

NOBEL A GOLDIN, UN AIUTO PER I SALARI DELLE DONNE

PASQUALETRIDICO

L'assegnazione del Nobel dell'Economia 2023 a Claudia Goldin è sicuramente una buona notizia. Un segno che anche riguardo ai temi delle disuguaglianze di genere, i *gender gap*, le discriminazioni sul mercato del lavoro, la scienza economica ha fatto passi in avanti, mentre la politica, molto spesso, rimane ancorata a modelli tradizionali.

NEGLI ULTIMI ANNI, soprattutto dopo la crisi finanziaria del 2007, la scienza economica si è ravveduta e anche le onorificenze più importanti, come il Nobel, hanno cominciato a guardare a economisti che si occupavano di fenomeni fino a quel momento sottovalutati. E così, diversi economisti, non appartenenti all'approccio dominante o neoliberista, hanno raggiunto il traguardo del Nobel: Paul Krugman (2008), Elinor Ostrom (2009), Christopher Pissarides (2010), Angus Deaton (2015), Esther Duflo (2019), David Card (2021) e oggi Claudia Goldin.

Krugman non solo per le analisi del commercio internazionale, ma anche per il contributo a capire meglio le crisi economiche. Ostrom (la prima donna) per le analisi sull'importanza delle istituzioni e della *governance* economica. Pissarides per le analisi delle frizioni sul mercato del lavoro e la disoccupazione che ne emerge. Deaton per le analisi su povertà e *welfare*. Duflo per il suo contributo sulla riduzione della povertà mondiale. Card per i suoi contributi sull'importanza del salario minimo. E nel 2023 Goldin per il suo contributo delle cause che generano disuguaglianze di genere, anche se più in generale si è sempre occu-

pata dei diversi fattori alla base dei meccanismi di disfunzione del mercato del lavoro.

La politica dovrebbe comprendere che i modelli economici di riferimento sono cambiati e il ruolo delle istituzioni sulla riduzione di disuguaglianze e discriminazioni è fondamentale. Sappiamo, grazie alla Goldin, che nel periodo agricolo e pre-industriale la partecipazione femminile al mercato del lavoro era maggiore che nel periodo industriale, mentre ha ricominciato a salire nella transizione verso i servizi. In molti Paesi le donne sono relegate in servizi e lavori di cura, per figli e famiglia, o in settori economici a scarso contenuto tecnologico, quindi a bassa produttività e bassi salari. E questo avviene spesso per discriminazioni, motivazioni culturali, mancanze di opportunità, non certo per "colpa loro". Sappiamo che nel mondo poco più del 20% delle donne svolgono un lavoro regolarmente retribuito, quindi lo spazio economico nel contribuire attivamente e regolarmente alla crescita economica è enorme.

SAPPIAMO, DA UNA RICERCA Inps del 2021, che le donne con figli in Italia accumulano in 15 anni una perdita di salario annuo di 5.700 euro rispetto alle donne senza figli.

Sappiamo anche che esistono ancora fenomeni odiosi come le dimissioni in bianco, che interessano circa 30 mila donne all'anno, fenomeno da risolvere non con il solito incentivo ad assumere donne, ma con un incentivo dedicato alle donne con figli, dopo il parto, con un esonero contributivo e un salario netto più alto in caso di maternità.

La scienza economica ormai ci ha po-

sto davanti a una evidenza: sono i Paesi con tassi di occupazione femminile più alti ad avere tassi di fecondità più alti, e non il contrario, come forse qualcuno ha creduto, erroneamente potesse avvenire nel Mezzogiorno. In Italia il tasso di fecondità è più alto, superiore all'1,5% è in Trentino Alto Adige dove il tasso di occupazione femminile è pari al 68%.

Le politiche a sostegno della famiglia, non solo monetarie e fiscali ma di servizi, quali asili nido pubblici e cura dei figli assicurata dalle istituzioni, sono fondamentali per favorire tassi di occupazione femminile, soprattutto per le donne con salari più bassi. Qui gli esempi più virtuosi sono di Francia, Danimarca e Svezia.

A completare il ventaglio di interventi per l'incentivazione di tassi di occupazione femminile più alti ci devono essere le politiche di conciliazione lavoro-famiglia. La riduzione degli orari di lavoro, il diritto alla disconnessione, l'utilizzo flessibile e diffuso dello *smart working* che fa risparmiare tempi inutili di pendolarismo, e gli incrementi di salari. I lavoratori colpiti da più bassi salari sono le donne e i giovani, in particolare le donne giovani, in età fertile appunto. Introdurre un salario minimo al di sopra dei 9 euro aiuterebbe il 29% delle donne e il 38% dei giovani (maschi e femmine), sotto i 35 anni. Le donne giovani sotto i 35 anni con bassi salari sono circa il 50%.

Sono queste le soluzioni che i Nobel degli ultimi anni, inclusa la Goldin, ci indicano.

