

Povera flessibilità

Marco Scelzo, Valeria Cirillo*



In Italia la flessibilizzazione del mercato del lavoro è cresciuta negli ultimi dieci anni. L'introduzione di forme di contratto a tempo determinato è raddoppiata in particolar modo per le coorti di lavoratori più giovani. La quota di lavoratori a termine tra i 15-24 e i 25-34 anni è passata rispettivamente dal 26% al 54% e, dal 12% al 24% fra gli anni 2000 e 2016.

Tale incremento di lavoratori a tempo determinato si accompagna ad un aumento del gap salariale fra tipologie di lavoro a termine e a tempo indeterminato.

La letteratura economica mainstream prevede l'esistenza di meccanismi retributivi a favore dei lavoratori a tempo determinato, tali da compensare lo svantaggio derivante dall'aver un contratto short-term. Ma è davvero così? I lavoratori con contratti a tempo determinato sono pagati di più di quelli a tempo indeterminato?

La maggior parte degli studi empirici sul tema smentisce la presenza di un gap salariale a favore dei lavoratori a tempo determinato, al contrario sottolinea che questi ultimi percepiscono un salario minore rispetto ai colleghi a tempo indeterminato.

In riferimento al mercato del lavoro italiano, Picchio e altri autori (2006) [1], analizzando i dati di inizio anni 2000, evidenziano che il gap salariale fra lavoratori con diverse tipologie contrattuali si attesta attorno all'11% a favore dei tempi indeterminati, pur controllando per tutte le caratteristiche socio-economiche osservabili dei lavoratori.

Nello studio presentato da Elia (2010)[2], si analizzano i gap salariali tra il 2002 e il 2006 notando come i lavoratori a tempo determinato percepiscano un salario inferiore dell'8%, volto ad aumentare nel lungo periodo raggiungendo il 10%.

Bosio (2014)[3] analizza le differenze tra i salari dei lavoratori a tempo determinato e a tempo indeterminato lungo la distribuzione dei salari ed evidenzia che, fra i lavoratori meno pagati, il gap salariale fra lavoratori a tempo determinato e indeterminato è di circa il 23%. Fra i lavoratori più

pagati, il gap salariale fra determinati ed indeterminati si riduce e si rovescia a favore dei tempi determinati con una retribuzione superiore di circa il 3%.

Naddeo (2015)[4], analizzando i dati del 2010, stima l'esistenza di un gap salariale orario del 25%, del quale la metà non è riconducibile a caratteristiche osservabili del lavoratore o dell'impresa in cui questi lavora.

In un recente studio (Scelzo, 2018)[5], abbiamo analizzato la presenza del gap salariale, ovvero della differenza tra il salario medio orario fra lavoratori con contratto a tempo determinato e lavoratori con contratto a tempo indeterminato, facendo uso della base dati EUROSTAT – Struttura delle Retribuzioni Europee – per gli anni 2002, 2006 e 2010.

L'analisi è stata svolta considerando separatamente i tre anni. Il salario medio orario dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato è superiore a quello dei lavoratori con contratto a tempo determinato in tutti e tre gli anni.

L'analisi econometrica svolta ha messo in luce un incremento del gap salariale in sfavore dei lavoratori a termine. Nel 2002 i lavoratori con contratto a tempo determinato percepivano il 7,7% in meno rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato. Nel 2006 il gap tra le due tipologie di contratto è aumentato raggiungendo l'8,5%. La differenza tra i salari dei lavoratori considerati, seguendo il trend degli anni precedenti, nel 2010 raggiunge il 9,9%.

La decomposizione dei differenziali salariali totali tra i lavoratori a termine e a tempo indeterminato permette di comprendere se questi ultimi dipendono dalle caratteristiche dei lavoratori e/o delle aziende o se, a parità di condizioni, vi sia un "premio" per i lavoratori indeterminati non spiegabile da caratteristiche osservabili. Un effetto puramente discriminatorio legato alla tipologia di contratto.

I risultati sottolineano che la differenza totale del salario tra i gruppi contrattuali considerati aumenta tra il 2002 e il 2006 e rimane stabile nel 2010.

La parte spiegata dalle caratteristiche del lavoratore e del luogo di lavoro aumenta costantemente nei tre anni considerati, mentre quella non spiegabile – legata ad un effetto di "discriminazione contrattuale" – aumenta tra il 2002 e il 2006 e poi diminuisce nel 2010. La quota di differenziale non spiegata da caratteristiche osservabili di impresa o del lavoratore è passata dal 23,6% nel 2002 al 28% nel 2006, attestandosi al 24,1% nel 2010.

In conclusione, l'incremento della flessibilità all'interno del mercato del lavoro italiano è stato accompagnato da un aumento del gap salariale tra lavoratori con contratti a tempo indeterminato e determinato. Aumentare il numero di lavoratori con contratti a tempo determinato, può voler dire aumentare il numero di lavoratori pagati meno pur in presenza di omogeneità di condizioni, mansioni, qualifiche, ma solo per un "effetto contratto".

[1] Picchio, M. et al. (2006). "Do temporary workers suffer a wage penalty? Investigating the italian case using a panel data approach." Technical report.

[2] Elia, L. (2010). "Temporary/permanent workers' wage gap: A brand-new form of wage inequality?" Labour 24 (2), 178–200.

[3] Bosio, G. (2014). "The implications of temporary jobs on the distribution of wages in Italy: an unconditional ivqte approach." Labour 28 (1), 64–86.

[4] Naddeo, P. (2015). "The wage effects of fixed-term contracts." Rivista Italiana di Economia Demografia e Statistica 69 (4), 63

[5] Scelzo, M. (2016/2017). "The permanent vs fixed-term contract wage gap: an empirical analysis of the Italian case." Tesi di Laurea, Università degli studi di Pisa e Scuola superiore Sant'Anna.

*Sbilanciamoci.info