrimina:** ha i prezzi degli input costanti di w_W e w_M euro per il lavoro di uomini e donne.
- I 2 gruppi di lavoratori hanno lo stesso VMP_E ⇒ assumerà *qualsiasi gruppo* sia **più conveniente**:
- $w_W < w_M$ ⇒ *assume solo donne*; $w_W > w_M$ ⇒ *solo uomini*

La discriminazione del mercato del lavoro – La discriminazione del datore di lavoro

- Hip.: $w_W < w_M \Rightarrow$ impresa che non discrimina assumerà donne fino al punto in cui:

$$W_W = VMP_E$$

- Fig. 9–1 *illustra questa condizione di massimizzazione del profitto:*
- impresa che non discrimina assume E_W^* donne.

B) Impresa discrimina: si comporta come se il salario femminile non fosse w_W ma $w_W(1 + d)$ $d =$ *coefficiente di discrim.* \Rightarrow non confronta w_W e w_M ma $w_W(1 + d)$ e w_M

\Rightarrow la regola decisionale è:

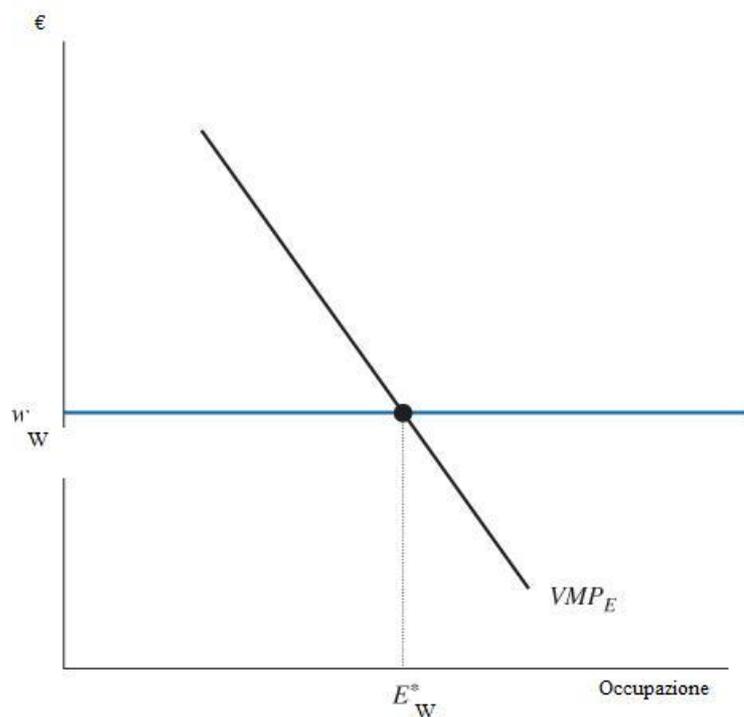
- se $w_W(1 + d) < w_M \Rightarrow$ assume *solamente donne*
- se $w_W(1 + d) > w_M \Rightarrow$ assume *solamente uomini*

La discriminazione del mercato del lavoro – La discriminazione del datore di lavoro

➤ Implicazione chiave del modello di Becker: se uomini e donne sono perfetti sostituti, le imprese avranno una forza lavoro segregata.

- Ci sono, quindi, **due tipi di imprese**: quelle che assumono *solo forza lavoro maschile* (imprese maschili) e quelle che assumono *solamente donne* (imprese femminili).
- Il genere della forza lavoro che l'impresa sceglie dipende da d :
- pochi pregiudizi (d piccoli) \Rightarrow solo donne (Fig. 9–2*b*)
- forti pregiudizi (d grandi) \Rightarrow solo uomini (Fig. 9–2*a*).

Figura 9 - 1 La decisione di occupazione di un'impresa che non discrimina



Se il salario femminile determinato dal mercato è inferiore a quello maschile, un'impresa che non discrimina assumerà solamente donne, fino al punto in cui il salario femminile uguaglia il valore del prodotto marginale del lavoro, ovvero E_w^* .

La discriminazione del mercato del lavoro –

La discriminazione del datore di lavoro

- **Impresa maschile:** assume i lavoratori fino al punto in cui $w_M = VMP_E$. Poiché per hip. $w_W < w_M \Rightarrow$ impresa *sta pagando un prezzo alto* per i suoi lavoratori \Rightarrow ne *assume relativamente pochi* (E^*_M nella figura).

- **Impresa femminile:** anche tende ad assumerne pochi.

- Se non discrimina: $w_W = VMP_E \Rightarrow E^*_W$

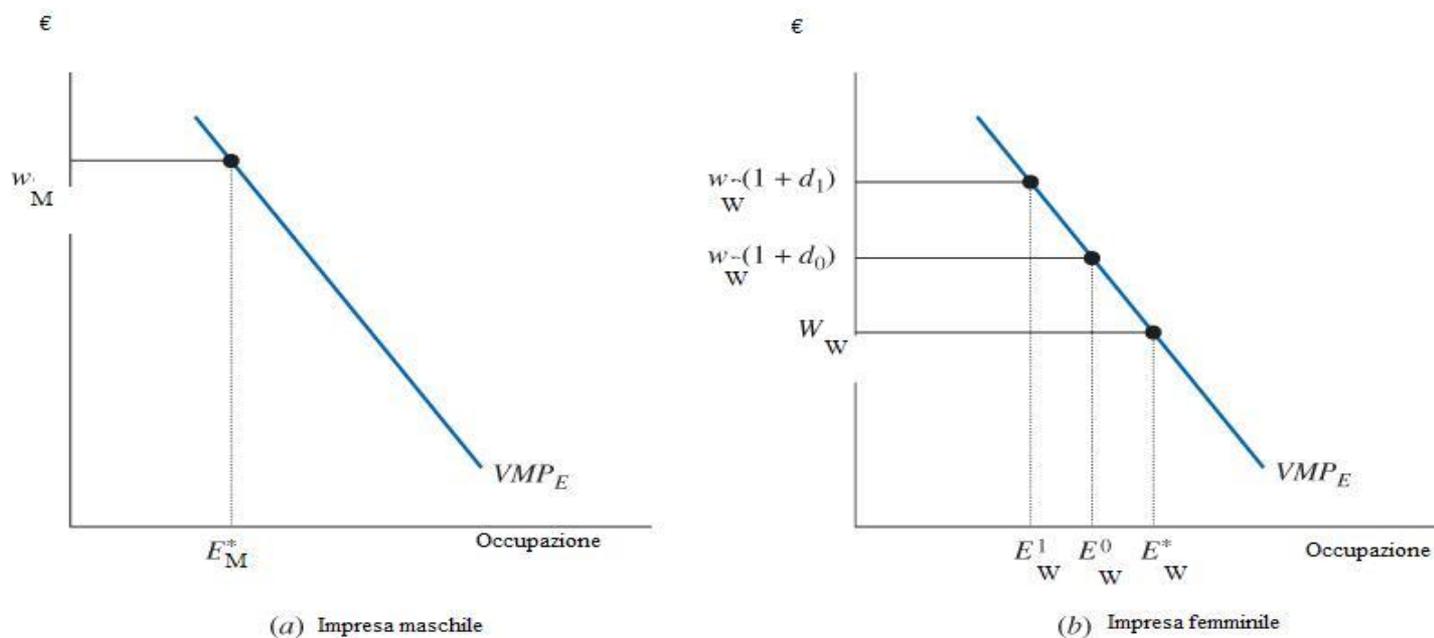
- Discriminazione d_0 : $w_W(1 + d_0) = VMP_E \Rightarrow E^0_W < E^*_W$

- Discriminazione $d_1 > d_0$: $w_W(1 + d_1) = VMP_E \Rightarrow$

$E^1_W < E^0_W < E^*_W$

➤ *Il n. di donne assunte è più piccolo nelle imprese che hanno coefficienti di discriminazione più grandi.*

Figura 9 - 2 La decisione di occupazione in un'impresa con pregiudizio



Le imprese che discriminano possono essere sia imprese maschili (se il coefficiente di discriminazione è molto elevato) sia femminili (se il coefficiente di discriminazione è relativamente basso). Un'impresa maschile assume lavoratori fino al punto in cui il salario maschile uguaglia il valore del prodotto marginale. Un'impresa femminile assume lavoratori fino al punto in cui il salario femminile aggiustato per l'utilità uguaglia il valore del prodotto marginale. Le imprese che discriminano assumono meno lavoratori di quelle che non discriminano.

La discriminazione del mercato del lavoro – La discriminazione del datore di lavoro

➤ La discriminazione e i profitti

- Implicazione fondamentale teoria di Becker: *la discriminazione non paga*. Da fig. 9-2: *decisione di assunzione di imprese maschili non è redditizia per due ragioni*

Il datore di lavoro potrebbe assumere lo stesso numero di lavoratrici ad un *salario inferiore* (dato che uomini e donne sono perfetti sostituti, potrebbe produrre lo stesso output ad un costo inferiore) => ↓ π

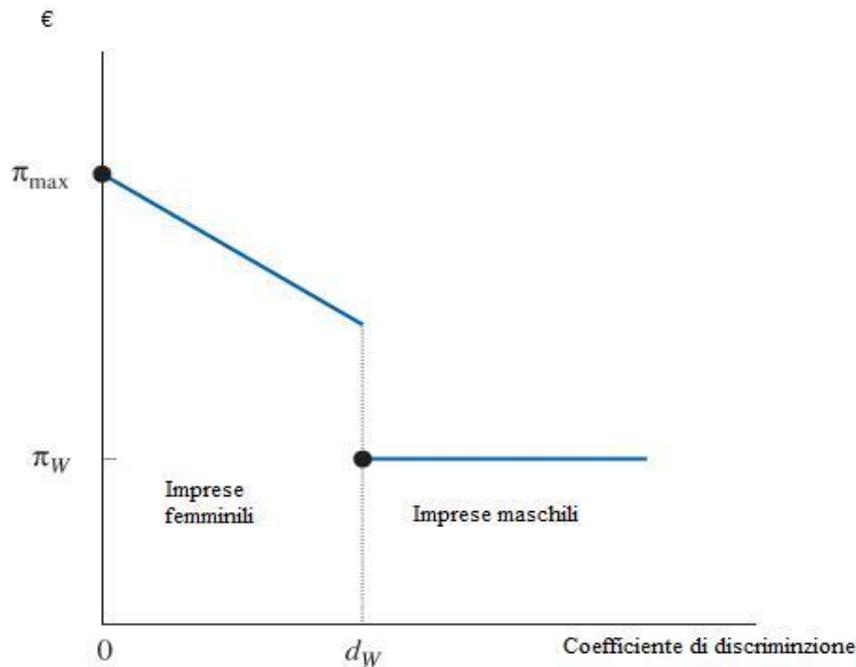
Il datore di lavoro assume il n. *sbagliato* di lavoratori (impresa che non discrimina ne assumerebbe molti di più) => ↓ π

Ovviamente anche imprese femminili stanno rinunciando ai loro π

La discriminazione del mercato del lavoro – La discriminazione del datore di lavoro

- Fig. 9 – 3: relazione π e d
- $d = 0$ (no discriminazione), forza lavoro tutta femminile $E^*_W \Rightarrow$ profitti π_{\max} euro.
- $d > 0$ (di poco), ancora una forza lavoro tutta femminile, ma occupano meno donne $\Rightarrow \pi \downarrow$.
- $d_W =$ soglia di pregiudizio: perdita di utilità dell'assumere donne è troppo grande, impresa assume *solamente maschi* $\Rightarrow \pi \downarrow$ a π_W euro (*sta pagando un salario molto più elevato di quello che le occorre*).
- Imprese maschili: assumono lo stesso n. di lavoratori (E^*_M) indipendentemente dal loro $d \Rightarrow$ stessi π_W .

Figura 9 - 3 I profitti e il coefficiente di discriminazione



Il coefficiente di discriminazione riduce i profitti in due modi. Anche se l'impresa che discrimina assume solamente donne, ne assume troppo poche, se assumesse solamente maschi, ne assumerebbe troppo pochi ad un salario molto elevato.

La discriminazione del mercato del lavoro – La discriminazione del datore di lavoro

- *Becker: la discriminazione da parte dell'impresa non “paga” perché le decisioni di assunzione l'allontanano dal livello di occupazione che massimizza Π : E^*_w lavoratori.*
 - *La discriminazione danneggia l'impresa rispetto ai suoi concorrenti.*
 - *L'equilibrio del mercato del lavoro*
 - Sappiamo che:
 - imprese con *d piccolo* => *femminili*
 - imprese con *d grande* => *maschili*
- => Come deriviamo la curva di domanda delle lavoratrici nel mercato del lavoro?

La discriminazione del mercato del lavoro – La discriminazione del datore di lavoro

- **Hip.:** *tutti i datori di lavoro discriminano le donne (ogni impresa ha un $d > 0$).*
- $w_W > w_M$ ($w_W/w_M > 1$) \Rightarrow nessun datore di lavoro, nemmeno se ha d piccolo, vuole assumerle: il prezzo (aggiustato per la disutilità) sarà ancora più elevato.
- Anche se $w_W < w_M$ di poco, aggiustato per l'utilità diventerebbe $w_W > w_M$ probabilmente in tutte le imprese (nessuno vorrebbe assumere una lavoratrice).
- Se $(w_W/w_M) \downarrow$: l'impresa con il pregiudizio minore attraversa la soglia $R \Rightarrow$ diventa femminile.

La discriminazione del mercato del lavoro – La discriminazione del datore di lavoro

- *Se w_W continuano a ↓: 1. molte più imprese decidono di diventare femminili (il salario più basso compensa del pregiudizio); 2. le imprese che stavano già assumendo donne ne assumono ancora di più => la domanda di lavoro femminile ↑.*
- *Se w_W è molto basso rispetto a w_M : anche le imprese con d grande assumeranno donne*
=> la curva di domanda del mercato per il lavoro femminile (D) è inclinata negativamente.
- *N.B. Il rapporto dei salari di equilibrio degli uomini e delle donne dipende non solo da D ma anche da S di lavoro femminile.*

La discriminazione del mercato del lavoro –

La discriminazione da parte dei colleghi di lavoro

- **Discriminazione** sul mercato del lavoro può dipendere non solo dai pregiudizi da parte del datore di lavoro, ma **dai pregiudizi dei colleghi di lavoro.**

- Hip.: gli *uomini preferiscano lavorare con uomini* mentre le *donne supponiamo che siano indifferenti al genere* dei colleghi

⇒ lavoratori che ricevono w_M euro avranno salario percepito $w_M(1 - d)$, $d = \text{coeff. di discriminazione}$.

⇒ per le lavoratrici salario reale = percepito = w_W .

- Hip.: donne e uomini *perfetti sostituti* nella produzione.

- Hip.: lavoratore che discrimina ha 2 offerte con stesso $w_M = 15€$ l'ora, ma condizioni lavorative diverse:

La discriminazione del mercato del lavoro –
La discriminazione da parte dei colleghi di lavoro

- Un' impresa ha forza lavoro *completamente maschile* e l'altra ha lavoratori *di genere diverso*.

⇒ Dato che gli uomini hanno pregiudizi contro le donne, *le due imprese non offrono salari equivalenti, se aggiustati per la disutilità*: per il lavoratore **l'impresa integrata** offre un salario inferiore => deve offrire più di 15€ l'ora se vuole attirare i lavoratori maschi.

- Ma se il datore di lavoro *non discrimina e massimizza π* **non sceglierebbe mai** di avere un'impresa integrata: dovrebbe pagare agli uomini un differenziale salariale compensativo, anche se hanno stesso MP_E delle donne.

La discriminazione del mercato del lavoro –

La discriminazione da parte dei colleghi di lavoro

⇒ *donne e uomini saranno occupati da imprese differenti*

⇒ discriminazione *da parte dei colleghi* (come quella del datore di lavoro) comporta una **forza lavoro completamente segregata**.

⇒ A differenza della discriminazione del datore di lavoro, la discriminazione *da parte del collega non genera un differenziale salariale* tra donne e uomini di pari qualifica: i datori di lavoro che non discriminano *assumono qualsiasi lavoratore sia più conveniente*

⇒ $w_W < w_M \Rightarrow \uparrow D \text{ donne e } \downarrow D \text{ uomini};$

⇒ $w_W > w_M \Rightarrow \uparrow D \text{ uomini e } \downarrow D \text{ donne.}$

La discriminazione del mercato del lavoro –

La discriminazione da parte dei colleghi di lavoro

- Alla fine, la concorrenza per i lavoratori più convenienti **uguaglia il salario dei due gruppi.**
- *Con donne e uomini perfetti sostituti => modello di discriminazione da parte dei colleghi non spiega perché le donne guadagnano meno degli uomini di pari qualifica.*
- *La discriminazione da parte dei colleghi non influenza la redditività delle imprese: dato che tutte le imprese pagano lo stesso prezzo per un'ora di lavoro e le donne e uomini sono perfetti sostituti, non c'è nessun vantaggio ad essere o un'impresa femminile o maschile.*

La discriminazione del mercato del lavoro – La discriminazione del consumatore

• **Se i consumatori hanno pregiudizi:** le loro *decisioni d'acquisto non sono basate sul prezzo reale del bene, p* , ma sul *prezzo aggiustato per la disutilità: $p(1+d)$* , d = coefficiente di discriminazione.

⇒ **↓** *domanda di beni e servizi venduti dal gruppo che provoca disutilità* (e.g. uomini si fidano di più di uomini per fare aggiustare la loro auto, o per avere consigli finanziari o medici)

⇒ Se l'impresa può collocare un particolare lavoro in una delle diverse posizioni all'interno dell'impresa: la discriminazione del consumatore non ha conseguenze.

La discriminazione del mercato del lavoro –

La discriminazione del consumatore

- e.g. l'impresa può collocare le **donne** in posti di lavoro che hanno un contatto ridotto con il consumatore (come *posti di lavoro nella produzione*) e gli **uomini** negli uffici (*dove sono molto più visibili*).
- Se le lavoratrici fossero più convenienti dei lavoratori, le imprese le assumerebbero => **donne e uomini di pari qualifica riceverebbero lo stesso salario.**
- Provvedere a soddisfare i gusti del consumatore **non riduce il profitto** dell'impresa.
- Analisi empirica di questo tipo di discriminazione ha riguardato soprattutto la discriminazione di razza.

La discriminazione del mercato del lavoro – La discriminazione statistica

- **Discriminazione da pregiudizio** aiuta a capire come sul mercato del lavoro si possano verificare *differenze di guadagni e occupazione tra uomini e donne*.
- Ma *differenze di razza e di genere* si possono verificare **anche in assenza di pregiudizio** quando *l'appartenenza ad un gruppo particolare fornisce informazioni* sulle qualifiche e sulla produttività di un individuo.
- Vediamo allora gli **incentivi economici** che generano una *discriminazione statistica*.
- Hip.: impresa abbia *un posto di lavoro libero* per il genere che massimizza il π .

La discriminazione del mercato del lavoro –

La discriminazione statistica

- Il datore di lavoro vuole aggiungere un lavoratore a un gruppo che funziona molto bene, e che sta sviluppando un software rivoluzionario: cerca un lavoratore che, oltre ai requisiti di intelligenza e ambizione, possa ben inserirsi nel lungo periodo.
- Due individui si candidano per il posto di lavoro. I Cv dei due *candidati sono identici*. L'unica differenza sta nel fatto che *uno dei candidati è uomo e l'altro è donna*.
- Entrambi al colloquio hanno risposto che vedevano il lavoro come un'opportunità straordinaria di crescita e che era difficile pensare ad alternativa.

La discriminazione del mercato del lavoro –

La discriminazione statistica

- Sulla base delle informazioni raccolte, il datore di lavoro troverà a questo punto *difficile scegliere tra i due candidati*: è anche consapevole che entrambi hanno bisogno del posto di lavoro e che possa *non essere sincera* l'affermazione che intendono rimanere nell'impresa per i prossimi anni.

⇒ Valuterà le esperienze occupazionali di uomini e donne in posizioni analoghe nella sua impresa, o in altre, assunti nel passato:

⇒ se questa statistica rivela che *molte donne lasciano l'impresa alla nascita di un figlio*, anche se non sa se la candidata in questione intenda in tal caso lasciare il lavoro, il datore dedurrà che il rischio che lo faccia è elevato.

La discriminazione del mercato del lavoro –

La discriminazione statistica

- *Evidenza empirica*: gran parte dei dati **non suggerisce** che le donne abbiano tassi di abbandono più elevati degli uomini, anche se i comportamenti sono diversi a seconda dei paesi.
- **US**: le donne non hanno tassi di abbandono più elevati degli uomini.
- **Italia**: un numero molto elevato di donne lascia l'impresa alla nascita del primo figlio senza farvi successivamente rientro. Secondo l'Istat (2005), **solo il 30% delle donne italiane riprende a lavorare** dopo avere avuto un figlio.

La discriminazione del mercato del lavoro – La discriminazione statistica

- La **discriminazione statistica** si verifica perché l'incertezza induce il datore di lavoro a basarsi su *statistiche della performance media del gruppo* per prevedere la produttività di un particolare candidato:

⇒ i candidati con gruppi a *elevata produttività* beneficiano dalla loro appartenenza a quei gruppi, non ne beneficiano se appartengono a gruppi a *bassa produttività*.

- La discriminazione statistica si verifica anche **nelle assicurazioni**, quando definiscono i premi: le donne tendono a vivere più a lungo degli uomini => a parità di altre condizioni, il costo sarà inferiore per la donna.

La discriminazione del mercato del lavoro –

La discriminazione statistica

- Analogamente, *i guidatori giovani hanno più incidenti dei guidatori maturi* => l'assicurazione farà pagare un premio più alto ai guidatori giovani, anche se entrambi hanno lo stesso numero di punti sulla patente.
- In breve, *le imprese competitive* utilizzano la discriminazione statistica per **completare le carenze di informazione.**

La discriminazione del mercato del lavoro – La discriminazione statistica

➤. L'impatto della discriminazione statistica sui salari

- Sia T = *punteggio* che raccoglie le informazioni contenute nel cv di candidato, colloquio e qualsiasi altro test di selezione

Hip.: (irrealistica) T sia *perfettamente correlato con la produttività* ($T=15 \Rightarrow VMP=15€$; $T=30 \Rightarrow VMP=30€...$).

- Al candidato viene offerto un salario = $T = VMP$.

- I datori di lavoro possono voler legare la retribuzione del candidato non solo a T , ma anche al *punteggio medio del test del gruppo di candidati* $\bar{T} \Rightarrow$

$$w = \alpha T + (1 - \alpha) \bar{T}$$

- $\alpha = 1 \Rightarrow w$ *dipende solo dal T* (poiché datore di lavoro ignora quando definisce w , in questo caso *il test di selezione predice la produttività del candidato in maniera perfetta*)

- $\alpha = 0 \Rightarrow$ i dati raccolti da cv e colloquio non danno informazione T *non influisce su w , che dipende solo da \bar{T}*

La discriminazione del mercato del lavoro –

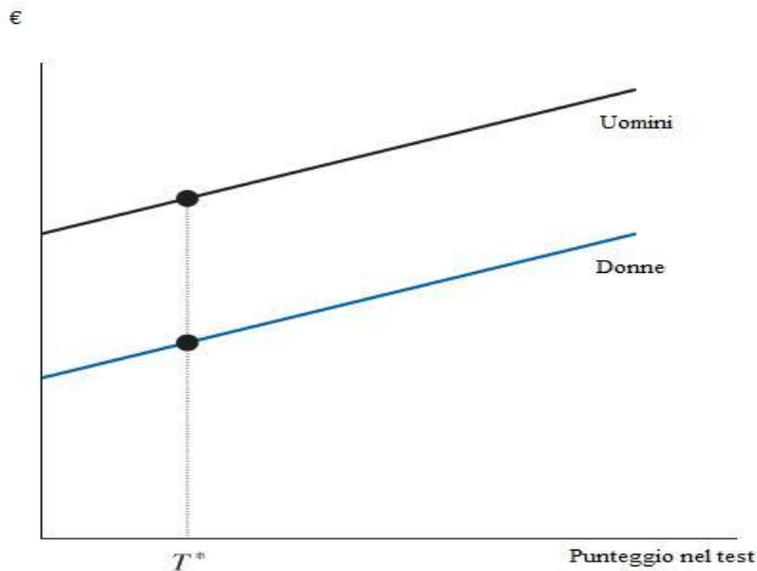
La discriminazione statistica

➤ *Il parametro α misura quindi la correlazione tra il punteggio del test e la reale produttività. Quanto maggiore è il potere di predizione del test, tanto maggiore è il valore di α .*

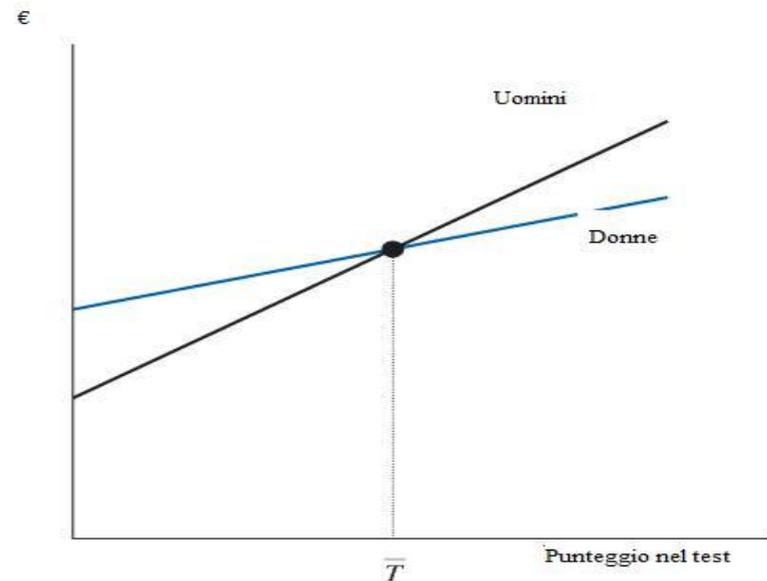
➤ *Due modi in cui la discriminazione statistica influenza i salari delle minoranze e delle donne: **intercetta** e **inclinazione** della relazione $w - T$ in Fig. 9-5.*

1. Hip. $\bar{T}_W < \bar{T}_M$ ma α è lo stesso per i due gruppi (Fig. 9-5a) => la retta dei maschi si trova sopra quella delle donne, ma entrambe hanno la stessa inclinazione => se *una donna e un uomo ottengono lo stesso T^** , al lavoratore viene offerto un *salario maggiore*.

Figura 9 - 5 L'impatto della discriminazione sui salari



(a) Gli uomini hanno un punteggio medio maggiore



(b) Il test è un migliore predittore per gli uomini

Il salario del lavoratore dipende non solo dal suo punteggio nel test ma anche dal punteggio medio nel test dei lavoratori nel suo gruppo. (a) Se le lavoratrici, in media, hanno un punteggio più basso dei maschi, un uomo che ottiene T^* punti guadagna di più di una donna con lo stesso punteggio. (b) Se il test è un migliore “predittore” di produttività dei lavoratori, gli uomini con punteggio elevato guadagnano di più delle donne con punteggio elevato e le donne con basso punteggio degli uomini con basso punteggio.

La discriminazione del mercato del lavoro – La discriminazione statistica

2. Hip.: i due gruppi hanno lo *stesso punteggio medio* \bar{T} *del test* ma α può essere diverso tra uomini e donne (Fig. 9-5b). *Il test può essere più informativo per uomini che per donne a causa di una “distorsione culturale” (sono standardizzati, costruiti da studiosi maschi e non rifletter i valori delle donne/altri gruppi etnici) => retta $w - T$ per le donne è relativamente piatta (se test predice in modo molto imperfetto la produttività delle donne, le imprese le tratteranno come se avessero produttività simili => w simili) => w donne definito principalmente sulla base della media del gruppo; w uomini definito principalmente sulle qualifiche.*

La discriminazione del mercato del lavoro –

La discriminazione statistica

⇒ Le *donne* con **basso T** hanno un **vantaggio** rispetto agli *uomini* con **T basso** (datore non si fida di basso T del lavoratore)

⇒ le donne guadagneranno più degli uomini a basso T , ma sarà vero il contrario per quelli ad alto T .

⇒ l'uso di più tipi d'informazione produce decisioni più efficienti, ma *il punteggio non neutrale rispetto al genere* fa sì che la decisione produca **ineguaglianza**:

⇒ **punteggi correlati con la razza o il genere** ⇒ **discriminazione statistica** nei mercato del lavoro.

La discriminazione del mercato del lavoro – Misurare la discriminazione

➤ *Come misurano gli economisti la discriminazione sul mercato del lavoro?*

- Hip.: 2 gruppi di lavoratori (*uomini e donne*).
- Una possibile **definizione della discriminazione** è data *dalla differenza dei salari medi* tra uomini e donne:

$$\bar{\Delta w} = \bar{w}_M - \bar{w}_W$$

- Per maggiore precisione, bisognerebbe aggiustare il divario salariale “grezzo” per le differenze nelle qualifiche tra uomini e donne: *si stimano delle regressioni* che mettono in relazione i *guadagni degli uomini e delle donne* ad *un’ampia schiera di caratteristiche socioeconomiche e di qualifica*.

La discriminazione del mercato del lavoro – Misurare la discriminazione

• **Hip.:** solamente una variabile, $s = \textit{istruzione}$, influenzi i guadagni.

• **Funzioni dei guadagni per ogni gruppo:**

Funzione dei guadagni degli uomini: $w_M = \alpha_M + \beta_M s_M$

Funzione dei guadagni delle donne : $w_W = \alpha_W + \beta_W s_W$

- β_M : di quanto w_M \uparrow se ha 1 anno in più di s
- β_W : lo stesso per una donna.
- Se i datori di lavoro valutassero *l'istruzione acquisita dalle donne* quanto *quella dagli uomini*, questi due coefficienti sarebbero uguali ($\beta_M = \beta_W$).

La discriminazione del mercato del lavoro – Misurare la discriminazione

- Modello di regressione => **differenziale salariale grezzo** riscritto:
$$\bar{\Delta w} = \bar{w}_M - \bar{w}_W = \alpha_M + \beta_M \bar{s}_M - \alpha_W - \beta_W \bar{s}_W$$

\bar{s}_M = istruzione media degli uomini; \bar{s}_W delle donne.

- La scomposizione di Oaxaca del differenziale salariale grezzo:
 - una parte dovuta alle *differenti qualifiche di uomini e donne*
 - una parte dovuta alla *discriminazione del mercato del lavoro*.
 - “Scomposizione di Oaxaca” da Ronald Oaxaca che per primo la introdusse nella letteratura economica.

La discriminazione del mercato del lavoro – Misurare la discriminazione

- Fig. 9–6: *intuizione alla base della scomposizione di Oaxaca.*
- La relazione guadagni - istruzione ha **un'intercetta più alta e un'inclinazione più ripida** per *gli uomini* che per *le donne*:
 - ⇒ gli uomini partono con un vantaggio (*sono pagati più delle donne se i due gruppi hanno zero anni di istruzione*)
 - ⇒ hanno una remunerazione più alta per ogni anno in più di istruzione.

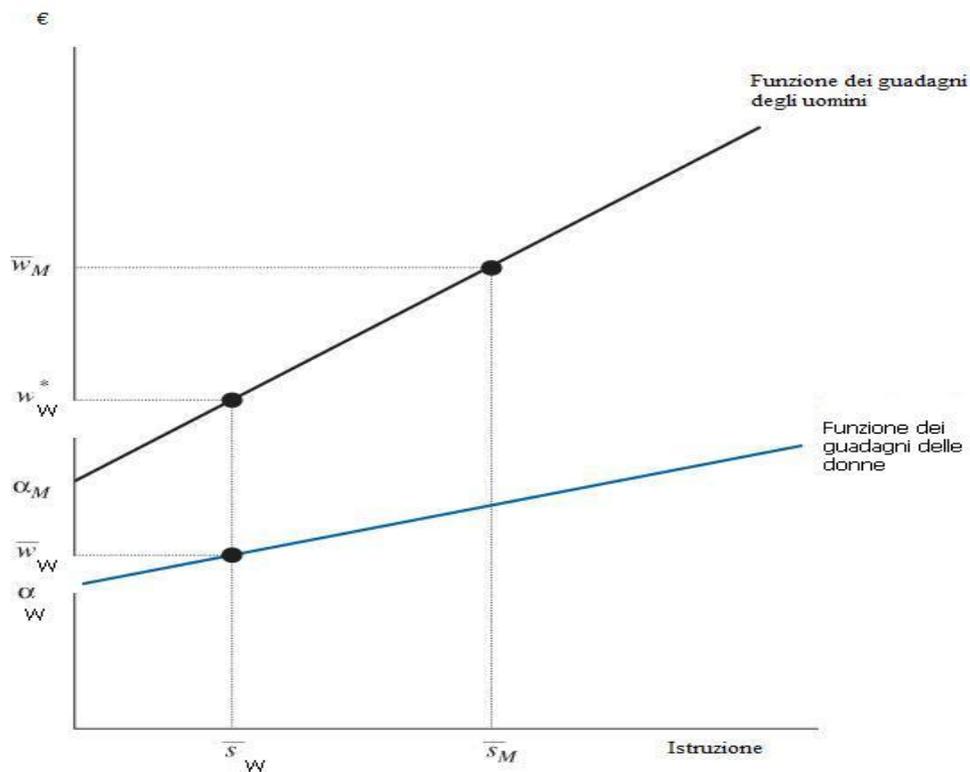
La discriminazione del mercato del lavoro – Misurare la discriminazione

- *Hip.:* *gli uomini abbiano in media più istruzione delle donne.*
- *il differenziale salariale grezzo* è la differenza verticale $(\Delta \bar{w}_M - \Delta \bar{w}_W)$ composta di due parti:
 1. la donna media con \bar{s}_W anni di istruzione guadagnerebbe w^*_W se fosse “trattata” come un uomo $\Rightarrow (w^*_W - \bar{w}_W)$ può essere attribuita alla **discriminazione**.
 2. parte del differenziale grezzo si verifica perché gli uomini hanno più istruzione delle donne $\Rightarrow (\bar{w}_M - w^*_W)$ può essere attribuita ai **differenziali di qualifica** tra uomini e donne.

La discriminazione del mercato del lavoro – Misurare la discriminazione

- La scomposizione di Oaxaca può essere **estesa** a un modello con **molte variabili** (*età, esperienza sul mercato del lavoro, stato civile e regione nella quale vive il lavoratore*).
- L'intuizione base è la stessa: il differenziale salariale grezzo può essere scomposto in una parte che è dovuta alle *differenze delle caratteristiche dei due gruppi* e una parte che rimane non spiegata e che chiamiamo *discriminazione*.
- **La validità della misura** della discriminazione ottenuta dalla *scomposizione di Oaxaca* dipende in gran misura dal fatto che **abbiamo controllato per tutte le dimensioni** per le quali le qualifiche sono differenti.

Figura 9 - 6 Misurare l'impatto della discriminazione sul salario



La donna media ha \bar{s}_W anni di istruzione e guadagna w_W^* euro, mentre l'uomo medio ha \bar{s}_M anni di scuola e guadagna \bar{w}_M . Parte del differenziale salariale si verifica perché gli uomini hanno più istruzione delle donne: se le donne venissero pagate come uomini, guadagnerebbero \bar{w}_W . Una misura della discriminazione è data da $(w_W^* - w_W)$. 47

La discriminazione del mercato del lavoro – Misurare la discriminazione

➤ *Problema:* se alcuni aspetti della qualifica che influenzano i guadagni sono lasciati fuori dal modello di regressione => la misura non è corretta.

• Ma *raramente osserviamo tutte le variabili* che costituiscono lo stock di k umano di un lavoratore (e.g. spesso i dati non forniscono informazioni su *qualità dell'istruzione in confronto al numero di anni di scuola*)

⇒ Se uomini/donne (neri/bianchi) frequentano istituzioni di diversa qualità, e.g. per hip. in media le minoranze etniche frequentano scuole di bassa qualità

⇒ Oaxaca non è una misura corretta di discriminazione

La discriminazione del mercato del lavoro – Misurare la discriminazione

- Parte del divario salariale tra minoranze etniche e bianchi con stesso livello di istruzione è dovuto a caratteristiche non osservate non dovute a discriminazione (*lavoratori hanno qualifiche diverse per qualità*).

⇒ Chiunque dubiti che la discriminazione abbia un ruolo importante sul mercato del lavoro può **sempre obiettare** che una variabile (*capacità, impegno, motivazione e sforzo*) sia stata esclusa dal modello per calcolare la scomposizione di Oaxaca.

- Del resto si potrebbe sostenere che *il differenziale osservato* sottostimi l'impatto della discriminazione nell'economia:

La discriminazione del mercato del lavoro – Misurare la discriminazione

- le minoranze etniche hanno meno istruzione e frequentano scuole di qualità inferiore ai bianchi; le donne diventano insegnanti di liceo classico e non idraulici o elettricisti => *non sempre i datori di lavoro sono i responsabili di questi differenziali nelle qualifiche.*
- *Una spiegazione più completa dell'impatto economico della discriminazione non eliminerebbe le differenze nelle qualifiche tra i gruppi e dovrebbe sempre basarsi sul differenziale salariale grezzo.*
- e.g. Italia: ↑ flussi migratori anni '90 raddoppia differenziale salariale (da 10% al 20%) per ↑ parte non spiegata da caratteristiche dei lavoratori non indica tanto discriminazione quanto ↑ eterogeneità dei lavoratori.