

Università degli Studi di Milano Bicocca  
Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale



Dottorato di Ricerca in  
Sociologia Applicata e Metodologia della Ricerca  
Sociale  
XXIV ciclo

**Donne tra lavoro e maternità: chi  
rimane occupata?**

**Tutor: Chiar.mo Prof. Emilio Reyneri**

**Andrea Parma  
Matricola 041910**

Anno Accademico 2011-2012

## Indice

<b>Introduzione</b> .....	3
<b>1. Obiettivi della ricerca</b> .....	8
<b>2. La partecipazione femminile al mercato del lavoro</b> .....	10
2.1. Tasso di occupazione e livelli di fecondità .....	15
2.2. La correlazione tra partecipazione e fecondità.....	19
<b>3. Doppia presenza</b> .....	24
3.1. Effetti della doppia presenza .....	28
3.2. L'uso del tempo delle donne.....	29
<b>4. Strategie di conciliazione</b> .....	35
4.1. Il part-time .....	36
4.1.1. La diffusione del part-time .....	37
4.1.2. Le diverse forme di part-time .....	40
4.1.3. Uguaglianza o marginalizzazione? .....	41
4.1.4. Chi usa il part-time?.....	43
4.1.5. Il part-time involontario .....	49
4.1.6. Altre criticità del lavoro part-time.....	52
4.1.7. Una forma particolare di part-time: il job sharing.....	54
4.2. Il child care .....	55
4.2.1. La disponibilità di childcare.....	56
4.2.2. Dati sulla disponibilità .....	58
4.2.3. Punti chiave: disponibilità, costi e qualità.....	61
4.2.4. Il childcare informale.....	64
4.3. Parental leave .....	67
4.3.1. L'utilizzo del congedo .....	70
4.4. La flessibilità di orario .....	71
4.5. Nuove forme di lavoro atipico: il tele-lavoro .....	76
<b>5. I welfare state e i contesti macro-sociali</b> .....	78
5.1. I tre mondi di Esping-Andersen .....	80
5.1.1. Il modello conservatore .....	81
5.1.2. Il modello socialdemocratico.....	83
5.1.3. Il modello liberale .....	84
5.2. La critica femminista ai welfare regimes tradizionali .....	86
5.3. Proposte alternative di classificazione dei paesi .....	91
5.4. I contesti culturali e valoriali.....	100
5.5. Tipologie di politiche familiari.....	107
5.6. Indicatori di spesa pubblica .....	116
5.6.1. Spesa pubblica in family benefits.....	116
5.6.2. Spesa per il childcare .....	120
5.7. Quale classificazione dei welfare regimes adottare? .....	122

<b>6.</b>	<b>Obiettivi della ricerca ed ipotesi</b> .....	123
6.1	<i>I dati</i> .....	128
6.2	<i>I paesi</i> .....	130
<b>7.</b>	<b>Statistiche descrittive</b> .....	132
7.1	<i>Le caratteristiche paese per paese</i> .....	139
7.2.	<i>Le tre traiettorie</i> .....	145
7.3.	<i>Chi compone i tre gruppi?</i> .....	147
7.3.1.	<i>Chi esce?</i> .....	150
7.3.2.	<i>Escono e rientrano</i> .....	155
7.4	<i>Cambiano le modalità di occupazione?</i> .....	157
<b>8.</b>	<b>Metodi e tecniche</b> .....	161
<b>9.</b>	<b>I risultati</b> .....	167
9.1	<i>I primi risultati</i> .....	167
9.2	<i>Le differenze nazionali</i> .....	175
9.3	<i>Un nuovo sguardo sulle lavoratrici part-time</i> .....	185
9.4	<i>Differenze tra paesi</i> .....	192
	<b>Conclusioni</b> .....	197
	<b>Bibliografia di riferimento</b> .....	206
	<b>Appendice</b> .....	215

## **Introduzione**

La presenza femminile sul mercato del lavoro è ormai da anni una problematica centrale, sia per la sociologia che per i *policy maker*.

Nel corso della storia, l'occupazione femminile è stata una caratteristica importante del mondo agricolo e della prima società industriale (grazie all'apporto del settore tessile). Con l'espandersi del modello fordista di industrializzazione le donne sono state spinte fuori dal mercato del lavoro e solo con l'avvento della società dei servizi sono tornate sulla scena.

Nel corso del tempo sono cambiate anche le modalità e le tempistiche secondo cui le donne si avvicinano al mercato del lavoro. Fino agli anni '70, la maggior parte dei paesi presentava curve ad M (nell'Europa continentale in particolare) oppure ad L rovesciata (nei paesi mediterranei) per quanto concerne i tassi di attività delle donne. Infatti, nei paesi mediterranei la partecipazione femminile al mercato del lavoro era concentrata tra le giovani (fino a 24 anni) e calava vertiginosamente dopo il matrimonio e il primo figlio (da qui la forma ad L della curva dei tassi di partecipazione delle donne con una prima fase del ciclo di vita in cui i tassi di attività erano elevati seguita da un inesorabile crollo col passare degli anni). Nei paesi dell'Europa continentale e anglosassone, il calo in concomitanza del matrimonio e dell'evento riproduttivo era recuperato successivamente quando gli obblighi (sociali) presso la famiglia diminuivano (da qui la forma ad M con la curva che prima scende, ma poi risale, almeno parzialmente nella seconda fase del ciclo di vita della donna).

Con l'incremento dei tassi di partecipazione femminile, negli ultimi due decenni, anche le curve di attività hanno cominciato ad assumere una forma più simile a quella della partecipazione maschile: una curva a campana. Questo evidenzerebbe una maggiore tendenza per le donne a rimanere occupate anche nelle fasi centrali del ciclo di vita.

Negli ultimi decenni, le istituzioni hanno spesso sviluppato obiettivi atti a facilitare l'incremento della partecipazione femminile al mercato del lavoro. L'Unione Europea stessa ha optato per strategie volte al pieno coinvolgimento delle donne nel mercato del lavoro. Lo dimostra anche il livello dei tassi scelti

come obiettivi dall'allora Agenda di Lisbona per il decennio 2000-10. Per raggiungere gli obiettivi fissati in sede europea, i tassi di occupazione delle donne adulte avrebbero dovuto essere intorno all'80%. E' ovvio che per arrivare a tali livelli, la donna deve rimanere attiva nel mercato del lavoro anche quando i figli sono piccoli. Dopo la nascita di un figlio, le donne spesso sono spinte fuori dal mercato del lavoro per necessità visto la presenza di gravosi carichi in seno alla famiglia.

I motivi di questa spinta verso un'alta occupazione femminile sono principalmente di natura economica. Le famiglie a doppio reddito sono più avvantaggiate in momenti di crisi per fronteggiare spese impreviste e, quindi, hanno un minore rischio di cadere nella trappola della povertà. Un'eventuale uscita dal mercato del lavoro potrebbe essere doppiamente penalizzante per la donna anche se pronta successivamente a ritornare economicamente attiva. Infatti, le donne che ritornano attive dopo una pausa spesso sperimentano un *downgrading* occupazionale. Più lungo è il periodo di assenza dalla condizione di occupata, maggiore è la probabilità di una mobilità discendente in termini di qualità dell'occupazione svolta. Lunghi periodi non solo penalizzano il lavoro corrente, ma anche le prospettive di carriera. La perdita di esperienza dovuta a periodi di interruzione dell'attività lavorativa porta anche ad una perdita di potere salariale e, quindi, ad una maggiore differenza in termini di reddito rispetto alla controparte maschile. Infatti, la teoria della *state dependence* sostiene che, a causa di ragioni strutturali, l'occupazione attuale della donna influisce sulla sua occupazione in tempi futuri (Heckman & Willis, 1977; Heckman & MaCurdy, 1980; Altug & Miller, 1998 in Geyer & Steiner, 2007). Questa dipendenza strutturale può essere dovuta all'accumulazione di capitale umano e di skills che si acquisiscono e sviluppano sul luogo di lavoro oppure può generare dal fatto che l'impiego continuo funge da segnale positivo per le imprese che cercano lavoratori.

Se la neo-madre desidera un lavoro part-time, questo spesso non è disponibile in alcuni settori e di conseguenza è costretta a cambiare lavoro rispetto a quello svolto pre-gravidanza. Il cambio di lavoro non permette di poter utilizzare il know-how, gli *skills* e l'esperienza maturata nell'occupazione precedente e

questo può influire negativamente sul reddito, sulla qualità della vita lavorativa, sullo status occupazionale e sulle prospettive di carriera (Manning & Petrongolo, 2005; Tomlinson, Olsen & Purdan, 2009). Inoltre, la disponibilità di occupazioni a tempo parziale solo in alcuni settori può favorire la segregazione occupazionale per le donne che escono e rientrano nella condizione di occupata.

Promuovere l'occupazione femminile non è importante solo economicamente, ma anche dal punto di vista culturale sia in termini di sviluppo di una propria identità che di collocazione della donna nella società. Favorire la presenza della donna nel mercato del lavoro vuol dire anche dare spazio alle sue aspirazioni, coltivare il suo talento e considerare i suoi bisogni.

Anche se incompleta, la presenza femminile nel mercato del lavoro è ormai una realtà. Incompleta, perché alcuni paesi sono ancora in ritardo e non sempre i contesti sono adatti alle esigenze della donna lavoratrice. Infatti, la tendenza generale di crescita dei livelli occupazionali femminili a partire dagli anni '70 non si è manifestata nella stessa portata in tutti i paesi del mondo occidentale. Inoltre, i livelli di partenza erano differenti a seconda del contesto e, in alcuni paesi, la fase di crescita della proporzione delle donne occupate o in cerca di lavoro è cominciata successivamente rispetto ad altri. Questi fattori hanno portato a situazioni attuali diverse con alcuni paesi (quelli del nord Europa) che raggiungono tassi di partecipazione femminile maggiormente elevati di altri (i paesi mediterranei solitamente sono il fanalino di coda nell'Europa occidentale).

L'occupazione femminile è comunque, generalmente, diventata un fattore sempre più continuo, una realtà da affrontare con tutte le problematiche che comporta. Una delle particolarità della partecipazione femminile al mercato del lavoro è che questa nuova fetta di popolazione ha esigenze differenti rispetto alla tradizionale forza lavoro maschile. Questo è uno dei problemi maggiori che i *policy makers* e le politiche pubbliche hanno cercato di affrontare: la conciliazione lavoro-famiglia. Il deterioramento del modello tradizionale del male breadwinner ha sì portato ad un consistente aumento delle donne occupate, ma non ha diminuito sensibilmente i carichi di lavoro familiare che gravano sulla

donna. Questo ha portato a problemi di conciliazione che pesano soprattutto sulle donne che si trovano nella fase centrale del loro ciclo di vita. Infatti, la donna presente attivamente nel mercato del lavoro salariato mantiene determinati obblighi ed impegni familiari che nessuna politica pubblica può radicalmente eliminare. Neanche negli stati più egualitari, con forti interventi pubblici, si può trasformare totalmente la divisione di genere dei ruoli all'interno della famiglia (Sainsbury, 1996). Questo non vuol dire che gli interventi di welfare non possano, almeno parzialmente, migliorare la situazione. Le differenze nei tipi e nella portata degli interventi possono spiegare i diversi livelli occupazionali raggiunti dalle donne nei vari paesi europei. La diseguale distribuzione del lavoro domestico a svantaggio delle donne, seppur presente ovunque, non è della stessa portata in tutti gli stati. In generale, la presenza di carichi ed obbligazioni familiari e domestiche è uno dei motivi principali per cui più donne non scelgono di lavorare oppure perché, ad un certo punto del loro corso di vita, optano per transitare (temporaneamente o per sempre) fuori dalla forza lavoro. Una fase del corso di vita che interviene sensibilmente in questo senso è la nascita di un figlio. I paesi UE hanno affrontato questa situazione in modo differente (politiche pubbliche di offerta di child-care oppure altre forme di assistenza) cercando di attenuarne gli effetti. Quindi, è interessante analizzare questa fase della vita lavorativa della donna.

Questa ricerca si pone come obiettivo quello di analizzare le scelte in materia occupazionale delle donne che sperimentano un evento riproduttivo (in particolare, se rimangono o meno occupate). Vari fattori (sia micro che macro) possono influire sulle loro decisioni. Ci proponiamo di presentarli ed analizzare i loro effetti. Questo studio verrà condotto in chiave comparata. Infatti, verranno presi in considerazione diversi paesi (alcuni simili, altri differenti tra loro) e si cercherà di far emergere eventuali differenze o similitudini nell'azione dei fattori considerati.

La presentazione di questo lavoro si articolerà nelle seguenti fasi. Alla base del problema di ricerca vi sono due concetti fondamentali: la partecipazione femminile al mercato del lavoro e la fertilità. Occupazione e fecondità sono spesso legate tra loro. Le scelte delle donne su questi due grandi aspetti della

loro vita sono intrecciate tra loro ed è anche difficile stabilire causalmente quale aspetto influisce sull'altro. Infatti, probabilmente il rapporto va in entrambe le direzioni contemporaneamente: scelte in materia di figli possono dipendere dalla situazione occupazionale della donna che a sua volta può essere influenzata dalla composizione del nucleo familiare e dalle scelte e preferenze riguardanti possibili allargamenti della famiglia stessa. Per questo motivo verranno presentati i trend di attività e occupazione delle donne nei principali paesi dell'Europa occidentale negli ultimi decenni. Non mancheremo di evidenziare possibili relazioni con i livelli di fecondità a livello macro. Questo mostrerà come si è arrivati alla situazione attuale che rende rilevante affrontare questo tema: in contesti economici in cui è sempre più importante mantenere l'occupazione, le donne fanno meno figli oppure sono costrette a gestire, non sempre con successo, la conciliazione lavoro/famiglia.

Proseguiremo col sottolineare il problema della doppia presenza. Infatti, con l'aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro, le donne hanno dovuto affrontare una nuova questione ovvero come gestire i loro due ruoli: quello nuovo di lavoratrice e quello di madre (che la società si aspetta da loro). Dato che ormai questa problematica è ampiamente diffusa, sono state pensate, introdotte e facilitate possibili soluzioni di conciliazione. Presenteremo le principali sottolineando i loro effetti e la loro diffusione nei vari contesti nazionali. Le donne non sono solo influenzate dalle loro caratteristiche individuali, ma le loro scelte possono anche dipendere dai contesti in cui sono inserite. Perciò, verranno presentati sinteticamente i diversi welfare regimes per far emergere come si possano differenziare i paesi a livello di contesto.

Successivamente, evidenzieremo le variabili che vorremo includere nell'analisi e le tecniche scelte per condurre lo studio. Infine, presenteremo le statistiche descrittive e i risultati emersi.

## **1. Obiettivi della ricerca**

Questa ricerca vuole indagare i comportamenti occupazionali delle donne che sperimentano un evento riproduttivo. In tutti i paesi i livelli occupazionali delle donne con figli sono inferiori a quelli delle donne senza prole. Questa differenza varia a seconda del paese con Germania e Regno Unito tra i paesi che registrano il gap maggiore. L'Italia mostra, apparentemente a sorpresa, una delle differenze meno marcate per le donne con un solo figlio, ma bisogna ricordare che in Italia i livelli occupazionali femminili sono inferiori ad altri paesi e che, quindi, sono un gruppo dell'universo femminile più auto-selezionato.

La nascita di un figlio aumenta i carichi di lavoro a cui la donna deve adempiere e questo favorisce un'eventuale transizione verso l'inattività (permanente oppure solo temporanea). Quindi, in un quadro in cui si cerca di incentivare l'occupazione femminile, è importante comprendere ed analizzare ciò che spinge la neo-madre a rimanere nel mercato del lavoro dopo una gravidanza.

Il carattere e le modalità dell'occupazione della donna prima della nascita del figlio in questione possono incidere sulle sue decisioni post parto.

Inoltre, anche le disponibilità (offerte di posti part-time, servizi di child-care, eccetera) che la neo-madre ha a disposizione dopo la nascita del figlio possono influenzare le sue scelte.

La popolazione di riferimento di questa ricerca sono le donne occupate che sperimentano un evento riproduttivo. L'obiettivo principale è modellare la probabilità di rimanere nel mercato del lavoro che le varie donne hanno a seconda delle caratteristiche relative alla loro posizione nel mercato del lavoro. Il fine è far emergere se alcune delle caratteristiche della loro partecipazione al mercato del lavoro sono collegate ad una maggiore propensione di rimanere occupata.

Questo è interessante da valutare in quanto può fornire alcune indicazioni su quali modalità di occupazione possono essere promosse per raggiungere una situazione che combina alta occupazione femminile con la possibilità di iniziare e allargare il proprio nucleo familiare.

Vi sono, però, anche altri fattori extra-occupazionali che possono influenzare la scelta della donna. Si cercherà, quindi, di tenere sotto controllo i più rilevanti di essi che siano variabili socio-demografiche oppure altre condizioni in cui le neo-madri possono trovarsi.

In secondo luogo, ci proponiamo, anche, di osservare quali caratteristiche occupazionali (tipologia di contratto, ore lavorate, settore di occupazione, posizione professionale, ecc) posseggono le donne che sperimentano un evento riproduttivo per poi confrontarle con la loro situazione post maternità. Questo serve per far emergere se le donne che rimangono occupate cambiano, nel breve periodo, le modalità della loro partecipazione al mercato del lavoro.

Lo studio verrà condotto su più paesi. Infatti, vorremmo far emergere se le caratteristiche personali operino in maniera diversa a seconda del paese oppure se il loro effetto è uniforme. Come ricordato nell'introduzione, le donne sono influenzate anche dai contesti che le circondano, in particolare da cosa i contesti istituzionali possono offrire per facilitarle nell'adempimento di tutte le loro mansioni dentro e fuori dalla famiglia. Nel nostro caso, ci soffermeremo sul ruolo dei *welfare regimes* e come possono influenzare le scelte individuali delle singole donne in termini di destini occupazionali e maternità. I livelli micro e macro, naturalmente, interagiscono tra loro: infatti le caratteristiche individuali sono influenzate dai contesti nazionali in cui le donne sono inserite. Per esempio, le modalità di childcare utilizzate dalle singole donne dipendono dalle politiche a livello nazionale che lo stato di appartenenza offre. Quindi, è indispensabile esporre anche come i vari regimi di welfare si sono costruiti e quali sono le loro offerte in linea generale. Questa descrizione dei contesti sarà molto utile in fase esplicativa dei risultati,

## 2. La partecipazione femminile al mercato del lavoro

La partecipazione femminile al mercato del lavoro è andata crescendo a partire dagli anni '60. Questo trend ha coinvolto tutti i paesi dell'Europa occidentale (e del mondo "sviluppato" più in generale), anche se la tendenza non è stata lineare e non ha seguito lo stesso percorso ovunque.

	1965	1970	1975	1980	1985	1990	1996	2000	2005
<b>Austria</b>	-	49,2	47,6	48,7	51	55,4	62,1	61,8	65,6
<b>Belgio</b>	38	40	43,9	48,2	50,5	52,4	56,1	56,6	59,5
<b>Danimarca</b>	49,3	58	63,5	69,9	74,5	78,4	74,1	75,9	75,1
<b>Finlandia</b>	62,6	62,5	65,6	70,1	73,5	72,9	70,5	72,1	72,9
<b>Francia</b>	-	48,2	50,5	54,3	55	56,6	59,9	61,7	64,3
<b>Germania Est</b>	-	-	-	-	-	-	61	63,3	66,9
<b>Germania Ovest</b>	49	48,1	49,6	50	50,4	55,8			
<b>Grecia</b>	-	32,1	30,8	33	41,8	43,5	45,9	49,7	54,6
<b>Islanda</b>	-	44,7	45,1	-	-	-	80	83,3	83,5
<b>Irlanda</b>	35,2	34,3	34,5	36,3	36,6	38,9	49,4	55,7	60,2
<b>Italia</b>	34,6	29,6	30,7	39,6	40,8	44,5	43,2	46,3	50,4
<b>Olanda</b>	-	30,3	32	35,4	41,2	53	58,3	65,3	68,6
<b>Norvegia</b>	36,9	38,8	53,3	63,2	68,3	71,2	66	76,5	75,4
<b>Spagna</b>	-	29,2	32,4	31,9	33,6	40,9	46,2	52,9	59,1
<b>Svezia</b>	54,1	59,4	67,6	74,1	78,2	81,1	73,7	76,4	77,7
<b>Svizzera</b>	51,7	51,4	51,7	54,1	53,2	59,2	67,1	71,5	74,3
<b>UK</b>	49	50,5	55,3	58,3	60,1	65,1	66,4	68,9	69,7

Figura 1: Tassi di partecipazione femminile

Fonte: OECD Labour Force Statistics, citata in *Fertility and women's employment in industrialized nations* di Brewster and Rindfuss (2000); OECD Labour Force Statistics database

Strutturiamo questa analisi procedendo per gruppi geografici di paesi che tradizionalmente vengono considerati come omogenei in termini di livelli occupazionali e dal punto di vista della regolamentazione del mercato del lavoro. Svezia, Norvegia, Finlandia e Danimarca mostrano una crescita nella partecipazione delle donne al mercato del lavoro dal 1965 al 1990 (in Finlandia

parte dagli anni '70). In Svezia, Finlandia e Danimarca l'incremento sembra sostanzialmente costante, mentre in Norvegia è più marcato negli anni '70.

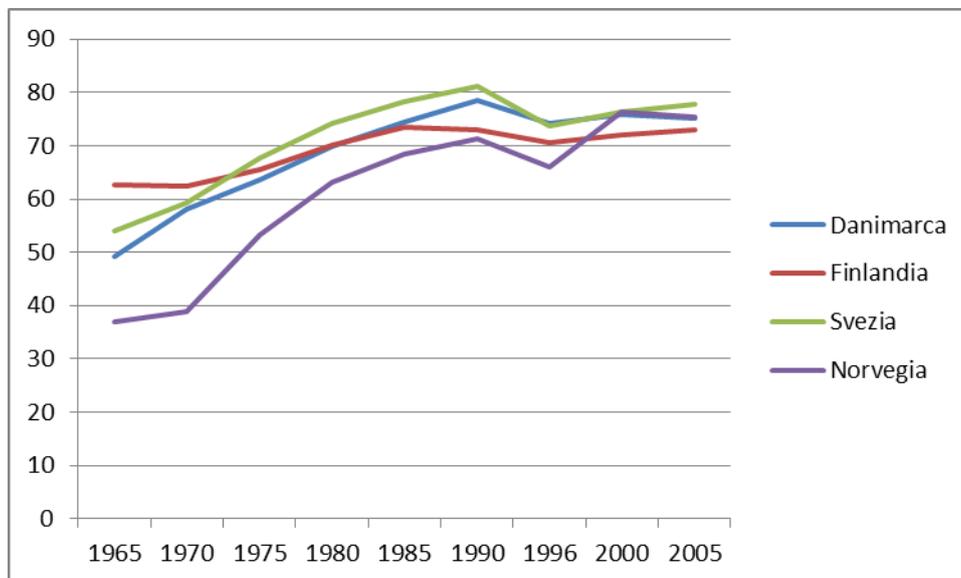


Figura 2: Andamento tassi di partecipazione femminile paesi scandinavi

Agli inizi degli anni '90 tutti i paesi scandinavi mostrano una caduta dei tassi di attività seguita da una ripresa nella seconda metà del decennio. Gli anni 2000 fanno registrare una stabilizzazione dei livelli di partecipazione in tutti e quattro i paesi.

Passando ai paesi dell'Europa mediterranea, notiamo immediatamente come i valori siano nettamente inferiori rispetto ai paesi nordici. Anche i trend di crescita differiscono rispetto a quelli appena osservati in Scandinavia. I primi anni '70 non mostrano una crescita nella partecipazione femminile (solo un lieve incremento in Spagna seguito da uno stop nella seconda metà del decennio). L'Italia e la Grecia mostrano l'inizio del trend di crescita nella seconda metà degli anni '70 (in Italia più marcato, mentre in Grecia il vero punto di svolta è la prima metà degli anni '80). La Spagna sembra avere 10 anni di ritardo: inizia a crescere a metà anni 80 e ha l'incremento maggiore nella seconda metà di quel decennio. Grecia e Spagna continuano a mostrare una crescita dei tassi di attività femminile anche per tutti gli anni '90 e '00, mentre

l'Italia ha una battuta d'arresto nei primi anni '90 per poi ritornare a crescere. Nel 2005 l'Italia fa registrare valori di partecipazione femminile al mercato del lavoro inferiori sia a Grecia che a Spagna.

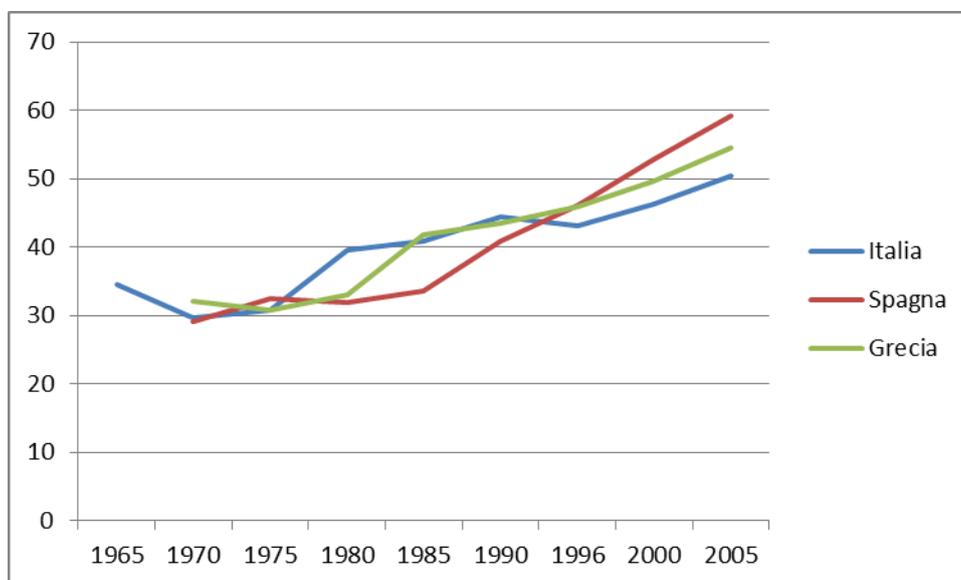


Figura 3: Andamento tassi di partecipazione femminile paesi mediterranei

Continuiamo col prendere in considerazione i paesi dell'Europa centrale più la Francia. Questo blocco di paesi non è così omogeneo come i precedenti.

La Germania è un caso particolare per via della divisione politica fino al 1989 e alla successiva unificazione. Considerando solo la parte occidentale, si nota che i livelli di partecipazione femminile al mercato del lavoro cominciano a crescere a partire da metà anni '80, mentre prima sono più o meno stabili. La riunificazione non sembra dare una battuta d'arresto al trend.

In Austria la situazione è simile, si nota un primo periodo di sostanziale stabilità, poi comincia l'incremento (qui si ha prima un lieve aumento nella prima metà degli anni '80 e poi una più sensibile crescita nella seconda metà). Negli anni '90 la crescita continua per poi stabilizzarsi a fine decennio e riprendere ad aumentare con il nuovo secolo.

In Francia si registra una crescita graduale dei livelli di partecipazione femminile al mercato del lavoro con il passare del tempo. In particolare si segnala un

incremento maggiormente marcato ad inizio anni '80 ed una crescita costante dagli anni '90 in poi. La crescita è continua anche in Olanda dove, però, si nota un forte aumento a partire dagli anni '80 (in particolare la seconda metà del decennio).

I Paesi Bassi partono da tassi di attività femminili inferiori rispetto agli altri quattro paesi di questo gruppo per poi raggiungerli negli anni '90 e superarli negli anni 2000.

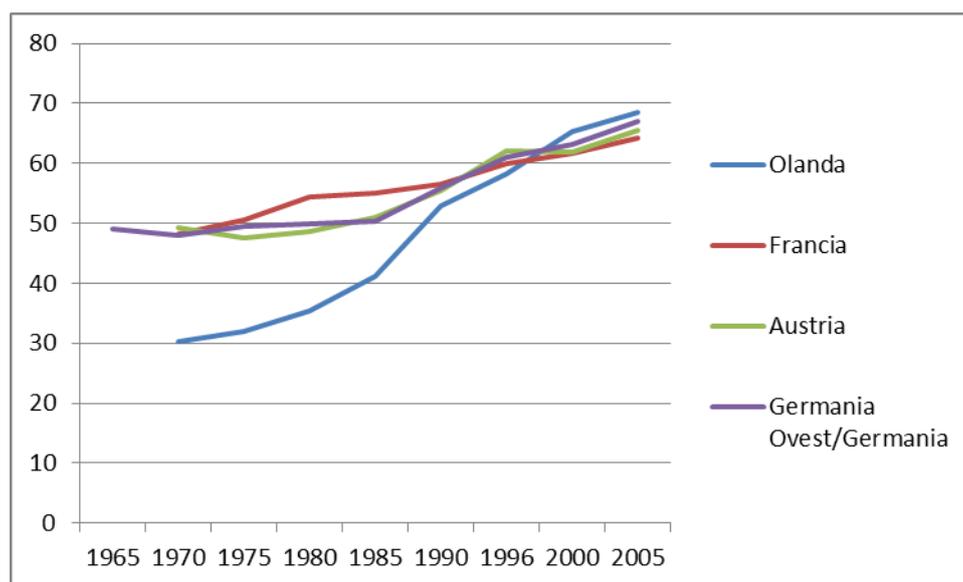


Figura 4: Andamento tassi di partecipazione femminile paesi dell'Europa centrale

Infine, analizziamo i paesi anglosassoni. Regno Unito e Irlanda mostrano due andamenti differenti. In Gran Bretagna la crescita è graduale e praticamente costante nel tempo. In Irlanda, invece, si ha una forte impennata ad inizio anni '90 che poi continua anche negli anni successivi.

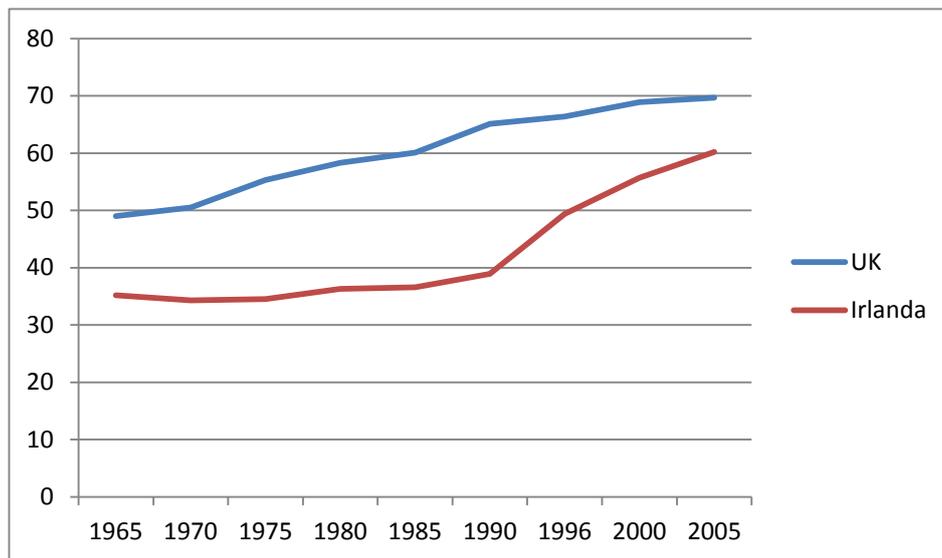


Figura 5: Andamento tassi di partecipazione femminile nei paesi anglosassoni

Proseguiamo con un confronto tra i livelli di partecipazione nel 1970 con quelli del 2005. Si è scelto il 1970 e non il 1965 in quanto per quest'ultimo punto temporale non si avevano a disposizione dati per tutti i paesi considerati e la comparazione sarebbe stata incompleta. La Germania non è stata presa in considerazione per via dell'unificazione che renderebbe i confronti non equilibrati. Si è calcolato sia l'incremento percentuale che quello in termini di punti percentuali.

	Variation in points %	Variation %
<i>Austria</i>	16,4	33,30
<i>Belgio</i>	19,5	48,75
<i>Danimarca</i>	17,1	29,48
<i>Finlandia</i>	10,4	16,64
<i>Francia</i>	16,1	33,40
<i>Grecia</i>	22,5	70,09
<i>Islanda</i>	38,8	86,80
<i>Irlanda</i>	25,9	75,51
<i>Italia</i>	20,8	70,27
<i>Olanda</i>	38,3	126,40
<i>Norvegia</i>	36,6	94,32
<i>Spagna</i>	29,9	102,32
<i>Svezia</i>	18,3	30,80
<i>Svizzera</i>	22,9	44,55
<i>UK</i>	19,2	38,01

Figura 6: Crescita tassi attività femminile periodo 1970-2005

Sia considerando l'aumento percentuale che quello in termini percentuali, i paesi che hanno segnato il maggiore aumento sono l'Olanda, l'Islanda, la Norvegia e la Spagna. In coda troviamo, invece, la Finlandia, la Svezia, la Danimarca e la Francia. Bisogna, però, sottolineare come i 3 paesi scandinavi erano anche quelli con la partecipazione femminile maggiore negli anni '70, quindi il ridotto incremento è dovuto, almeno in parte, ad un già elevato livello di partenza rispetto agli altri paesi che erano più indietro.

Concludendo, sottolineiamo come i gruppi di paesi considerati arrivino alla fine di questo percorso storico a livelli di tassi di partecipazione femminili simili al loro interno (tranne nei paesi anglosassoni dove l'Irlanda mostra livelli inferiori rispetto al Regno Unito). I paesi che compongono ciascun gruppo sono geograficamente vicini e hanno caratteristiche di sistemi di welfare comparabili (come mostreremo più avanti analizzando, nel dettaglio, i lavori di Esping Andersen). Il risultato ottenuto nell'analisi della partecipazione femminile al mercato del lavoro confermerebbe la bontà della scelta di raggrupparli in quel modo.

## **2.1. Tasso di occupazione e livelli di fecondità**

Analizziamo ora l'andamento dei tassi di occupazione femminile in relazione all'andamento dei livelli di fecondità.

Utilizziamo i tassi di occupazione delle donne con un'età compresa tra i 15 e i 64 anni e il tasso di fecondità totale. Si era pensato di utilizzare il tasso di occupazione delle donne tra i 16 e i 44 anni come riferimento per i livelli occupazionali visto che il *total fertility rate* (TFR) è solitamente calcolato su quella fascia d'età, ma non abbiamo a disposizione dati completi su tutti i paesi per gli anni '60-'70.

Si è deciso, quindi, di utilizzare il più generale tasso di occupazione delle donne 15-64 anni dopo averlo confrontato con l'andamento dell'*employment rate* delle donne 16-44 negli anni a disposizione (per vedere se si riscontravano differenze notevoli nel suo andamento) ed aver appurato che non si verificano.

		<b>1965</b>	<b>1970</b>	<b>1975</b>	<b>1980</b>	<b>1985</b>	<b>1990</b>	<b>1996</b>	<b>1998</b>	<b>2000</b>	<b>2005</b>	<b>2007</b>
<b>Danimarca</b>	<b>Fecondità</b>	2,5	2	1,9	1,7	1,7	1,4	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8
	<b>Occupazione</b>	48,93	57,60	60,25	64,50	67,68	71,17	67,70	70,05	71,60	71,85	72,68
		<b>1965</b>	<b>1970</b>	<b>1975</b>	<b>1980</b>	<b>1985</b>	<b>1990</b>	<b>1996</b>	<b>1998</b>	<b>2000</b>	<b>2005</b>	<b>2007</b>
<b>Finlandia</b>	<b>Fecondità</b>	2,04	1,8	1,7	1,7	1,6	1,6	1,8	1,7	1,7	1,8	1,8
	<b>Occupazione</b>	61,98	60,79	64,22	66,87	70,31	71,83	59,79	61,54	64,60	66,94	69,08
		<b>1965</b>	<b>1970</b>	<b>1975</b>	<b>1980</b>	<b>1985</b>	<b>1990</b>	<b>1996</b>	<b>1998</b>	<b>2000</b>	<b>2005</b>	<b>2007</b>
<b>Norvegia</b>	<b>Fecondità</b>	2,90	2,5	2,0	1,8	1,7	1,8	1,9	1,8	1,9	1,8	1,9
	<b>Occupazione</b>	36,40	38,26	51,74	60,88	65,83	67,75	70,24	73,62	73,74	72,08	75,41
		<b>1965</b>	<b>1970</b>	<b>1975</b>	<b>1980</b>	<b>1985</b>	<b>1990</b>	<b>1996</b>	<b>1998</b>	<b>2000</b>	<b>2005</b>	<b>2007</b>
<b>Svezia</b>	<b>Fecondità</b>	24	1,9	1,8	1,7	1,6	20	1,6	1,6	1,5	1,8	1,9
	<b>Occupazione</b>	53,16	58,38	66,18	72,39	75,87	79,38	68,71	68,27	70,97	70,23	72,78
		<b>1965</b>	<b>1970</b>	<b>1975</b>	<b>1980</b>	<b>1985</b>	<b>1990</b>	<b>1996</b>	<b>1998</b>	<b>2000</b>	<b>2005</b>	<b>2007</b>
<b>Olanda</b>	<b>Fecondità</b>	3	2,6	1,7	1,6	1,5	1,5	1,5	1,5	1,7	1,7	1,7
	<b>Occupazione</b>			29,52	32,96	35,56	47,37	55,02	59,27	63,25	66,55	69,99
		<b>1965</b>	<b>1970</b>	<b>1975</b>	<b>1980</b>	<b>1985</b>	<b>1990</b>	<b>1996</b>	<b>1998</b>	<b>2000</b>	<b>2005</b>	<b>2007</b>
<b>Francia</b>	<b>Fecondità</b>	2,8	2,5	1,9	1,9	1,9	1,8	1,7	1,7	1,9	1,9	2
	<b>Occupazione</b>	45,07	46,35	47,90	49,55	48,72	50,89	52,30	53,61	55,73	57,01	58,14

		<b>1965</b>	<b>1970</b>	<b>1975</b>	<b>1980</b>	<b>1985</b>	<b>1990</b>	<b>1996</b>	<b>1998</b>	<b>2000</b>	<b>2005</b>	<b>2007</b>
<b>UK</b>	<b>Fecondità</b>	2,7	2,4	1,8	1,7	1,8	1,8	1,8	1,8	1,6	1,8	
	<b>Occupazione</b>	48,47	50,17	54,25	55,77	54,78	62,09	62,38	63,43	64,56	65,49	64,96
<b>Grecia</b>	<b>Fecondità</b>	2,2	2,4	2,4	2,3	2,1	1,5	1,3	1,3	1,3	1,3	1,4
	<b>Occupazione</b>				31,63	36,91	38,55	38,81	40,00	41,10	45,27	47,34
<b>Italia</b>	<b>Fecondità</b>	2,5	2,4	2,2	1,9	1,6	1,3	1,2	1,2	1,2	1,3	1,4
	<b>Occupazione</b>	31,91	30,30	31,06	34,49	34,20	37,93	36,53	37,75	40,00	45,62	47,02
<b>Spagna</b>	<b>Fecondità</b>	2,9	2,9	2,8	2,6	2	1,5	1,2	1,2	1,2	1,3	1,4
	<b>Occupazione</b>		28,73	31,08	28,12	25,44	31,38	33,17	35,94	41,36	51,27	54,85

*Figura 7: Tassi di occupazione donne 15-64 anni e Tassi di fecondità totale 16-44 anni*

*Fonte tassi di fecondità 1965-75 figures from World Bank, 1984 and 1980-1998 figures from Population Reference Bureau World Data Sheet, citata in Fertility and women's employment in industrialized nations di Brewster and Rindfuss (2000); 2000-2007 from Eurostat*

*Fonte tassi di occupazione: Eurostat*

Iniziamo dai paesi scandinavi. In Danimarca, Norvegia e Finlandia i livelli di fecondità scendono negli anni '60-'70 e già negli anni '80 sembrano stabilizzarsi. In Svezia notiamo un marcato calo ad inizio anni '70 a cui segue una graduale, ma lieve discesa negli anni successivi. Il 1990 mostra, al contrario, una forte impennata, però, ridimensionata negli anni successivi (il dato del 1996 è uguale a quello del 1985).

Leggendo i dati in prospettiva congiunta possiamo riscontrare che inizialmente la crescita dell'occupazione femminile corrisponde ad un periodo di calo dei livelli di fecondità delle donne, ma la presenza attiva delle donne nel mercato del lavoro continua a crescere anche quando i livelli di fecondità si stabilizzano. E' vero che in Finlandia il leggero incremento della fecondità a fine anni '90 è accompagnato da un calo dell'occupazione femminile, ma quest'ultima riprende a crescere immediatamente nonostante i livelli di fecondità rimangano immutati. Il forte incremento del tasso di fecondità nel 1990 in Svezia non è accompagnato da un calo del tasso di occupazione delle donne.

Nei paesi mediterranei il calo dei livelli di fecondità si prolunga anche per tutti gli anni '80 per stabilizzarsi solo negli anni '90. Se in Spagna l'occupazione femminile rallenta la sua crescita negli anni '90, riprende, però, col nuovo millennio (quando la fecondità continua a rimanere stabile). In Grecia la crescita dei livelli di occupazione femminile si fa meno marcata nel periodo il cui il TFR si stabilizza, ma non sparisce. Infine, in Italia si riscontra una situazione simile a quella spagnola: un periodo di stallo negli anni '90 seguito da un'ulteriore crescita con la venuta del nuovo secolo.

In Gran Bretagna il tasso di occupazione femminile continua a crescere anche negli anni '80 quando il calo dei livelli di fecondità viene meno. Con gli anni '90 entrambi i tassi, sostanzialmente, si stabilizzano. In Olanda la presenza femminile nella forza lavoro occupata aumenta anche quando i livelli di fecondità smettono di scendere (dalla seconda metà degli anni '80) o addirittura leggermente salgono (all'inizio del nuovo millennio).

In Francia il TFR si stabilizza a fine anni '70; inizialmente anche l'employment rate delle donne si stabilizza, ma ritorna a crescere a fine anni '90.

Quindi, in quasi tutti le nazioni la crescita del tasso di occupazione femminile è coincisa con l'inizio del calo dei tassi di fecondità totale; questo può far ipotizzare che, almeno in parte, tale crescita fosse il risultato di effetti composizionali. Però, l'aumento dei tassi di occupazione delle donne è successivamente continuato anche quando il calo dei livelli di fecondità si era ormai livellato. Questo fa dedurre che altri meccanismi sono entrati in gioco. Uno di questi può essere, per esempio, che sempre più donne cercavano di rimanere sul mercato del lavoro anche in presenza di figli.

## 2.2. *La correlazione tra partecipazione e fecondità*

Analizzando i trend di partecipazione ed occupazione femminile e le tendenze in termini di fecondità, si nota come negli anni '70 i paesi con minore partecipazione femminile al mercato del lavoro erano anche quelli con i livelli di fecondità più elevati. Quindi, in questi paesi, "più figli, meno lavoro" sembrava essere il motto per le donne che preferivano il ruolo di casalinga e si occupavano di far crescere la famiglia.

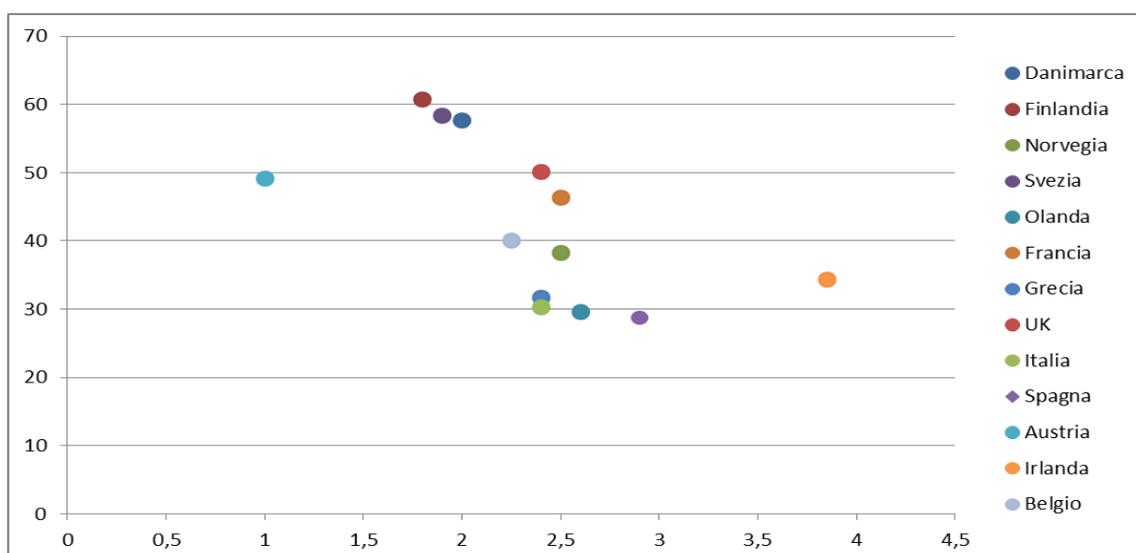


Figura 8: tassi di fecondità e tassi di partecipazione femminile al mercato del lavoro nel 1970. Total Fertility Rate sull'asse delle Y e Tasso di partecipazione femminile su quello delle X

Come abbiamo visto nel paragrafo precedente, i livelli di fecondità sono comincianti a calare ovunque a partire dagli anni '70 in poi, ma il calo è stato maggiore in alcuni paesi rispetto che altri. Negli stessi anni, la partecipazione femminile al mercato del lavoro è cresciuta dappertutto.

Queste due tendenze che si sono verificate contemporaneamente, ma con portate differenti tra loro nei diversi paesi. Ciò ha provocato un ribaltamento della situazione rilevata nel 1970. Infatti, osservando i dati inerenti al 2007, notiamo come i paesi con bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro sono diventati anche tendenzialmente quelli con minori livelli di fecondità. Questo è dovuto al fatto che nei paesi mediterranei (che erano quelli ad alta fecondità nel 1970), la natalità è calata sensibilmente e maggiormente rispetto al resto d'Europa; allo stesso tempo i livelli di partecipazione femminile alla forza lavoro sono aumentati, ma non in maniera tale da raggiungere i paesi nordici che partivano avvantaggiati.

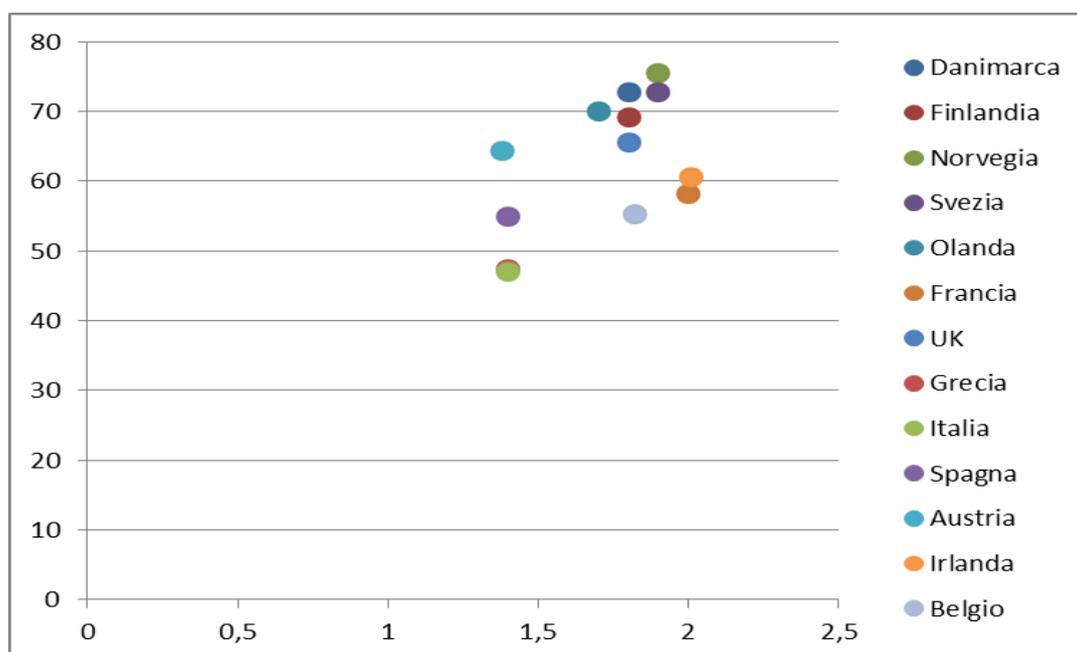


Figura 9: tassi fecondità e tassi di partecipazione femminile al mercato del lavoro nel 2007. Total Fertility Rate sull'asse delle Y e Tasso di partecipazione femminile su quello delle X

Diversi autori hanno, quindi, studiato la relazione tra tasso di fecondità e tassi di partecipazione femminile al mercato del lavoro per indagare se tale

relazione abbia effettivamente cambiato segno passando da negativa a positiva.

Un eventuale cambio di segno sarebbe significativo, in particolare per i *policy-makers*. Infatti implicherebbe che una crescita della partecipazione femminile alla forza lavoro contribuirebbe ad aumentare il tasso di fecondità (o per lo meno sarebbe compatibile con un suo incremento). Questo aumenterebbe significativamente le prospettive di sostentamento dei vari sistemi pensionistici. Molti paesi hanno, infatti, un sistema pensionistico totalmente o parzialmente di tipo “*PAYG: pay as you go*” a ripartizione (ovvero un sistema pensionistico in cui l’attuale generazione di lavoratori finanzia la pensione della generazione precedente). Il basso tasso di fecondità riduce la potenziale sostenibilità di questo tipo di sistema pensionistico, mentre l’alta occupazione femminile l’aumenta. Da qui l’importanza di capire la relazione tra fecondità e occupazione femminile a livello macro (dimensione rilevante per i *policy-makers*).

Ahn and Mira (2002), Rindfuss, Benjamin and Morgan (2000), Esping Andersen (1999) e Brewster e Rindfuss (2000) sono tra gli autori che hanno evidenziato un cambiamento di segno nella relazione tra fecondità e partecipazione al mercato del lavoro da parte delle donne.

Namkee Ahn e Pedro Mira (2002) sostengono, usando un’estensione del modello di Butz e Ward (1979), che l’effetto reddito esercitato dell’incremento dei salari femminili, l’alta disoccupazione dei paesi mediterranei e le caratteristiche dell’offerta di childcare possono spiegare il cambiamento del segno.

I due autori sottolineano come gli effetti della disoccupazione sul tasso di fecondità possono essere devastanti. In particolare, quando la partecipazione femminile al mercato del lavoro è bassa (come nei paesi mediterranei del sud Europa), gli effetti sul reddito della perdita del lavoro del capofamiglia sono ancora maggiori. Questo potrebbe spiegare i forti cali di fecondità nei paesi mediterranei. Inoltre, evidenziano come, oltre determinati livelli salariali, ulteriori incrementi del reddito possono produrre effetti positivi sulla domanda di figli. Queste due situazioni (la prima caratterizza i paesi mediterranei, mentre la seconda quelli nordici) hanno prodotto il cambio della relazione evidenziato.

Brewester e Rindfuss (2000) individuano nei cambiamenti dei contesti istituzionali (come il mutamento delle norme sociali riguardanti il lavoro femminile e lo sviluppo delle politiche familiari) le cause che hanno ridotto l'incompatibilità tra cura dei figli e partecipazione al mercato del lavoro. Anche se la relazione tra partecipazione femminile alla forza lavoro e fecondità è negativa a livello individuale, essa è diventata positiva a livello nazionale. Nonostante che le donne in tutti i paesi sperimentano difficoltà nel bilanciare lavoro salariato e responsabilità familiari, è diventato sempre più facile coordinare i due tipi di responsabilità, in alcuni paesi meglio che in altri. Con la riduzione della conflittualità tra lavoro salariato e responsabilità familiari, Brewester e Rindfuss si attendono che la relazione negativa tra partecipazione femminile al mercato del lavoro e fecondità cali ulteriormente.

La maggior parte di questi studi sono di tipo *cross-country*. I loro risultati sono stati, però, spesso interpretati come prova che anche l'associazione temporale (*time-series association*) tra fecondità e partecipazione al mercato del lavoro abbia cambiato segno passando da negativa a positiva.

Kogel (2003) modera queste visioni troppo ottimistiche. L'autore utilizza una metodologia che tiene in considerazione i fattori specifici che caratterizzano i vari paesi e, attraverso questi metodi, mostra che nella dimensione temporale (*time series correlation*), all'interno dei paesi, non si evidenzia un cambio nel segno dell'associazione tra tasso di fecondità e partecipazione femminile alla forza lavoro. Il cambiamento di segno dell'associazione *cross-country* tra fecondità e partecipazione al mercato del lavoro può essere spiegato dalla presenza di *country-effects* (la presenza di effetti specifici per alcuni paesi implica che possibili differenze tra nazioni in termini di politiche pubbliche e istituzioni del mercato del lavoro possano aver causato alta fecondità e alta occupazione femminile in alcuni paesi mentre bassa fecondità e bassa occupazione femminile in altri) e di eterogeneità tra paesi nel grado di negatività della *time-series association*.

Questa ipotesi sulla causa del cambiamento di segno della correlazione *cross-country* tra fecondità e partecipazione femminile alla forza lavoro è testata formalmente da Kogel (2003) attraverso metodi econometrici. Divide i dati (*total*

*fertility rate* e *female labor force participation rate*) 1960-2000 in due sottogruppi (1960-1985 e 1985-2000) per osservare se vi è stato realmente un cambio di segno nell'associazione tra le due variabili oggetto di studio.

L'analisi dell'autore mostra che l'associazione tra fecondità e partecipazione femminile alla forza lavoro cambia segno solo se non si tengono in considerazione i *country effects*. Kogel mostra, inoltre, anche la presenza di eterogeneità nel grado di negatività della associazione temporale (time series association) fra tasso di fecondità totale e partecipazione femminile alla forza lavoro per tre gruppi di paesi. Infatti, procede dividendo le nazioni OECD in tre gruppi: paesi scandinavi (Danimarca, Finlandia, Norvegia e Svezia), paesi mediterranei (Grecia, Italia, Portogallo e Spagna) e i rimanenti paesi (gli altri stati OECD). Dalla sua analisi emerge che la più elevata correlazione negativa tra partecipazione femminile al mercato del lavoro e fecondità la si riscontra nei paesi mediterranei e la più bassa nei paesi scandinavi. Questo sembrerebbe sostenere l'ipotesi secondo la quale nei paesi scandinavi le donne riescono meglio a conciliare lavoro e famiglia. Kogel dimostra, inoltre, anche la presenza di un calo significativo della forza dell'associazione negativa tra fecondità e partecipazione femminile al mercato del lavoro a partire dal 1985. Quest'ultima osservazione rimane una notizia relativamente positiva per i *policy-makers*.

Questo dato è anche consistente coi lavori di Rindfuss, Benjamin e Morgan (2000) e Brewster e Rindufss (2000) che suggerivano una riduzione dell'incompatibilità tra maternità e cura dei figli e partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Quindi, anche se la time-series association non cambia il suo segno, si possono comunque registrare miglioramenti nella relazione tra fecondità e occupazione.

### **3. Doppia presenza**

La crescita dei tassi di partecipazione femminile mostra come la donna è sempre più presente nel mercato del lavoro, ma allo stesso tempo deve continuare ad occuparsi della famiglia nel suo ruolo “tradizionale” di moglie e madre.

Si parla, quindi, di “doppia presenza”. Il termine viene usato per la prima volta dalla sociologa Laura Balbo nel 1978. Le donne hanno ormai due “volti”: la tradizionale moglie, donna di casa, da un lato e la lavoratrice salariata dall’altro. Devono riuscire a combinare questi due ruoli con gli impegni e le responsabilità che essi comportano. Infatti, anche se le donne (soprattutto le madri) hanno aumentato la loro partecipazione continuativa al mercato del lavoro, rimangono le prime responsabili della cura della famiglia, dei figli e dell’organizzazione dell’attività domestica. Come ribadito da Joan Williams (in *Gender and Women’s Studies*, Davies, Evans & Lorber, 2006), la “domesticità” non è morta, è solo mutata. La sempre maggiore presenza della donna nel mercato del lavoro incide anche sul suo ruolo all’interno della società e sulla sua identità di genere: sono cambiate l’immagine della donna e le aspettative sociali nei suoi confronti. Per esempio, la *British Social Attitudes* (BSA) Survey rilevava, nel 1989, che oltre il 60% (61% tra le donne e 67% tra gli uomini) concordava con l’affermazione che “le donne devono stare a casa quando hanno un figlio con età inferiore a quella della scuola dell’obbligo”. Nel 2002 solo il 48% continuava a rispondere affermativamente a quella domanda (46% nella popolazione di sesso femminile e 51% tra i maschi).

Questi cambiamenti sono stati dilatati nel tempo. E’ utile richiamare la metafora delle tre ondate di Jensen (1995) per descrivere il mutamento dell’apporto della partecipazione femminile al mercato del lavoro e le sue modalità. La prima ondata corrisponde agli anni ’50 quando i ruoli di madre e di lavoratrice retribuita erano ben separati per la maggior parte delle donne; la seconda corrisponde agli anni ’60 e ’70 in cui un sempre maggiore numero di donne cercava di integrare e conciliare il ruolo di lavoratrice con quello di madre; ed infine la terza ondata, a partire dagli anni ’80, vede un forte incremento nella

partecipazione a tempo pieno delle donne al mercato del lavoro anche in presenza di figli in età pre-scolastica.

Jensen sottolinea, inoltre, come le modalità di partecipazione femminile al mercato del lavoro siano cambiate col passare degli anni: oltre ad aumentare in termini assoluti, si è passati dall'abbandonare il mercato del lavoro quando ci si sposava, a farlo al momento della nascita del primo figlio fino all'attuale aspettativa che le donne continuino a contribuire ai bisogni economici della famiglia interrompendo la loro partecipazione alle forze lavoro solo durante il periodo della gravidanza.

Si è andato, quindi, a trasformare il tradizionale schema con il *male breadwinner* che rappresentava l'unica fonte di reddito del nucleo familiare. Diventano, col passare del tempo, sempre più numerose le famiglie con doppio reddito in cui sia il marito che la moglie sono attivi nel mercato del lavoro.

Molta letteratura, soprattutto americana, degli anni '80 ha indagato le cause di questo fenomeno. Perché le donne, anche madri, ora lavorano?

Un filone (Bergman, 1986, Leibowitz & Kleman, 1995; Smith & Ward, 1985; cit. in Edwards, 2001) pone l'accento sulla crescita dei salari femminili. Questo aumento ha fornito alle donne i giusti incentivi per entrare a far parte della forza lavoro salariata. Questo stimolo è stato anche rinforzato dai livelli di istruzione, ormai elevati, che le donne delle nuove coorti hanno raggiunto. Inoltre, il periodo che ha visto la crescita dell'occupazione femminile è stato anche caratterizzato da un cambiamento delle norme valoriali e sociali: le giovani donne hanno visioni differenti rispetto alle loro madri su lavoro e famiglia. Cambiamenti nelle norme portano di solito a mutamenti nei comportamenti in una fase in cui lo stigma sociale legato al combinare lavoro ed essere madre sta scemando (Cherlin, 1980; Crimmins, Easterlin & Saito, 1991; Mason, Czajka & Arber, 1976; Rindfuss, Brewster & Kavee, 1996; cit. in Edwards, 2001).

L'altra corrente pone, invece, l'accento sul fatto che il modello del male breadwinner non è più funzionale, anche se ancora attraente. Infatti la perdita di valore dei salari maschili (collegata a tempi di incertezza economica) ha spinto, secondo questa scuola di pensiero, le famiglie a necessitare di almeno due

salari per non rischiare una mobilità socio-economica discendente e, conseguentemente, di perdere il loro standard di vita abituale.

In alcuni paesi, contribuire al bilancio familiare rimane tuttora una delle principali ragioni che spingono le donne a cercare un'occupazione salariata, ma non è l'unica. Una rilevante (sebbene minoritaria) parte di esse lo fa come gratifica personale (secondo l'ISTAT il 21,9% delle donne italiane lavora perché le gratifica e le coinvolge e il 18,8% perché le fa sentire indipendenti; *Essere madri in Italia*, 2007). Le due sfere motivazionali si possono anche incrociare: infatti contribuire alle necessità economiche del nucleo familiare può essere fonte di soddisfazione e gratificazione personale per la donna.

Il problema che diventa sempre più centrale è la difficoltà della donna di conciliare responsabilità familiari e il lavoro full time. Infatti, il lavoratore "ideale" rimane quello a tempo pieno, immune dagli obblighi domestici (in *Gender and Women's Studies*, Davies, Evans & Lorber, 2006). Questa situazione non è, però, sempre compatibile con il profilo della figura femminile.

L'espansione del capitalismo flessibile è stata salutata da alcuni come un contributo alla risoluzione dei conflitti lavoro-famiglia per le donne. Altri autori hanno, però, fatto notare come il lavoro flessibile in cui le lavoratrici sono concentrate non è associato a successi individuali in termini di carriera nel mercato del lavoro e come i lavoratori flessibili ricadono, spesso, nelle posizioni inferiori della scala sociale e lavorativa.

I cambiamenti demografici e di partecipazione al mercato del lavoro hanno destato un crescente interesse sul problema della conciliazione lavoro-famiglia da parte dei *policy makers*. I vari governi hanno cominciato ad aumentare i loro sforzi investendo su misure di sostegno alla famiglia come non avevano fatto in precedenza. La metà degli anni '70 è il punto di svolta (Anne Héléne Gauthier, 1996; cit. in Bould & Crespi, 2008). La bassa natalità, i maggiori flussi di ingresso delle donne nel mercato del lavoro e la diversificazione delle forme familiari hanno portato ad interventi a supporto delle madri lavoratrici e dei nuclei familiari con figli piccoli (che spesso sono quelli più poveri). Inoltre, in alcuni paesi sono state re-introdotte strategie pro natalità.

Se, quindi, da circa il 1975 nei paesi “occidentali” le politiche familiari iniziano a diventare strategiche nella scena politica e nell’azione governativa, questo “arrivo sulla scena” varia da paese a paese. Rimangono differenze nel come i paesi affrontano i nuovi problemi creati dai cambiamenti demografici.

Come ricordano Bould e Crespi (2008) vi sono approcci differenti al problema della conciliazione tra lavoro e famiglia: approcci che spingono verso una parità tra i generi sottolineando l’aspetto individuale nel considerare le politiche di conciliazione come orientate principalmente alle donne; approcci che spingono per l’aumento dei servizi a favore della famiglia (servizi che sono comunque vicini alle modalità di espressione delle relazioni familiari); ed approcci che puntano a favorire il bilanciamento lavoro-famiglia cercando di trovare un corretto aggiustamento tra le due sfere della vita (famiglia e lavoro) senza entrare concretamente nella relazione tra di esse (Crespi & Bould, 1998, pagina 13).

Fino ad ora si è parlato di doppia presenza, ma soprattutto in alcuni contesti, si potrebbe anche parlare di tripla presenza. Infatti, con l’invecchiamento della popolazione, sulla donna grava anche il peso della cura, non solo dei figli, ma anche dei genitori anziani.

In particolare questo effetto lo si può ricordare nei paesi mediterranei (Italia in primis). Infatti, in questi paesi si è sviluppata una sorta di emancipazione nella famiglia (*emancipation within the family*; Bettio & Villa, 1998) invece che dalla famiglia. La carenza di servizi offerti da parte sia dello stato che del mercato ricade sulle donne adulte che prima devono occuparsi dei loro figli (con l’annesso prolungamento della loro presenza nel nucleo familiare che è aumentato nelle ultime generazioni) ed in seguito anche dei loro genitori “invecchiati” e poi dei nipoti (quadrupla presenza?). Coabitare con i propri figli è un segno di familismo: infatti in Italia e Spagna circa il 30% degli anziani vive con i propri figli (Esping-Andersen, 2009). Per farsi un’idea confrontando con altri contesti, in Francia la percentuale è al 18%, mentre in Danimarca la coabitazione tra generazioni diverse è praticamente scomparsa.

Si nota come gli impegni che ricadono sulla donna sono enormi e possono influenzare la sua presenza attiva nel mercato del lavoro. Allo stesso tempo, si

deve anche sottolineare che questi carichi di lavoro non ricadono sulla donna tutti nello stesso momento del suo corso di vita (anche perché sarebbero pressoché insormontabili). La cura di nipoti e genitori potrebbe verosimilmente coincidere, mentre quella dei figli (che la *issue* centrale nel nostro lavoro) si colloca temporalmente a parte.

### **3.1. Effetti della doppia presenza**

L'aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro può avere diverse ripercussioni sulla vita della donna e sull'organizzazione dei suoi tempi di vita.

Innanzitutto, una crescente necessità di transitare nel mercato del lavoro influenza le transizioni verso il matrimonio e il primo evento riproduttivo.

Le donne investono maggiore tempo e risorse nella loro carriera educativa con la speranza e l'aspettativa di vederli ripagati nello sviluppo del loro percorso lavorativo. Il nuovo focus sulla loro carriera le può portare ad un ritardo del matrimonio e soprattutto del primo figlio.

A partire dagli anni '60 si è assistito, infatti, ad un calo dei tassi di fecondità nella maggior parte dei paesi sviluppati. La maggior parte della popolazione mondiale vivrà in regioni vicine o sotto al livello di sostituzione in termini di fecondità in meno di 10 anni (Kohler, Billari & Ortega, 2001).

Il nuovo aspetto delle attuali tendenze di *low fertility* è che il posticipo della transizione all'evento riproduttivo, in particolare del primo figlio, è emerso come una determinante fondamentale del calo dei livelli di fecondità nei vari paesi sviluppati (Kohler, 2001). Il suo effetto può essere mitigato da eventuali effetti di recupero (che, però, non sono presenti in tutti i paesi).

A livello macro, l'effetto di recupero sembra variare a seconda del contesto: infatti, per esempio, in alcune aree come il Nord Europa e il Belgio il ritardo dell'evento riproduttivo ha solamente un effetto di posticipo senza impattare i livelli di fecondità finali; in altri paesi l'impatto è minimo (per esempio in Svizzera e Francia); mentre l'incidenza del ritardo del primo figlio sui livelli di fecondità

per coorte è sensibile nei paesi mediterranei. (Nicoletti & Tanturri, Accademia Nazionale dei Lincei, 2005)

A livello micro, l'impatto negativo esercitato dall'effetto di posticipo dell'evento riproduttivo sembra, invece, più netto e marcato (Kohler, 2001; Morgan & Rindfuss, 1999; Billari, 2002). Le donne entrano nel mercato del lavoro, ma diventa per loro sempre più difficile riuscire a conciliare i due ruoli che la società si aspetta da loro (gestione della famiglia e della casa e il nuovo ruolo lavorativo). Per questa ragione ritardano il matrimonio e soprattutto il primo evento riproduttivo.

Il ritardo del primo figlio ha poi impatti anche sulle transizioni agli eventi riproduttivi successivi. Vi è meno tempo (nel ciclo riproduttivo delle donne) per eventuali altre gravidanze anche se esse fossero desiderate. Gestire ulteriori figli e mantenersi nel mercato del lavoro risulterebbe, comunque, impegnativo se non supportati da famiglia o istituzioni.

Quindi, un primo effetto dell'incremento della partecipazione femminile è sui tassi di fecondità. E' una sorta di effetto "antecedente" alla nascita dei figli. Ma vi è anche un effetto "successivo", altrettanto interessante da analizzare. Cosa succede alla donna lavoratrice una volta che ha un figlio? Rimane nel mercato del lavoro? Ne esce? Se rimane, a che condizioni? La letteratura in materia (per esempio, Bernardi, 1999; Uunk, Kalmijn and Muffels, 2003; Solera, 2009) ha generalmente considerato il "child effect" come uno dei fattori chiave nell'influenzare la transizione fuori dal mercato del lavoro delle donne.

### **3.2. *L'uso del tempo delle donne***

Il problema della doppia presenza della donna si manifesta soprattutto in relazione ai compiti domestici che ricadano sulle sue spalle. La diseguale divisione di genere del lavoro domestico all'interno del nucleo familiare è un fenomeno presente in tutti i paesi europei. La cura della casa e della famiglia spetta, generalmente, alla componente femminile.

Nonostante la maggiore sensibilizzazione portata avanti nell'ultimo decennio e i miglioramenti conseguiti, il forte gap di genere nel lavoro domestico e di cura rimane una costante per numerose famiglie. In tutti i paesi sono le donne a farsi principalmente carico della cura della famiglia e della gestione della casa. Il dominio delle donne in queste attività si nota sia nel numero di coloro che le svolgono sia nelle ore dedicate a tali compiti. Se il gap è ancora presente ovunque, la sua portata varia a seconda dei contesti.

Nella popolazione 20-74 anni (dati Eurostat 2006 per i paesi disponibili), i paesi mediterranei (Italia e Spagna) sono quelli in cui le donne dedicano maggiore tempo giornaliero alle attività famigliari (oltre 5 ore in Italia e poco meno in Spagna). Dall'altro lato, in Svezia e Finlandia la media giornaliera è inferiore alle 4 ore.

	Donne			Uomini		
	Lavoro retribuito	Lavoro familiare	Lavoro totale	Lavoro retribuito	Lavoro familiare	Lavoro totale
<b>Italia</b>	1.52	5.20	7.12	4.15	1.35	5.50
<b>Belgio</b>	1.53	4.32	6.25	3.15	2.38	5.53
<b>Finlandia</b>	2.33	3.56	6.29	3.48	2.16	6.04
<b>Francia</b>	2.17	4.30	6.47	3.48	2.22	6.10
<b>Germania</b>	1.52	4.11	6.03	3.02	2.21	5.41
<b>UK</b>	2.24	4.15	6.39	4.10	2.18	6.29
<b>Spagna</b>	2.06	4.55	7.01	4.21	1.37	5.58
<b>Svezia</b>	2.53	3.42	6.36	4.11	2.29	6.40

Figura 10: Tempo dedicato al lavoro da parte della popolazione 20-70 anni. Durata media giornaliera in ore e minuti. Fonte: Eurostat (2006)

	Donne		Uomini	
	Lavoro retribuito	Lavoro familiare	Lavoro retribuito	Lavoro familiare
<b>Italia</b>	26	74	73	27
<b>Belgio</b>	29	71	56	44
<b>Finlandia</b>	39	61	63	37
<b>Francia</b>	34	66	62	38
<b>Germania</b>	31	69	59	41
<b>UK</b>	36	64	65	35
<b>Spagna</b>	30	70	73	27
<b>Svezia</b>	44	56	63	37

Figura 11: Tempo dedicato al lavoro da parte della popolazione 20-70 anni. Composizione percentuale. Fonte: Eurostat (2006)

In rapporto al totale delle ore giornaliere lavorate, le donne italiane e spagnole dedicano oltre il 70% delle loro attività giornaliere al lavoro domestico (dato che non ci sorprende vista la vocazione familista dell'Europa mediterranea), mentre in Svezia solo il 56% del lavoro delle donne è per la cura della famiglia.

Di conseguenza il tempo dedicato al lavoro retribuito delle donne è inferiore nei paesi in cui sono costrette a dedicare numerose ore alle attività domestiche e di cura: meno di due ore in Italia. Oltre alla Spagna, anche Germania e Belgio fanno registrare valori assoluti bassi sotto questo aspetto.

Essendo questo dato calcolato sull'intera popolazione 20-74 anni, riflette i livelli di occupazione femminili dei vari paesi (dove poche donne lavorano, la media complessiva di ore dedicate al lavoro retribuito è di conseguenza poco elevata).

In campo maschile, la situazione è ribaltata con gli uomini che dedicano spesso oltre il 70% del totale della loro giornata lavorativa alla componente retributiva.

In Italia il 30% degli uomini non dedica nemmeno 10 minuti al giorno alla cura della casa e famiglia, mentre in Svezia la percentuale è solo dell'8% ed in Finlandia del 10%. In tutti i paesi almeno il 90% delle donne dedica 10 minuti della propria giornata al lavoro familiare.

Sia in valori assoluti che percentuali, gli spagnoli e gli italiani sono coloro che dedicano meno tempo alle attività domestiche (meno di due ore al giorno). La decisamente minore propensione a dedicarsi alle attività familiari persiste anche in presenza di figli piccoli (dati Eurostat 2004).

Per quanto concerne il livello di partecipazione, in tutti i paesi, oltre il 95% delle donne partecipa, almeno minimamente, ad attività domestiche, mentre in campo maschile solo Finlandia e Svezia raggiungono il 90% con Spagna ed Italia poco sopra il 70%.

	<b>Donne</b>		<b>Uomini</b>	
	Lavoro retribuito	Lavoro familiare	Lavoro retribuito	Lavoro familiare
<b>Italia</b>	28	96	53	70
<b>Belgio</b>	29	97	43	90
<b>Finlandia</b>	37	98	48	90
<b>Francia</b>	37	98	49	81
<b>Germania</b>	29	97	44	88
<b>UK</b>	36	97	52	88
<b>Spagna</b>	31	96	52	72
<b>Svezia</b>	40	98	52	92

Figura 12: Tasso di partecipazione ai differenti tipi di lavoro per genere.  
Popolazione 20-70 anni. Fonte: Eurostat (2006)

Se si considerano solo le donne occupate, naturalmente la media giornaliera di tempo dedicato al lavoro retribuito aumenta, mentre quella dedicata alle attività domestiche cala, ma in maniera meno sensibile rispetto all'aumento delle ore di lavoro retribuito. Questo produce una situazione in cui le donne dedicano sempre più tempo al lavoro nel suo complesso e nell'insieme delle sue forme.

	<b>Donne</b>			<b>Uomini</b>		
	Lavoro retribuito	Lavoro familiare	Tempo libero	Lavoro retribuito	Lavoro familiare	Tempo libero
<b>Italia</b>	4.37	3.53	3.18	6.12	1.10	4.07
<b>Belgio</b>	3.53	3.52	3.53	5.03	2.15	4.23
<b>Finlandia</b>	4.20	3.21	4.39	5.32	1.59	5.05
<b>Francia</b>	4.32	3.40	3.08	5.44	1.53	3.51
<b>Germania</b>	3.52	3.11	4.48	5.05	1.52	5.11
<b>Norvegia</b>	3.46	3.26	5.22	4.56	2.12	5.38
<b>UK</b>	4.06	3.28	4.21	5.42	1.54	4.42
<b>Spagna</b>	4.57	3.29	3.33	2.11	1.20	4.20
<b>Svezia</b>	4.05	3.32	4.27	5.17	2.23	4.51

Figura 13: Tempo dedicato al lavoro da parte della popolazione occupata.  
Durata media giornaliera in ore e minuti. Fonte: Eurostat (2006)

Il risultato è una minore disponibilità di spazio per dedicarsi al tempo libero rispetto alla loro controparte maschile. Il gap più marcato lo si riscontra in Italia (49 minuti). I paesi scandinavi mostrano come previsto (visto che gli uomini sono maggiormente coinvolti, o meglio, sono meno non coinvolti) una differenza meno notevole. Anche in Gran Bretagna e Germania il gap è ristretto, mentre è abbastanza elevato in Francia.

<b>Italia</b>	49
<b>Belgio</b>	30
<b>Finlandia</b>	26
<b>Francia</b>	43
<b>Germania</b>	23
<b>Norvegia</b>	16
<b>UK</b>	21
<b>Spagna</b>	47
<b>Svezia</b>	24

Figura 14: Gap di genere in minuti giornalieri dedicati al tempo libero da parte della popolazione 20-70 anni occupata. Fonte: Eurostat (2006)

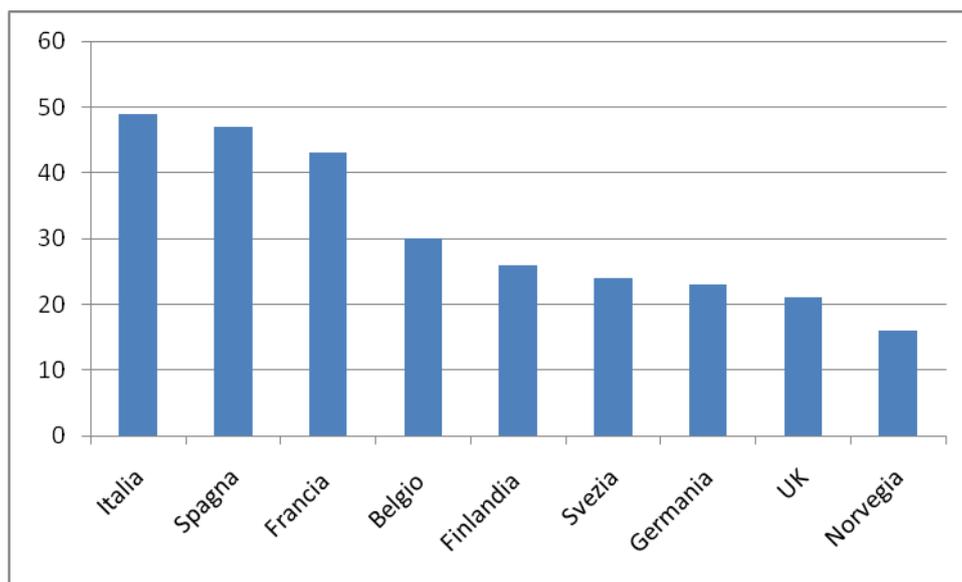


Figura 15: Gap di genere in minuti giornalieri dedicati al tempo libero da parte della popolazione 20-70 anni occupata. Fonte: Eurostat (2006)

La fase della vita e del percorso familiare più impegnativo è quando si è in presenza di figli piccoli. In questa situazione, la partecipazione maschile alle attività di cura della famiglia e della casa aumenta. L'Italia rimane sempre il fanalino di coda (il 23% delle loro ore lavorative è dedicato al lavoro familiare. In Norvegia e Svezia si raggiunge il 40%).

	Donne			Uomini		
	Lavoro retribuito	Lavoro familiare	Tempo totale	Lavoro retribuito	Lavoro familiare	Tempo totale
<i>Italia</i>	1.51	7.15	9.06	6.19	1.51	8.10
<i>Finlandia</i>	2.14	6.05	8.19	5.15	2.48	8.03
<i>Francia</i>	2.13	5.49	8.02	4.55	2.30	7.25
<i>Germania</i>	1.12	6.11	7.23	4.32	3.00	7.32
<i>Norvegia</i>	2.15	5.26	7.41	4.47	3.12	7.59
<i>UK</i>	2.00	6.09	8.09	5.33	2.46	8.19
<i>Svezia</i>	2.17	5.29	7.46	4.53	3.21	8.14

Figura 16: Frequenza di partecipazione ai differenti tipi di lavoro per genere. Genitori con figlio sotto i 6 anni. Fonte: Eurostat (2004)

Quindi, nonostante segni di miglioramento, soprattutto in alcuni paesi, permane ancora un forte sbilanciamento in favore della donna per quanto riguarda la divisione dei compiti di cura e delle attività domestiche nella famiglia. Il doppio ruolo della donna è ancora oggi una realtà e non ha lasciato posto ad un *equal role* nella divisione dei compiti. La divisione di genere del lavoro familiare si è parzialmente riequilibrata in favore della donna, ma in molti contesti siamo ancora lontani da una completa condivisione dei compiti. Infatti, si è di fronte ad un processo lento che deve fronteggiare, in alcuni paesi (come quelli mediterranei), resistenze culturali e cambiare consuetudini e norme sociali.

#### **4. Strategie di conciliazione**

Vari strumenti sono stati identificati nel corso degli anni sia dalla letteratura in materia che dai *policy makers* come possibili soluzioni per alleviare il carico di lavoro delle donne impegnate attivamente nel mercato del lavoro e per, in generale, facilitare l'attività lavorativa della donna anche in presenza di figli da accudire (e quindi ridurre i flussi in uscita dalla forza lavoro al momento del matrimonio e soprattutto dell'evento riproduttivo).

L'Unione Europea definisce la conciliazione lavoro-famiglia come "l'introduzione di sistemi che prendono in considerazione le esigenze della famiglia, di congedi parentali, di soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, e lo sviluppo di un contesto e di un'organizzazione lavorativa tali da agevolare la conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini".

Le politiche per la conciliazione si propongono, quindi, di rendere compatibili la sfera lavorativa e quella familiare consentendo agli individui di vivere meglio i molteplici ruoli che ricoprono all'interno di una società sempre più complessa. Queste politiche hanno come priorità quella di promuovere una migliore qualità di vita delle famiglie. I vari stati hanno avviato molteplici iniziative per favorire il radicamento e lo scambio delle migliori esperienze e la sperimentazione ed il consolidamento di nuovi modelli di organizzazione del lavoro.

La promozione di politiche di conciliazione opera su due fronti: da un lato vuole rispondere alle esigenze e ai bisogni delle donne su cui grava il "doppio ruolo" e dall'altro vuole migliorare le condizioni delle donne sul lavoro. Agisce su due dimensioni: la quotidianità della donna e le condizioni della sua attività lavorativa. Promuovendo una migliore conciliazione lavoro-famiglia, non solo si alleggeriscono i carichi di lavoro familiari della donna, ma si cerca anche di migliorare la sua condizione sul posto di lavoro rendendola potenzialmente più produttiva.

In un'ottica più generale, l'alta partecipazione femminile al mercato del lavoro aumenta l'uguaglianza di genere, sorregge la crescita economica e contribuisce alla sostenibilità dei welfare regimes all'interno di una società sempre più anziana. Investire nel tentativo di risolvere il dilemma della conciliazione

lavoro/famiglia permetterebbe, quindi, agli stati di progredire su tutti questi fronti.

Disponibilità di posti di lavoro a tempo parziale, politiche di offerta di child care, telelavoro, job sharing, flessibilità di orari, congedi di maternità sono solo alcune delle principali strategie individuate. Alcune di queste forme di conciliazione non sono ancora molto diffuse e anche la loro diffusione varia da contesto a contesto.

Ci proponiamo di analizzare in questo capitolo le principali strategie individuate, la loro diffusione, le loro modalità di utilizzo e i loro vantaggi (e anche i loro potenziali punti deboli) per la donna lavoratrice. In particolare, ci concentreremo sul part-time, sulla disponibilità di childcare, sulla durata e sulle condizioni delle pause maternità e dei congedi parentali e sulla disponibilità di orari di lavoro flessibili. Il part-time fornisce alla donna più tempo per gestire tutte le dimensioni della propria vita, mentre orari di lavoro flessibili idealmente danno una maggiore elasticità per meglio conciliare i propri compiti. Disponibilità di forme di childcare, invece, alleviano i carichi di lavoro e diminuiscono le ore in cui la donna deve essere a casa per occuparsi dei figli.

#### **4.1. *Il part-time***

Le caratteristiche del lavoro effettuato possono influire sulle decisioni delle neo madri. Alcuni tipi di lavoro, infatti, permettono maggiormente la convivenza tra occupazione e cura dei propri figli.

Quando le donne ritornano dalla pausa maternità, spesso lo fanno part-time per alleviare i costi e il conflitto tra lavoro e cura dei figli. Un ampio accesso a posizioni part-time può, quindi, permettere alle donne di rendere il loro doppio ruolo maggiormente compatibile e, così, di rientrare rapidamente nel mercato del lavoro dopo il periodo di maternità. Infatti, il part-time idealmente fornisce maggiore flessibilità alle donne e dovrebbe consentire una più agevole combinazione del lavoro sul mercato con le responsabilità familiari. Il quadro

non è, però, così chiaro e limpido. Infatti, la natura del lavoro part-time e la composizione della sua forza lavoro varia notevolmente da paese a paese.

Innanzitutto, in alcuni paesi il lavoro part-time comporta dei costi considerevoli in termini di protezione, salario, benefits sociali e prospettive di carriera (Bollé, 1997). Negli Stati Uniti, per esempio, le donne che ritornano all'attività lavorativa part-time perdono parte del salario, anzianità e spesso benefits e sicurezza del posto di lavoro. Al contrario, in Norvegia e Svezia, le lavoratrici part-time godono degli stessi diritti e benefits delle lavoratrici a tempo pieno.

Non è, quindi, una sorpresa che il tasso delle neo madri che scelgono il part-time vari a seconda del paese di appartenenza. In Norvegia, Danimarca e Svezia, circa il 40-50% delle madri di figli in età pre-scolare lavora part-time ed è diventato una norma come ponte tra la pausa maternità e il ritorno all'occupazione regolare (Blossfeld & Hakim, 1997; Esping-Andersen, 2009).

In paesi come gli Stati Uniti o la Gran Bretagna, dove i lavoratori part-time sono marginalizzati, i livelli di impiego a tempo parziale delle neo madri sono la metà di quello riscontrato nei paesi scandinavi (Brewster and Rindfuss, 2000).

#### **4.1.1. *La diffusione del part-time***

Il livello di diffusione delle occupazioni part-time non è omogeneo in tutta Europa. Infatti alcuni paesi sono stati caratterizzati da una maggiore espansione dell'offerta di lavoro a tempo parziale.

Figura 17: Percentuale occupazione part-time sul totale occupazione femminile 15-64 anni

	1985	1990	1995	2000	2005	2008
<b>Austria</b>	-	-	26,4	32,9	39,1	41,1
<b>Germania</b>	29,3	33,6	33,5	37,7	43	44,9
<b>Danimarca</b>	43,6	37,9	35,3	34,9	32,6	36
<b>Spagna</b>	-	11,9	16,3	17	24	22,6
<b>Finlandia</b>	-	-	15,5	16,7	18,2	17,8
<b>Francia</b>	21,7	23,6	28,8	30,9	30,1	29,3
<b>Grecia</b>	9,4	6,9	7,9	7,7	9	9,8
<b>Irlanda</b>	15,2	17,5	23	30,7	31,5	31,9
<b>Italia</b>	9,9	9,4	13,1	17,3	25,6	27,8
<b>Olanda</b>	51,5	59,4	67,2	70,5	75	75,2
<b>Norvegia</b>	-	-	47,7	42,9	43,9	43
<b>Portogallo</b>	-	8,6	10,5	13,7	13,2	13,9
<b>Svezia</b>	-	-	43	35,7	39,2	40,9
<b>UK</b>	44,3	42,6	43,7	43,8	41,9	41
<b>EU12</b>	-	28,1	31,1	33,5	35,9	36,2
<b>EU15</b>	-	-	31,1	33,3	35,8	36,1
<b>EU27</b>	-	-	-	28,7	30,5	30,6

Fonte: Eurostat

Dalla figura 10 si può notare come in Olanda, ben oltre il 75% delle occupate in età 15-64 anni lavori a tempo parziale. Gli altri paesi sono lontani con Germania, Austria, Svezia, Norvegia e Regno Unito che comunque mostrano percentuali sopra il 40%. I paesi mediterranei, come da previsioni, sono in coda (meno del 10% di occupate part-time in Grecia). Degno di nota è il dato della Finlandia che si discosta dagli altri paesi scandinavi mostrando una scarsa presenza dell'impiego part-time sul totale dell'occupazione femminile.

Analizzando i dati in prospettiva storica, notiamo forti e costanti incrementi del peso del part-time in Olanda (dal 51% del 1985 al 75% del 2008), in Germania (dal 29% al 45%), Austria (dal 26% del 1995 al 41% del 2008) e Italia (dal 10% al 27,8%). In Irlanda e Spagna si riscontra una crescita fino a metà anni 2000 per poi stabilizzarsi. Gli altri paesi mostrano andamenti maggiormente altalenanti o statici negli oltre vent'anni considerati.

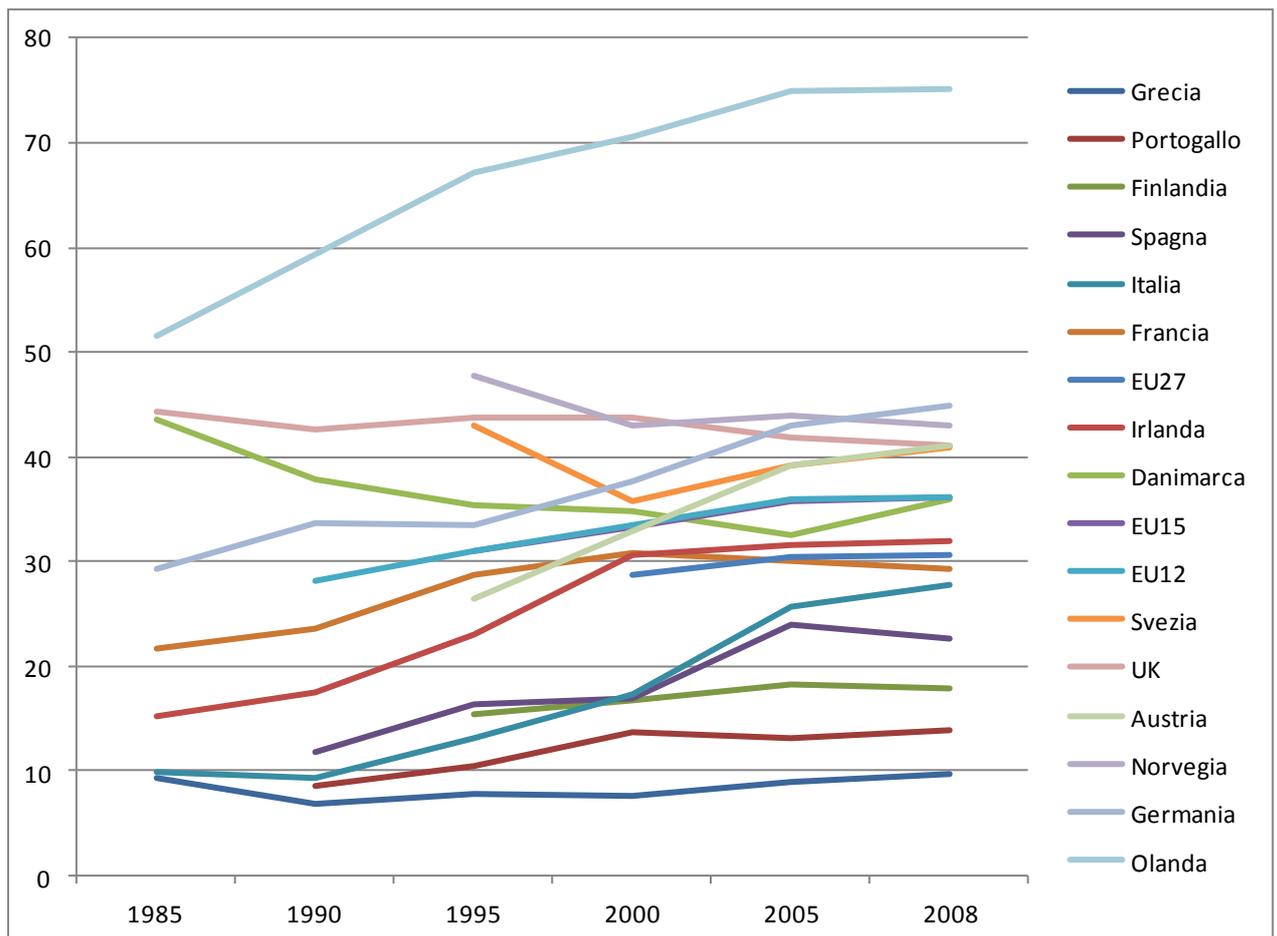


Figura 18: Andamento nel tempo della percentuale occupazione part-time sul totale occupazione femminile 15-64 anni

Si può notare come la diffusione del part time non sia, però, bassa in tutti i paesi caratterizzati da livelli di fecondità poco elevati: per esempio l'Olanda è in questo gruppo di paesi negli anni '80 e parte degli anni '90, ma registra una delle più alte percentuali di donne che lavorano part-time. Anche la relazione alti livelli occupazionali-alta offerta lavoro part-time non è sempre lineare: per esempio, la Finlandia fa registrare un basso tasso di lavoratrici part-time, ma elevata partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

#### **4.1.2. Le diverse forme di part-time**

E' importante definire cosa si intende per part-time. Infatti le definizioni legali del lavoro a tempo parziale variano considerevolmente sia da paese a paese che all'interno di ciascun paese tra occupazione ed occupazione.

Bollé (1997) e Van Bastelaer, Lemaitre & Marianna (1997) mostrano come la definizione legale del lavoro a tempo parziale vari considerevolmente a seconda del paese. Per esempio in Francia lavorare 4/5 dell'orario regolare era considerato part-time, in Spagna la quota era 2/3 di ciò che era stabilito dai contratti collettivi di settore, mentre nei paesi anglo-sassoni bastava lavorare meno di 30 ore settimanali.

Tenere in considerazione le differenze di cosa comprende il lavoro a tempo parziale nei vari paesi è necessario quando si interpretano e si comparano le statistiche occupazionali di ciascun contesto. Inoltre, con l'espansione della sua diffusione, il part-time si è diversificato anche al suo interno. Per questo è utile concettualizzare, almeno sinteticamente, le diverse forme di part-time disponibili. Infatti, queste possono rispondere in maniera differente alle esigenze delle donne di conciliare lavoro e famiglia.

Catherine Hakim (1993, 1997) distingue tre tipi distinti di lavoro part-time.

Il primo è l'*"orario di lavoro ridotto"*. Questa categoria prevede un orario lavorativo settimanale leggermente più corto di quello standard ed è spesso una richiesta del lavoratore. E', quindi, una scelta personale e non prevede un cambio di occupazione e datore di lavoro. Spesso è una scelta limitata nel tempo. In alcuni paesi queste forme di tempo parziale possono essere considerate come full time (per esempio quando si lavora sei ore giornaliere al posto che otto). Questo tipo di part-time può essere vista come una risposta agli eccessivi carichi di lavoro della donna in alcune fasi della suo ciclo di vita (visto che è spesso una scelta temporanea).

La seconda categoria considerata è il *"half time job"*. Sono lavori di 15-29 ore settimanali, solitamente sotto richiesta del datore di lavoro e in forma permanente.

Il terzo tipo comprende i *lavori marginali* che prevedono solitamente meno di 10-15 ore lavorative settimanali. In molti paesi, non sono occupazioni protette e sono anche escluse dagli *employment benefits*. Per esempio in Germania i lavoratori impiegati meno di 15 ore a settimana sono esclusi dall'assicurazione sociale (Hakim, 1997). Questa categoria può comprendere un vasto numero di lavoratori (2-4 milioni in Gran Bretagna a metà anni '90). Questo tipo di lavoro a tempo parziale non è evidentemente una strategia ottimale di conciliazione tra lavoro e famiglia. Sono "*bad jobs*", spesso sotto-pagati e in condizioni di tutela inesistenti. La loro diffusione negli anni '80-'90 ha coinvolto sia paesi con bassa offerta delle altre due forme di part-time (Spagna) che paesi con una buona diffusione del tempo parziale tradizionale (Gran Bretagna, Germania, Olanda e Danimarca).

Tra queste tre forme "generaliste", la prima è la tipica soluzione in termini di conciliazione. Le altre due, invece, possono poco in quella direzione.

Questa breve sintesi mostra come le statistiche nazionali sul part-time possono trarre in inganno. Infatti, se nascondono una forte diffusione della seconda e terzo tipo di part-time appena analizzate, l'apparente notevole diffusione del part-time consisterebbe nella presenza di *bad jobs* che non si rivelano come buone strategie di conciliazione lavoro-famiglia.

#### **4.1.3. Uguaglianza o marginalizzazione?**

La crescita della partecipazione femminile al mercato del lavoro nel periodo post-bellico ha portato alla formulazione della "*equalization thesis*" che vede questo incremento della partecipazione delle donne alla forza lavoro retribuita come un fattore che riduce la loro dipendenza dagli uomini e che, quindi, porta ad una maggiore uguaglianza tra uomini e donne (Blossfeld & Hakim, 1997). In questa ottica la maggiore offerta di lavori part-time che permettono alle donne di inserirsi nel mercato del lavoro può essere vista in modo positivo e come un motore verso una maggiore equità tra i due sessi.

A questa visione si contrappone la teoria della marginalizzazione. Questo approccio considera il lavoro a tempo pieno come quello standard ed il part-time è visto come una forma atipica di impiego. Questa scuola di pensiero sottolinea come il tempo parziale sia, in molti paesi, collegato a minori protezioni e sicurezza lavorativa (Moller, 1988; Buchtemann & Quack, 1990; Pfau-Effinger & Geissler, 1992; Marsh, 1991; Ebbing, 1992; Dale & Joshi, 1992; Backer & Stolz-Willing, 1993; Quack, 1993; Meuders & Plasman, 1994; cit. in Blossfeld & Hakim, 1997).

Il part-time è dominato dalle donne e sotto quest'ottica sono, quindi, viste come segregate in un ambiente lavorativo che le marginalizza in occupazioni considerate "inferiori". Blossfeld e Hakim (1997) sottolineano anche una terza opzione che si inserisce tra la visione positiva dell'uguaglianza e quella pessimistica della marginalizzazione. Infatti, i due autori sottolineano come questi lavori a tempo parziale possono non essere semplicemente tollerati da alcune donne, ma volontariamente cercati. In un contesto in cui la necessità economica non è più il solo fattore guida che spinge le donne nel mercato del lavoro, il sistema valoriale e le preferenze in termini di ruoli di genere delle donne diventano più importanti nelle loro scelte occupazionali.

Emerge un gruppo di donne che pongono la loro occupazione in secondo piano rispetto ad altre attività non economiche (tra cui, appunto, l'orientamento verso la famiglia). Per queste donne (che sono essenzialmente *secondary earners*), quindi, l'attività occupazionale deve essere gestita intorno ad un altro interesse (la famiglia e gli impegni che ne derivano) che loro considerano come principale. In quest'ottica, il lavoro a tempo parziale diventa una soluzione ottimale.

Kanji (2010) conferma l'ipotesi che le preferenze della donna (in questo caso riguardo cosa sia meglio per la crescita del figlio) giochino un ruolo fondamentale nella scelta se rimanere occupata a tempo pieno oppure no. Non solo le preferenze della neo-madre influiscono sulle sue scelte occupazionali, ma anche quelle del marito hanno un loro ruolo. Quindi, allargando il campo, è verosimile che possano influire sulla scelta della donna se lavorare o meno anche non in concomitanza dell'evento riproduttivo.

Nel trattare le preferenze (e la raccolta di dati su di esse) bisogna, però, tenere in considerazione una possibile fonte di bias, ovvero i rispondenti possono post-razionalizzare le loro azioni al posto di esprimere le loro reali preferenze (in pratica possono dire che la loro preferenza è per una forma di lavoro perché è quella che hanno scelto o sono stati costretti a scegliere giustificando in questo modo la loro decisione).

#### **4.1.4. Chi usa il part-time?**

Le caratteristiche di chi utilizza il part-time variano a seconda dei paesi. Differenti tipi di donne possono corrispondere a differenti modalità d'uso di questo tipo d'occupazione. E' interessante analizzare la diffusione dell'occupazione a tempo parziale nel totale della forza lavoro femminile 15-64 anni per livello d'istruzione e classi d'età.

Il part-time è diffuso maggiormente tra le fasce d'istruzione meno elevate. In tutti i paesi presi in considerazione, all'aumentare del livello di istruzione, cala la percentuale di donne occupate part-time. Analizzando i singoli dati di fascia, emergono, però, delle particolarità associate ad alcuni paesi.

I paesi mediterranei e la Finlandia sono in coda sia tra coloro con alti livelli di istruzione che tra le meno istruite. La poca diffusione del part-time in questi paesi sembra essere una costante e non dipendere da alcune fasce specifiche della popolazione. Una forte presenza di modalità di impiego a tempo parziale si riscontra, tra le poco istruite, negli altri paesi nordici, in Olanda, in Gran Bretagna ed in Irlanda dove si superano, invece, il 50% di occupate part-time in questa categoria.

Paese	ISCED 0-2	ISCED 3-4	ISCED 5-6
EU 27	38,83	32,19	23,87
EU 15	41,17	40,22	27,88
Danimarca	50,57	38,60	27,27
Germania	49,78	47,56	34,95
Irlanda	56,61	39,38	21,32
Grecia	14,46	10,21	6,40
Spagna	30,00	23,76	16,28
Francia	37,72	30,55	23,77
Italia	34,37	28,13	18,96
Olanda	84,95	78,73	65,27
Austria	43,45	44,46	34,22
Finlandia	30,62	21,13	12,17
Svezia	53,50	43,66	31,02
UK	51,96	45,18	32,19
Norvegia	55,98	48,53	29,41

Figura 19: % part-time su totale occupazione donne 15-64 per livelli ISCED<sup>1</sup>

Germania ed Austria insieme ad Olanda, Svezia, Norvegia e Regno Unito si mantengono sopra il 40% di part-time sul totale delle occupate con ISCED livello 3-4. I due paesi di lingua tedesca mantengono, quindi, gli stessi livelli di part-time rilevati per le meno istruite anche tra coloro con livelli di istruzione medi. Negli altri paesi la percentuale del part-time tende a calare: Irlanda, Finlandia e Grecia sono i paesi in cui il calo del peso del part-time è più marcato (in rapporto al livello riscontrato tra le poco istruite).

Tra le istruite, l'Olanda è sempre nettamente il paese con maggiore part-time seguito da Germania e Austria. Anche Svezia e Regno Unito mostrano valori superiori al 30%. Dall'altro lato, l'Irlanda passa dal 56% di occupate part-time tra le poco istruite a solo il 21% tra coloro con livelli di istruzione elevati. Gli altri cali marcati si riscontrano in Grecia e Finlandia, mentre Olanda, Germania e Austria sono i paesi in cui il calo è meno forte. Questi paesi sembrano mostrare un quadro in cui il lavoro a tempo parziale è diffuso in maniera più omogenea

<sup>1</sup> L'ISCED è uno metodo di classificazione dei corsi e relativi titoli di studio creato dall'UNESCO. Il livello 0 corrisponde all'istruzione pre-elementare; il livello 1 è l'istruzione elementare o il primo stadio di istruzione di base, il livello 2 è l'istruzione secondaria inferiore o il secondo stadio dell'istruzione di base, il livello 3 corrisponde all'istruzione secondaria di base, il livello 4 a quella post secondaria ma non terziaria, il livello 5 al primo grado dell'istruzione terziaria, mentre il livello 6 al secondo stadio della terziaria.

tra le fasce di istruzione, mentre l'Irlanda è il paese che mostra maggiormente una diffusione essenzialmente tra le poco istruite.

La forte diffusione di lavori a tempo parziale tra le poco istruite può sottolineare che molte di queste occupazioni sono di basso livello, probabilmente con salari ridotti (la combinazione tra poche ore di lavoro e scarso livello di istruzione non dovrebbe produrre un forte potere salariale).

Questa visione è confermata dalla letteratura in materia. Ricerche (per esempio Fagan & Burchell, 2002 e Kauhanen, 2003; cit. in *Part-time work in Europe*, Eurofond 2007) mostrano come i lavoratori part-time tendono a cambiare più spesso il loro lavoro. Questo sembrerebbe legato al fatto che i lavori a tempo parziale siano maggiormente diffusi in settori con alti livelli di turnover (per esempio la ristorazione o la vendita al dettaglio).

La breve durata delle occupazione part-time ha effetti anche sulla loro situazione contrattuale. Paoli & Merllié (2001), utilizzando i dati provenienti dalla Third European Survey on Working Conditions (realizzata nel 2000), riscontrano che il 28% e il 25% di coloro occupati part-time hanno rispettivamente contratti a tempo determinato o contratti con agenzie interinali.

Fagan & Burchell (2002; cit. in *Part-time work in Europe*, Eurofond 2007) confermano anche che una delle aree in cui i lavoratori part-time soffrono maggiormente la comparazione con quelli full-time sono i livelli remunerativi. In particolare, sono le donne che sono maggiormente a rischio di cadere nella fascia più bassa di livelli salariali (il 47% delle lavoratrici part-time). Bollé (1997) sottolinea come la differenza media salariale tra part-time e full-time sia provocata dalla crescente propensione di utilizzare questa forma di impiego per le donne e per i giovani (15-25). Inoltre, evidenzia come il part-time sia diffuso in settori in cui la paga oraria è inferiore rispetto alla media nazionale. La condizione per cui le donne che lavorano part-time hanno un salario orario inferiore rispetto a quella di coloro occupate a tempo pieno è confermata anche da altre ricerche quali Manning & Petrongolo (2008) in cui si attesta la differenza salariale al 22%, Ermisch & Wright (1993) e Connolly & Gregory (2009; cit. in Kanji, 2010).

Fagan & Burchell sottolineano anche come i lavori a tempo parziale siano spesso caratterizzati da scarse responsabilità di supervisione e pianificazione, da poca complessità delle mansioni e da un elevato tasso di monotonia. Questo favorisce l'emergere di difficoltà di progressione di carriera. Il 47% dei lavoratori a tempo pieno, infatti, teme che un passaggio al part-time potrebbe limitare le loro prospettive di carriera (Gasparini et al, 2000; cit. in *Part-time work in Europe*, Eurofond 2007). La maggior parte delle donne che passano dal full-time al part-time finiscono in occupazioni in cui sono sovra-qualificate (Tomlinson, Olsen & Purdey, 2009; Connolly & Gregory, 2008).

Questo quadro che collega il lavoro part-time ad un forte rischio di essere un "bad job" potrebbe significare che in molti casi non sia particolarmente adatto come strategia di conciliazione. Infatti, le donne soggette a queste forme di impiego potrebbero anche essere portate a lasciare maggiormente il mercato del lavoro in presenza di un figlio visto che i costi opportunità potrebbero essere negativi per la loro situazione.

Passiamo ora a controllare la diffusione del part-time per classi d'età.

<b>Paese</b>	<b>15-24 anni</b>	<b>25-49 anni</b>	<b>50-64 anni</b>
EU 27	35,8	29,2	33,8
EU 15	39,6	35,1	39,0
Danimarca	70,8	28,7	37,0
Germania	26,0	46,2	49,5
Irlanda	40,3	29,2	43,2
Grecia	19,5	9,4	10,0
Spagna	34,3	22,2	21,3
Francia	33,0	28,6	31,3
Italia	33,4	29,6	20,9
Olanda	81,8	71,9	80,8
Austria	23,4	45,9	44,2
Finlandia	50,4	13,0	17,1
Svezia	63,3	36,9	39,2
UK	45,7	38,7	46,7
Norvegia	69,0	35,7	44,5

Figura 20: % lavoro part-time sul totale occupazione femminile per classi d'età

Come si può notare dai dati (fig 15), in molti paesi, il part-time è diffuso principalmente tra le donne comprese tra i 15 e i 24 anni, mentre la fascia centrale (25-49 anni) è quella dove si dovrebbe concentrare il periodo di formazione della famiglia e la riproduzione. In alcuni paesi (quali la Germania, l'Irlanda, l'Austria e la Gran Bretagna) il lavoro a tempo parziale è molto diffuso anche tra le donne più mature (le ultra cinquantenni che dovrebbero avere già terminato il loro ciclo fertile).

La forte diffusione del part-time tra le giovani e le mature potrebbe indicare che alcune donne che utilizzano questa opportunità di lavoro non lo fanno per meglio conciliare famiglia e lavoro soprattutto in relazione alla presenza di figli piccoli (le ultracinquantenni potrebbero avere bisogno di soluzioni di conciliazione, ma probabilmente non in relazione a figli in tenera età) visto che la fascia d'età centrale è quella che segna il livello più basso di peso del part-time sul totale delle occupate.

Il part-time è poco diffuso tra le giovani (in rapporto alla sua diffusione nelle altre fasce d'età) in Germania ed Austria, mentre Francia e Olanda sono i paesi in cui la sua diffusione è maggiormente omogenea tra le varie età.

Coutrot, Fournier, Kieffer e Lelièvre (cit. in Hakim & Blossfeld, 1997) analizzando la Francia sottolineano anche come il part-time in Francia sia cresciuto in modo particolare nella fascia 15-24 anni e questo potrebbe essere interpretato come una strategia per mascherare la "sotto-occupazione". La spiegazione potrebbe valere anche per altri contesti.

La diffusione tra le donne mature svedese del part-time è attribuita alla politica della "pensione parziale<sup>2</sup>" (Hakim, pagina 276).

Il part-time sembra, in generale, favorire l'entrata graduale nel mercato del lavoro delle giovani donne ed essere anche utilizzato come exit strategy per quelle più mature (*Part-time work in Europe*; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007).

---

<sup>2</sup> Dal 1976, le donne con un'età compresa tra i 60 e 65 anni e con almeno 10 anni di reddito pensionabile possono ridurre il loro orario di lavoro settimanale (di almeno 5 ore e lavorare tra le 17 e le 35 ore dopo la riduzione). La pensione parziale che percepiscono rimpiazza una parte del reddito perso con la riduzione dell'orario di lavoro.

Per quanto concerne i settori, il lavoro a tempo parziale è solitamente diffuso nell'istruzione, nella sanità e nei lavori sociali e nella ristorazione. Molti dei settori in cui il part-time è particolarmente presente sono settori a predominanza femminile. Il 78% degli impiegati part-time nella sanità e il 71% nell'istruzione sono donne. Il rapporto di causa-effetto non è chiaro: questi settori hanno un elevato tasso di lavoratori part-time perché sono dominati da donne oppure le donne scelgono queste occupazioni perché permettono un accesso più agevole a orari di lavoro ridotti? Alcuni di questi settori (la ristorazione) sono anche caratterizzati da una natura stagionale. E', inoltre, raro che i lavori part-time siano offerti per le occupazioni maggiormente *high skilled* all'interno di ogni settore. Impieghi part-time ad alta qualificazione sono diffusi principalmente nel settore dell'intermediazione finanziaria, nella sanità e negli "altri servizi". Nonostante ciò, un sostanzioso numero di imprese dichiarano che, anche se hanno manager e professionisti impiegati a tempo parziale, la maggior parte di loro sono un caso speciale e non una pratica comune (*European Company Survey 2009*).

Questi dati generali mostrano come il part-time sia diffuso soprattutto anche in segmenti della popolazione (le giovani, le donne mature vicine all'età pensionabile, i lavori stagionali) in cui non dovrebbe essere utilizzato come uno strumento di conciliazione.

Muszynska (2004) mostra che il part-time non viene sempre utilizzato come soluzione per le neo-madri per rimanere sul mercato del lavoro. L'autrice analizza due paesi: Italia e Norvegia. In Norvegia il lavoro part-time è un modo popolare per conciliare lavoro e cura dei figli. In Italia questa soluzione di lavoro è diffusa allo stesso modo in tutti i momenti della formazione della famiglia. Questo farebbe pensare che non sia utilizzato per meglio conciliare lavoro e maternità. Muszynska nel suo studio include una variabile che misura lo status della madre nel mercato del lavoro per il periodo antecedente la nascita di un figlio (sei mesi). Emerge che in entrambi i paesi oggetto dello studio la percentuale di donne, tra quelle presenti nel mercato del lavoro prima della nascita del primo figlio, che lavorano part-time è simile: 12% in Norvegia e 15% in Italia. Se si passa ad analizzare la nascita del secondo figlio, si rileva che

molte madri norvegesi rientrano nel mercato del lavoro in una posizione part-time, mentre in Italia la percentuale di lavoratrici part-time non aumenta dopo questo evento. Tra le donne con un figlio in età pre-scolare, in Norvegia le posizioni lavorative part-time sono popolari quanto quelle full time, mentre in Italia solo il 16% delle donne che tornano a lavorare dopo la nascita del primo figlio lo fanno part-time. In Italia la percentuale di donne che lavorano part-time non cambia dopo la nascita del secondo figlio (esse sono per la maggior parte le stesse che già lavorano part-time anche dopo la nascita del primo figlio). In Norvegia, invece, le madri con due bambini piccoli preferiscono il lavoro part-time a quello full-time. Il lavoro part-time in Italia sembra essere di natura permanente e non una forma flessibile di impiego per permettere alle donne di conciliare maternità e lavoro. In Norvegia, il part-time, invece, varia a seconda delle obbligazioni familiari. Del Boca, Pasqua e Pronzato (2004) confrontano Italia, Francia e Gran Bretagna e rilevano che l'Italia è il paese in cui la percentuale di sposate tra chi è impiegata a tempo parziale è minore. Altre ricerche recenti (Essere madri in Italia, ISTAT 2007) hanno, però, mostrato che il part-time è particolarmente concentrato tra le donne con due o più figli.

#### **4.1.5. *Il part-time involontario***

Spesso le donne occupate part-time preferirebbero lavorare full time ma non hanno trovato occupazioni migliori e il lavoro a tempo parziale è la loro unica soluzione al momento.

Il part-time involontario non si pone come una scelta della donna, bensì come un'imposizione da parte del datore di lavoro. Infatti le imprese possono trovare vantaggioso imporre riduzioni dell'orario di lavoro per ridurre i costi di produzione e mano d'opera e, quindi, generare maggiori utili. In particolare, questo tipo di flessibilità a disposizione del datore di lavoro gli permette di modellare l'utilizzo della propria forza lavoro a seconda del ciclo economico. In periodi di crisi, riduce il monte ore dei suoi dipendenti e crea posti di lavoro part-

time, mentre in periodi di successo economico, aumenta le ore di lavoro richieste per rispondere alla crescente domanda.

La forte diffusione di part-time involontario è un indicatore che in quel caso il lavoro a tempo parziale non è una scelta consapevole e volontaria da parte della donna per meglio conciliare lavoro e famiglia, ma è una costrizione in mancanza di alternative.

<b>Paese</b>	<b>2009</b>
EU 27	23,1
EU 15	23,0
Danimarca	14,2
Germania	18,7
Irlanda	21,5
Grecia	46,6
Spagna	42,6
Francia	32,4
Italia	43,0
Olanda	5,8
Austria	9,8
Finlandia	28,2
Svezia	27,2
UK	11,1
Norvegia	17,2

Figura 21: % part-time involontario su totale lavoro a tempo parziale. Donne 15-64 anni

A livello comunitario circa il 23% delle donne lavorano part-time solo perché non è stata in grado di trovare un lavoro a tempo pieno. Il dato sembra confermato anche dalla *Third European Survey on Working Conditions* del 2000 (cit. in Paoli & Merllié, 2001) in cui il 22% dei rispondenti occupati a tempo parziale dichiara che vorrebbe lavorare più ore se possibile.

Questo mostra come vi sia una forte fascia della popolazione a rischio di “sotto-occupazione”, ovvero persone costrette a lavorare meno di quanto desidererebbero per colpa dell’assenza di altre opportunità occupazionali.

Grecia, Spagna, Italia e Francia (il sud Europa) sono i paesi che mostrano i livelli più elevati di part-time involontario. Interessante sottolineare come questi

siano anche i paesi con la diffusione di lavori part-time maggiormente ridotta. Quindi la situazione che sembrerebbe emergere in questi contesti è poche opportunità di lavoro part-time e molte di queste “forzate” e non desiderate. La Francia, però, è anche uno dei paesi in cui “occuparsi dei figli o di altre persone non autosufficienti” è una delle maggiori motivazioni per lavorare a tempo parziale.

<b>Paese</b>	<b>2009</b>
EU 27	29,1
EU 15	30,4
Danimarca	4,2
Germania	27,8
Irlanda	24,6
Grecia	12,8
Spagna	18,1
Francia	38,0
Italia	29,6
Olanda	41,0
Austria	39,7
Finlandia	12,1
Svezia	21,5
UK	41,9
Norvegia	16,7

*Figura 22: % donne 15-64 che come motivazione per lavorare part-time forniscono “Looking after children or incapacitated adults”*

Concentrandoci solo sulle donne 25-49 anni, notiamo che Grecia, Spagna ed Italia rimangono i paesi con la percentuale più elevata di part-time involontario a cui si aggiunge anche la Finlandia. L’alta percentuale di donne francesi che dichiarano di lavorare a tempo parziale per occuparsi più agevolmente dei figli si riflette nel decremento della percentuale di part-time involontario se si considerano solo le donne tra i 25 e i 49 anni.

<b>Paese</b>	<b>2009</b>
EU 27	23,0
EU 15	22,6
Danimarca	18,0
Germania	17,0
Irlanda	21,4
Grecia	52,5
Spagna	43,2
Francia	28,7
Italia	42,1
Olanda	4,9
Austria	8,5
Finlandia	38,6
Svezia	27,4
UK	9,6
Norvegia	20,5

*Figura 23: % part-time involontario su totale lavoro a tempo parziale. Donne 25-49 anni*

Infine, ricordiamo come la nozione stessa di part-time involontario può essere soggetta a problemi interpretativi e di rilevazione. Infatti, per esempio, alcune persone possono dichiarare che lavorano meno ore settimanali per scelta perché vogliono ritagliarsi del tempo per la cura della famiglia e dei figli in particolare e, quindi di conseguenza sono classificate come lavoratori a tempo parziale volontari. La situazione del contesto in cui sono inserite può, però, giocare un ruolo nelle loro scelte. Infatti se avessero a disposizione una maggiore e più adeguata offerta di child-care, potrebbero decidere di non ridurre il loro orario di lavoro. Quindi, si può notare come il confine tra volontario e involontario può essere esile.

#### **4.1.6. Altre criticità del lavoro part-time**

Come già accennato non vi sono solo aspetti positivi del part-time sulla partecipazione femminile delle neo-madri. Alcuni autori hanno evidenziato altre criticità, oltre quelle già evidenziate nei paragrafi precedenti.

Bernardi (1999) sottolinea come la possibilità di conciliare partecipazione al mercato del lavoro e vita familiare non è rappresentato dal numero di ore lavorate, ma dalla loro organizzazione e distribuzione nell'arco della giornata. Orari di lavoro anomali e concentrati in particolari fasce del giorno (come spesso accade nei lavori part-time) tendono col sovrapporsi e coincidere con i momenti di massimo bisogno dentro la famiglia.

Il lavoro part-time può avere anche altre implicazioni differenti e non positive sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro. Per esempio, secondo la teoria del capitale umano, il minore investimento nel lavoro (soltanto a tempo ridotto) rende un'interruzione meno penalizzante. Questo inciderebbe negativamente sui livelli di partecipazione al mercato del lavoro, in quanto permetterebbe alle neo-madri di sospendere l'attività lavorativa in seguito alla gravidanza. Inoltre gli studi sui *time-budgets* e la letteratura sul doppio ruolo hanno mostrato che il tempo speso per il lavoro domestico è assai elevato anche per le donne occupate a tempo parziale. Con un lavoro part-time, il reddito può essere insufficiente per permettersi un aiuto a pagamento per le attività domestiche: così il part-time invece che essere una perfetta soluzione per suddividersi fra mercato e famiglia, può diventare una condizione doppiamente penalizzante con una scarsa retribuzione e l'ammontare del lavoro domestico che rimane invariato.

Il lavoro part-time e la sua espansione sono spesso indicati come la soluzione per favorire la crescita della partecipazione al mercato del lavoro delle donne. Questa interpretazione è messa "fuori gioco", se le donne occupate part-time non manifestano una maggiore propensione a rimanere dentro la forza lavoro e mostrano, semmai, una propensione ad uscire dal mercato del lavoro. Questo potrebbe spiegare i risultati in contro-tendenza per quanto riguarda gli effetti del part-time emersi in *Donne fra famiglia e carriera* di Bernardi.

L'aumento di posti di lavoro a tempo parziale può avere ripercussioni negative anche sui livelli di fecondità se questi posti verrebbero occupati da donne che sono attualmente fuori dal mercato del lavoro. Del Boca, Pasqua & Pronzato (2005) sottolineano che se le donne italiane avessero accesso allo stesso numero di posizioni part-time delle donne inglesi, la loro partecipazione

crescerebbe al 52,5%, ma il loro tasso di fecondità scenderebbe dal 4,1 al 3,8. Questo risultato può essere visto come la combinazione fra due fattori. Le donne sposate sono forzate a scegliere fra lavorare a tempo pieno o non lavorare. La crescita di disponibilità di una terza opzione può ampliare la scelta, ma avere effetti ambigui sulla fecondità. Se le donne che non lavorano scelgono di lavorare part time, la loro fecondità può anche calare, mentre se le donne che lavorano a tempo pieno scelgono il part-time la loro fecondità potrebbe crescere. L'effetto netto sulla fecondità dipenderebbe dalla grandezza di queste due tendenze. In un lavoro del 2004, le tre autrici riscontrano che l'offerta di lavoro part-time ha effetti negativi sulla partecipazione in Gran Bretagna e Francia.

#### **4.1.7. *Una forma particolare di part-time: il job sharing***

Lo job sharing è detto anche lavoro ripartito. E' una forma contrattuale atipica attraverso la quale un posto di lavoro è ripartito tra due persone che si impegnano a realizzare il lavoro concordato nei confronti dell'azienda.

I lavoratori informano il datore di lavoro almeno una volta alla settimana della distribuzione tra i due dell'orario di lavoro e, in caso di assenza di uno, è compito dell'altro lavoratore adempiere alla prestazione. Possono, però, organizzare in maniera autonoma le mansioni da svolgere.

Tale contratto naturalmente presume uno stretto rapporto di fiducia fra i lavoratori co-obbligati e crea stretti legami di interdipendenza e collaborazione tra le persone.

I vantaggi per i lavoratori provengono dall'averne giornalmente più tempo libero a disposizione e quindi anche maggiore possibilità di dedicarsi alla famiglia o ad altre attività di svago o studio. L'impresa, dal canto suo, se i rapporti tra i due lavoratori funzionano, ne ricava un minore assenteismo e quindi anche una maggiore produttività. La possibilità di avere maggiore tempo libero è uno dei motivi per cui questa modalità è vista come una possibilità per meglio conciliare

lavoro e famiglia visto che la donna avrebbe maggiore tempo per dedicarsi alla cura del nucleo familiare.

Non si tratta però di un tipo di lavoro ancora molto diffuso, perché richiede delle condizioni molto particolari nei rapporti tra i due lavoratori. Inoltre, non è sempre un facile strumento per la soluzione dei problemi di conciliazione. Infatti le esigenze di una parte sono soddisfatte solo in presenza della disponibilità dell'altra e questo complica la sua applicabilità per molti soggetti.

#### **4.2. *Il child care***

L'offerta di servizi di childcare è vista come una possibile strategia di conciliazione tra gli obblighi familiari e la presenza attiva della donna sul mercato del lavoro. L'importanza dell'offerta in materia di childcare è considerata anche dall'Unione Europea che ha fissato degli obiettivi da raggiungere per i paesi membri. Sempre nell'ottica dell'eliminazione dei disincentivi alla partecipazione femminile al mercato del lavoro, il Consiglio d'Europa (2008) ha concordato che gli stati membri debbano fornire servizi di childcare entro il 2010 ad almeno il 90% dei bambini tra i 3 anni e la scuola dell'obbligo e al 33% dei bambini con meno di 3 anni d'età.

Le motivazioni di questo interesse verso le politiche di childcare sono molteplici. Infatti, come già ricordato, sono viste come una soluzione ai problemi di conciliazione lavoro/famiglia della donna e, quindi, la loro diffusione potrebbe portare ad aumento della partecipazione delle madri al mercato del lavoro. Inoltre, possono rendere i figli meno costosi, sia in termini di reddito che di opportunità di carriera, e quindi contribuire ad aumentare i livelli di fecondità. E' stata più volte segnalata l'importanza di questo elemento come possibile spiegazione dei recenti aumenti del tasso di fecondità in alcuni paesi sviluppati (Rindfuss & Brewster, 2000; Uunk, Kalmijn & Muffels, 2003; Ahn & Mira, 2002). Questi due aspetti sono due lati della stessa medaglia. Facilitando la combinazione tra lavoro retribuito e responsabilità di cura, la disponibilità di servizi di childcare, da un lato, può sostenere i livelli di fecondità e dall'altro

permette alle neo-madri di rimanere sul mercato del lavoro dopo la sperimentazione dell'evento riproduttivo.

Il raggiungimento di tutti questi obiettivi è comunque ancora lontano. Vi sono barriere sia economiche che ideologiche. Spesso le strategie su partecipazione, uguaglianza, fertilità e integrazione sociale non sono sempre totalmente compatibili. Inoltre, le famiglie possono avere differenti preferenze su lavoro e famiglia e le politiche cercano di valorizzare la parental choice, spesso producendo un mix di servizi e agevolazioni finanziarie non completamente coerente (*The provision of childcare services - A comparative review of 30 European countries*; EU 2009).

#### **4.2.1. La disponibilità di childcare**

L'offerta di child care, pubblico o privata, varia non solo da paese a paese, ma anche all'interno di ciascuno stato dove alcuni contesti possono essere meglio forniti di altri (per esempio l'eterna dicotomia Nord-Sud in Italia si riproduce anche in questo campo).

Un problema fondamentale quando si vuole affrontare il tema della disponibilità è la mancanza di statistiche e dati attendibili che disegnino un quadro preciso della situazione. Questo problema diventa ancora maggiore se si ragiona in prospettiva comparata. Infatti, i vari paesi hanno programmi, politiche, centri, ecc, diversi tra loro. La stessa divisione tra child care pubblico e privato non è così fissa in tutti i paesi. Inoltre, l'utilizzo di child care "informale" è difficilmente analizzabile e quindi ci si deve concentrare solo su quello formale. Dopo la sua introduzione nel 2004, l'*European Statistics on Income and Living Conditions* (EU-Silc) è ben presto diventato la fonte principale di dati in materia di uso di childcare. Sottolineiamo che, quindi, parleremo di uso invece che di offerta. Ricordiamo, inoltre, che i dati provengono da un campione, seppur rappresentativo della popolazione totale

Nonostante le citate difficoltà di reperimento delle informazioni necessarie, emerge come centrale il tema del mismatch tra domanda ed offerta

di childcare facilities. Infatti, spesso la domanda eccede l'offerta e questo influisce sulle future scelte delle famiglie. Presentiamo ora un breve riassunto dell'attuale situazione nei paesi dell'Unione Europea.

Danimarca	Dal 2006, tutte le municipalità devono fornire childcare per i bambini dai 6 mesi.
Germania	La domanda di childcare per i bambini sotto i 3 anni è considerevolmente superiore all'offerta, soprattutto nell'ex Germania Ovest.
Irlanda	Le opzioni di childcare sono limitate e spesso costose.
Grecia	La domanda di childcare formale è principalmente concentrata nella fascia 3-6 anni.
Spagna	Piena copertura domanda per bambini 4-5 anni, mentre la copertura è scarsa per i figli più piccoli.
Italia	Le nurseries sono piccole e non coprono la domanda dei genitori.
Francia	Piena copertura dopo i 3 anni. Per la fascia 0-3, invece, il sistema non è abbastanza sviluppato.
Olanda	I servizi di childcare sono in espansione, ma non ancora sufficienti per coprire l'intera domanda.
Austria	Carenza di servizi rispetto alla domanda nella fascia 6-14 anni
Finlandia	Dal 1996 tutti i bambini fino ai 7 anni hanno diritto ad un posto di childcare offerto dalle municipalità, indipendentemente dalla posizione occupazionale dei genitori. Dal 1990 valeva solo per i bambini sotto i 3 anni.
Svezia	Childcare pubblico diffuso in tutto il paese. L'offerta per le fasce 2-5 anni e 6-9 anni soddisfa i livelli della domanda.
Regno Unito	Nonostante l'espansione del sistema di childcare, c'è ancora un mismatch tra domanda ed offerta. In particolare si segnalano forti differenze territoriali. Il diritto universale per un posto gratuito per i figli 3-4 anni è solamente a tempo parziale.
Norvegia	Dal 1980 la piena offerta di servizi di cura è un obiettivo politico dichiarato. Nonostante ciò, la domanda di childcare per i figli piccolissimi non è ancora totalmente soddisfatta.

Figura 24: Domanda/offerta di Child Care in diversi paesi europei. Fonte: *The provision of childcare services-A comparative review of 30 European countries*

Rimangono, però, diverse differenze regionali nell'offerta di servizi di childcare. In particolare, segnaliamo (fonte: *The provision of childcare services - A comparative review of 30 European countries* che si basa sui *National Reports* del marzo 2008, redatti per l'Unione Europea) che in Belgio permangono differenze nell'offerta tra la comunità fiamminga e quella vallone. In Germania, soprattutto per i bambini 0-3 anni, l'offerta è 5 volte maggiore nei länder dell'ex Germania East (39,8% rispetto all'8% inseriti in strutture di child-care). In Francia, le grandi città mostrano un'offerta maggiore. La media nazionale di posti nelle crèche è di 6,3 posti ogni 100 bambini sotto i 3 anni: a Parigi la media è 23,9 posti, mentre nel dipartimento Charente-Maritime è meno di 2. In Austria, le differenze sembrano dipendere dalla situazione economica delle

municipalità con i comuni più piccoli che non sono in grado di fornire strutture operative. In Portogallo, l'offerta minore è riscontrata nelle periferie delle grandi città e nelle zone maggiormente svantaggiate. In Italia le regioni con la maggiore offerta sono Emilia-Romagna, Valle d'Aosta e Toscana (oltre il 20% di bambini 0-3 anni in centri di childcare), mentre nel Sud (il 2-3% in Calabria, Campania e Molise) troviamo le aree con meno bambini inseriti in strutture di childcare.

#### **4.2.2. *Dati sulla disponibilità***

Come si evince dal breve prospetto sulla domanda ed offerta di childcare nei diversi paesi europei presentato nel paragrafo precedente, le principali differenze emergono nella fascia 0-2 anni. Infatti è questa quella cruciale per le neo-madri. Avere un sostegno in questi primi due anni è fondamentale per non transitare verso l'uscita dal mercato del lavoro. In alcuni contesti (per esempio dove si proteggono maggiormente gli insiders) diventerebbe, poi, difficile rientrare una volta uscite.

Presentiamo ora i dati sull' uso di servizi pre-scolari e di childcare sia per i figli 0-2 anni che per quelli 3-5 anni.

	<b>0 – 2 anni</b>	<b>3-5 anni</b>
<b>Francia</b>	42,0	99,9
<b>Belgio</b>	48,4	99,4
<b>Italia</b>	29,2	97,4
<b>Spagna</b>	37,5	98,5
<b>Danimarca</b>	65,7	91,5
<b>Norvegia</b>	51,3	94,5
<b>UK</b>	40,8	92,7
<b>Germania</b>	17,8	92,7
<b>Svezia</b>	46,7	91,1
<b>Portogallo</b>	47,4	79,2
<b>Austria</b>	12,1	77,6
<b>Finlandia</b>	28,6	74,2
<b>Olanda</b>	55,9	67,1
<b>Irlanda</b>	30,8	56,4
<b>Grecia</b>	15,7	46,6

*Figura 25: Enrolment rates of children under six in childcare and early education services. Anno 2008.  
Fonte: OECD.*

I paesi del Nord Europa (con l'esclusione della Finlandia) tendono a collocarsi tra quelli con il maggiore uso di servizi di childcare 0-2 anni. La Francia e la Gran Bretagna mostrano livelli di offerta di questa opzione abbastanza elevati. Austria e Germania, invece, registrano percentuali minori anche rispetto all'Europa mediterranea. Bisogna segnalare che nella maggior parte dei paesi il tasso di enrolment è inferiore al 50% con l'Europa mediterranea e continentale anche sotto il 30%.

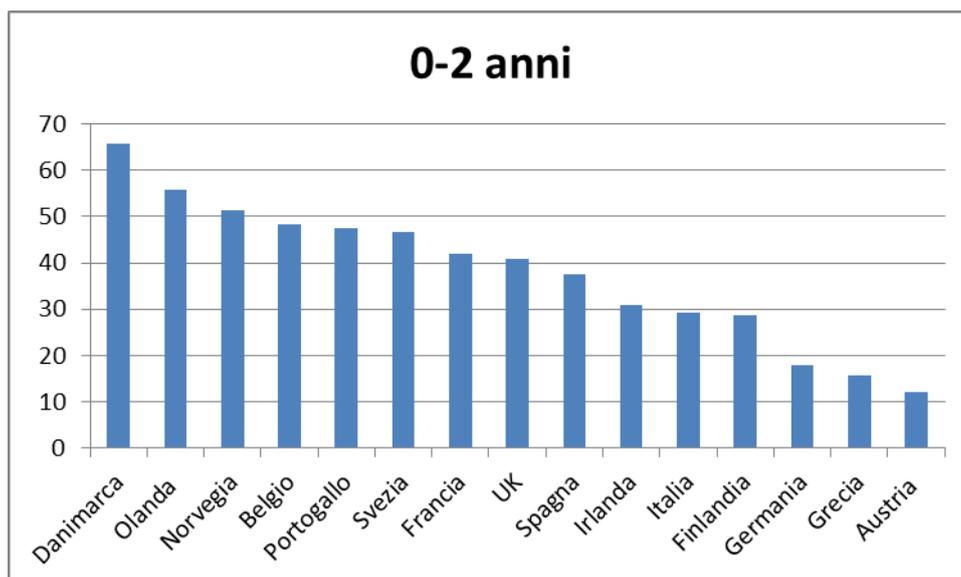


Figura 26: enrolment rates of children 0-2 year old in childcare and early education services. Anno 2008.  
Fonte: OECD.

Per quanto concerne i figli 3-5 anni, la situazione è differente. Infatti la maggior parte dei paesi offre un tasso di copertura superiore all'80%. La situazione in Germania ed Italia migliora sensibilmente, mentre la Grecia rimane tra i paesi in cui le prospettive sono peggiori.

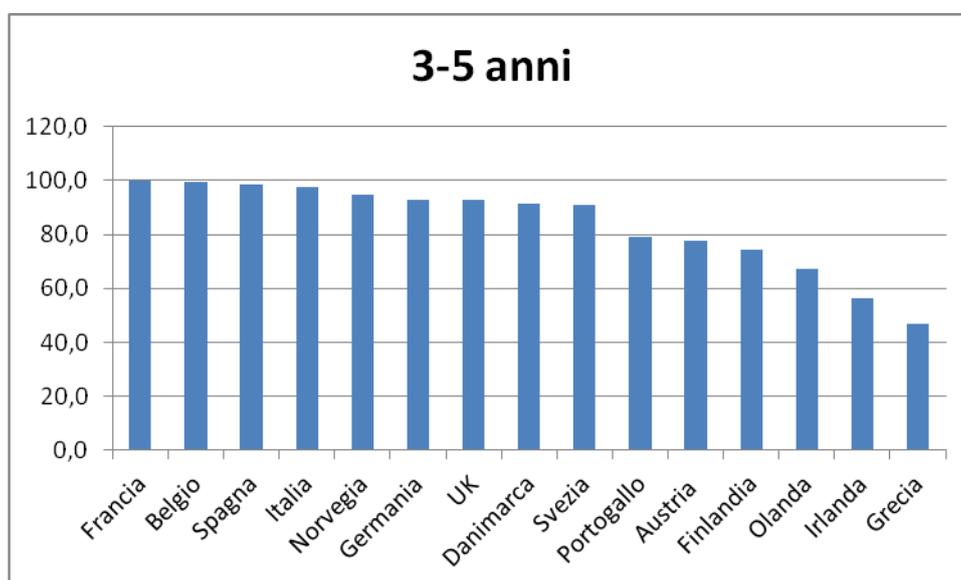


Figura 27: enrolment rates of children 3-5 year old in childcare and early education services. Anno 2008.  
Fonte: OECD.

Emergono, però, delle situazioni interessanti. Nel Mediterraneo, Spagna e soprattutto Italia hanno una copertura quasi piena, mentre la Grecia continua a rimanere in coda. Si nota anche come la Finlandia non si collochi al vertice come gli altri paesi scandinavi.

Uno studio di De Henau (2006; cit. in ISTAT, 2007) mostra, però, dati meno confortanti, in particolare per i figli 0-2 anni. Il tasso di copertura dei servizi pubblici per l'infanzia, infatti, è sotto il 10% in molti paesi. Si distinguono positivamente i paesi scandinavi e quelli francofoni. Il ranking dei paesi è, però, simile a quello riscontrato con i dati OECD.

#### **4.2.3. Punti chiave: disponibilità, costi e qualità**

Nel ragionare sull'offerta di childcare fornita nei diversi paesi, bisogna soffermarsi su tre punti chiave. Infatti, non solo la disponibilità di servizi di childcare è importante, ma anche la sua qualità e i suoi costi. Un'offerta scadente, infatti, potrebbe non invogliare le famiglie ad utilizzarla, preferendo delegare sulla donna i compiti di cura. Mentre se i costi sono eccessivi e numerose famiglie non se li possono permettere, l'offerta diverrebbe inutile per alcune fasce della popolazione.

Per quanto concerne la qualità, ci si riferisce solitamente ad aspetti che riguardano lo sviluppo cognitivo, sociale ed emozionale del bambino. In quest'ottica entra in gioco anche il livello di istruzione e di competenze del personale addetto che spesso varia da paese a paese. I principali indicatori sulla qualità sono la grandezza delle "classi" e il rapporto educatori/bambini.

Negli ultimi anni, molti paesi hanno investito in azioni mirate all'aumento della qualità dei servizi offerti. Il Portogallo ha intrapreso strategie di monitoraggio con azioni proattive di valutazione. In Spagna i servizi di childcare sono stati inclusi nel sistema formale di istruzione ribadendo la distinzione tra i due stadi principali dell'istruzione infantile (0-3 anni e 3-6 anni). Questa mossa ha permesso di aumentare i requisiti pedagogici dell'offerta. In Gran Bretagna,

attraverso il programma Sure Start, gli educatori hanno avuto la possibilità di accedere a servizi di supporto professionale.

Queste azioni volte al miglioramento della qualità del servizio offerto, però, spesso si scontrano con le limitazioni di budget in cui i governi devono agire (*The provision of childcare services - A comparative review of 30 European countries*; EU 2009).

Secondo alcuni autori (Del Boca e Pasqua, 2005), il problema della qualità è anche inserito nella dicotomia pubblico-privato. Dove il childcare è fornito essenzialmente da provider statali, è più alta e soprattutto maggiormente omogenea. Quando è affidata a privati è più variabile e spesso meno monitorata.

Collegato al problema della disponibilità è quello della flessibilità. Per flessibilità si intende sia flessibilità delle ore di apertura (durante la giornata e la settimana) che la flessibilità dell'uso del servizio durante la settimana o l'anno. Questo incide particolarmente sulle famiglie con genitori che lavorano con orari atipici.

Questi tre aspetti possono anche interagire tra di loro. Per esempio Del Boca e Vuri (2006), analizzando il caso italiano, mostrano come l'effetto esercitato dal costo dei servizi di childcare dipenda dalla disponibilità di tali servizi nella zona di riferimento della donna. Infatti, i coefficienti riguardanti i costi di childcare sono sostanzialmente non significativamente differenti da zero, mentre l'interazione tra costi e zona di residenza (regioni con alta fornitura di servizi di childcare) è negativa e significativa (rispetto alla probabilità di utilizzare servizi di childcare e lavorare).

Anche il rapporto ISTAT *"Conciliare lavoro e famiglia"* (2007) mostra che il problema dei costi d'accesso troppo elevati come fattore dell'inadeguatezza dei servizi per la cura dei bambini è solitamente menzionato dalle madri che vivono nel nord del paese, mentre quelle del sud identificano l'assenza di strutture come il principale problema.

In ottica internazionale, Connelly (1992) mostra l'importanza dell'effetto dei costi di childcare usando un campione di donne statunitensi. Con l'aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro diminuiscono le opportunità di childcare informale. La possibilità di utilizzare soluzioni di childcare informale

senza costi è positivamente correlata con la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Quindi, la diminuzione di questa fonte di sostegno dovrebbe impattare negativamente la crescita dei livelli occupazionali delle donne. Infatti, l'autrice trova che il costo del childcare ha un effetto negativo sulla probabilità di partecipazione. Controllando per i livelli di costo del childcare, un aumento del numero di figli non ha effetti significativi sull'occupazione.

Modelli simulativi con riduzione dei costi di childcare (attraverso politiche pubbliche) mostrano aumenti nella probabilità di partecipazione al mercato del lavoro al diminuire dei costi.

Presentiamo, di seguito, una breve tabella ricapitolativa della situazione nei vari paesi dell'Unione per quanto concerne i costi dei servizi di child-care.

Danimarca	Le rette variano a seconda delle municipalità. In generale, sono relazionati al reddito. Sono gratis per i redditi bassi e raggiungono un massimo del 25% dei costi per i figli 0-5 anni e 33% per i figli in età scolastica.
Germania	Variano a seconda delle regioni. Tendenzialmente il peso relativo che ricade sui redditi bassi è maggiore rispetto a quelli medio-alti. L'informal care è più oneroso che il servizio statale.
Irlanda	Poca offerta pubblica che porta ad alti costi per i servizi formali di childcare.
Spagna	Servizi pubblici costosi.
Grecia	Le rette dipendono dal reddito familiare e variano a seconda della regione. Tendenzialmente, non superano i 300 euro mensili nelle strutture pubbliche, mentre oscillano tra i 300 e i 600 euro in quelle private.
Italia	Per i figli sotto i 3 anni è finanziato solo parzialmente. Il costo massimo è simile a quello dei centri privati.
Francia	Costi relazionati al reddito e a seconda se si scelga creche, own made childcarer o childminder. Se il reddito familiare è minore al doppio del salario minimo, il metodo meno oneroso sono le soluzioni collettive di childcare.
Olanda	Per la maggior parte i costi di childcare sono sussidiati. Per coloro con un reddito del 130% del salario minimo il prezzo corrisponde a 0.33 euro orari per il primo figlio e 0.19 per il secondo.
Austria	Forti variazioni regionali: si va dallo 0 (solo la mattina, regioni del sud, indipendentemente dal reddito) a 480 euro (all day in strutture private) mensili.
Finlandia	I prezzi dipendono dalla grandezza del nucleo familiare e dal reddito: si va dai 18 ai 200 euro al mese. Alcuni usano strutture private attraverso un sussidio (137.33 euro al mese per figlio).
Svezia	I costi dipendono dalla municipalità e dal reddito. Il massimo è rappresentato dal 3% del reddito mensile fino ad un massimo di 130 euro; 2% ed un massimo di 86 Euro per il secondo figlio e 1% e 43 euro per il terzo.
Regno Unito	La misura più popolare sono i sussidi. Per le famiglie a basso reddito vi sono anche facilitazioni attraverso il tax credit.
Norvegia	Costo massimo per un posto full time è 2330 NOK. Il costo è più alto rispetto agli altri paesi scandinavi.

Figura 28: Sintesi costi dei servizi di child care per paese. Fonte: *The provision of childcare services - A comparative review of 30 European countries*

#### 4.2.4. Il childcare informale

Fino ad ora ci siamo occupati del cosiddetto childcare “formale” (pubblico o privato che sia), ma in molti contesti le donne sono costrette (ma in alcuni casi, a seconda del sistema valoriale che le guida, cercano volontariamente) a ricorrere a soluzioni di childcare informali. Per childcare informale si intende generalmente la cura del figlio da parte di parenti, amici, vicini o baby sitter. Questa forma di cura non è regolata da parte dello stato o dall’impianto legislativo.

Dati sull’uso di queste opzioni sono difficili da stimare anche perché la definizione di childcare informale può variare e quindi renderebbe i dati poco comparabili tra loro. Grazie ad EU SILC si possono fare delle stime sull’uso di childcare informale da parte delle coppie con figli.

	0-2 anni	3-5 anni	6-12 anni
<b>Grecia</b>	52,5	38,7	20,8
<b>Olanda</b>	51,9	47,5	34,0
<b>UK</b>	31,7	36,9	32,2
<b>Italia</b>	31,5	37,0	29,2
<b>Portogallo</b>	25,4	35,9	19,5
<b>EU</b>	23,7	24,8	17,7
<b>Belgio</b>	20,9	26,8	15,0
<b>Austria</b>	19,8	30,3	20,5
<b>Spagna</b>	19,5	9,1	6,2
<b>Francia</b>	17,7	19,6	13,6
<b>Germania</b>	14,5	17,4	13,3
<b>Irlanda</b>	13,6	16,7	9,9
<b>Norvegia</b>	4,3	2,3	6,0
<b>Svezia</b>	1,5	0,5	1,7
<b>Finlandia</b>	1,3	4,2	4,4
<b>Danimarca</b>	0,6	0,1	0,0

Figura 29: % famiglie che fanno uso di childcare informale per età del figlio. Anno 2008 (2007 per la Francia). Fonte: EU SILC

I paesi nordici sono quelli con il minore uso di queste opzioni. Il dato sorprende poco visto che sono anche tendenzialmente i paesi con maggiore offerta di childcare formale. L’uso cala all’aumentare dell’età del figlio in Grecia ed Olanda, mentre in Italia, Regno Unito, Portogallo, Belgio, Austria e Francia la

fascia d'età per cui si fa un maggiore utilizzo del child-care informale è quella 3-5 anni (con la 0-2 anni che si colloca a livelli superiori della 6-12 anni). Tendenzialmente la fascia 6-12 anni è quella che necessita meno del ricorso a soluzioni di child-care informale (i figli ormai frequentano la scuola dell'obbligo). Opzioni di childcare informali sembrano, quindi, essere usate specialmente come alternative o rimpiazzi quando altre soluzioni non vengono offerte alle famiglie.

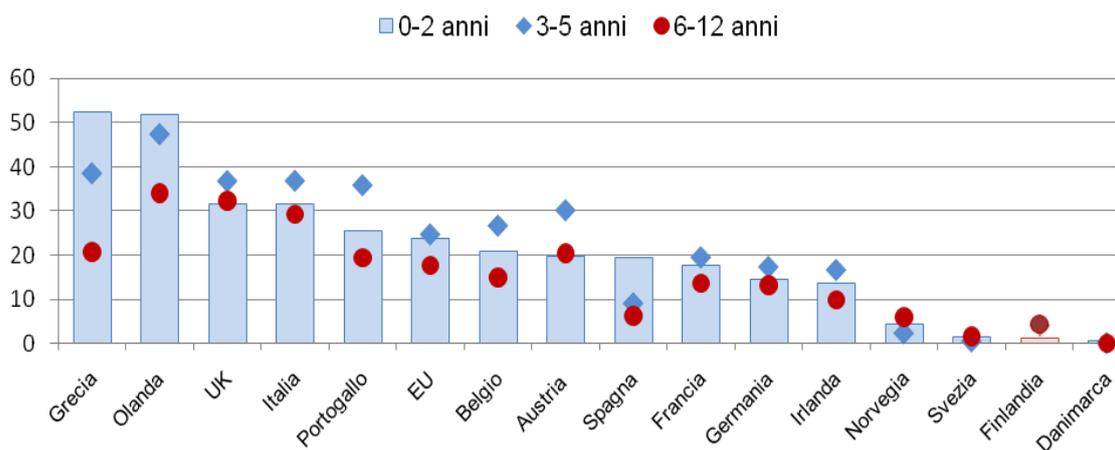


Figura 30: % famiglie che fanno uso di childcare informale per età del figlio. Anno 2008 (2007 per la Francia). Fonte: EU SILC

In Gran Bretagna era emerso un buon grado di utilizzo dell'offerta di childcare formale. Nonostante ciò il ricorso al childcare informale è comunque abbastanza vigoroso. Bisogna, infatti, ricordare che entrano in gioco anche gli orari di apertura dei servizi formali. Infatti non sempre quest'ultimi coprono tutta la giornata lavorativa della madre.

Il ruolo della famiglia allargata come fornitore di servizi di childcare diventa molto importante nei paesi con un'offerta di servizi di childcare non conforme alla domanda da parte delle donne. Diverse recenti ricerche (Del Boca, 2002; Chiuri, 2000; Marenzi e Pagani, 2003; cit. in Del Boca, Pasqua & Pronzato, 2005) mostrano come in Italia le donne che possono contare sul supporto dei genitori siano più inclini a partecipare al mercato del lavoro. Secondo Del Boca anche l'aiuto dei nonni contribuisce ad aumentare la probabilità di aver figli.

Questo suggerisce che i nonni siano un importante sostituto del childcare formale nella fornitura di questo tipo di servizio, soprattutto in un contesto caratterizzato da bassa disponibilità, alti costi e forte rigidità. Per questo Del Boca, Pasqua e Pronzato (2004) interpretano la presenza di un nonno nel nucleo familiare come una possibile fonte di aiuto per il childcare e ne misurano gli effetti. Le tre autrici prendono in considerazione nel loro studio tre paesi: Italia, Francia e Gran Bretagna. L'analisi verte su tutti i nuclei familiari con una donna in età compresa tra i 21 e i 45 anni. La variabile dipendente è rappresentata da se la moglie sta lavorando e se ha avuto un figlio nell'anno dell'intervista. Dalla loro analisi emerge che la presenza di un nonno nel nucleo familiare ha un effetto positivo sia sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro che sulla fecondità, ma solamente per quest'ultima l'effetto è fortemente significativo. Questo è quanto emerge dalla specificazione in cui tutti e tre i paesi sono considerati insieme. Quindi, l'aiuto da parte della famiglia di origine diventa fondamentale in situazioni in cui l'offerta di childcare pubblico è limitata e il mercato non riesce a compensarla (o gli individui non possono permettersi di ricorrere al mercato).

Senonchè, per il caso italiano, le analisi di Alberini (2006) sui dati SHARE hanno mostrato come il nostro paese sia anche quello in cui minori sono gli scambi di servizi fra genitori e figli non coabitanti (7%) contro medie per gli altri paesi EU che possono arrivare anche a 4-5 volte tanto. Quindi il tanto "esaltato" familismo italiano, nei fatti rischia di rivelarsi solo retorica e non supportato dalla reale situazione delle famiglie italiane. Il ricorso alle reti informali e in particolare ai nonni presenta, però, anche delle criticità. La prima è rappresentata dall'età del care giver. Infatti, si è notato un calo nel numero di secondi e terzi figli curati dai nonni rispetto al primo figlio (ISTAT). Questo dato può essere interpretato come dovuto sia all'età del nonno che avanza che all'aumentare delle possibilità di usufruire di servizi pubblici per le famiglia con più figli. Il fattore età sembrerebbe un vincolo per le decisioni di andare oltre il primo figlio. Inoltre, ci sono evidenze da studi europei che lo sviluppo del bambino è aiutato da servizi di cura giornaliera formali con personale qualificato. (Osservatorio nazionale sulla famiglia, 2005).

### **4.3. Parental leave**

Il congedo parentale per i genitori costituisce in molti paesi una strategia per conciliare lavoro e famiglia per i genitori con figli piccoli. E' uno strumento che si propone di favorire la compatibilità del ruolo di genitore con quello di lavoratore sostenendo la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e promuovendo un maggiore coinvolgimento dei padri nelle attività di cura della famiglia.

Tutti i paesi membri dell'Unione Europea godono di un'offerta in termini di pause di maternità regolate dalla legislazione corrente. La durata varia dalle 14 alle 28 settimane con la maggior parte dei paesi che si colloca nel range 15-20 settimane. Vi sono, però, notevoli differenze nell'offerta del congedo parentale non solo per quanto concerne la durata, ma anche per quanto riguarda il supporto finanziario collegato ad essa, la flessibilità nell'utilizzarla e il livello di utilizzo da parte dei genitori. I paesi si differenziano, inoltre, anche per le traiettorie occupazionali una volta terminati i giorni di pausa disponibili.

Gli schemi offerti dalle singole nazioni solitamente variano su quattro aspetti: la lunghezza del periodo di pausa consentito; il tasso di rimpiazzo del salario durante il periodo di pausa; la possibilità di usufruire della pausa in modo flessibile (e non in blocco) e a tempo parziale; e se la pausa è calcolata a livello di nucleo familiare o di singolo soggetto (e se include una parte riservata ai padri). Questi fattori incidono sulle decisioni delle famiglie se farne uso oppure non usufruire dello strumento offerto.

Danimarca	Per ciascun genitore: 32 settimane (64 settimane per la coppia) prima che il figlio abbia 9 anni. 90% del salario per le prime 32 settimane.
Germania	Per ciascun genitore: la parental leave è a disposizione fino a quando il figlio compie i 3 anni. Flat rate allowance per 6 mesi e income tested allowance per i successivi 18.
Irlanda	Per ciascun genitore: 3 mesi, full time, fino a quando il figlio a 3 anni
Grecia	Per ciascun genitore: 3,5 mesi nel settore privato da utilizzare prima che il figlio abbia 3,5 anni. 2 anni nel settore pubblico fino a quando il figlio ha 6 anni. Non pagati.
Spagna	Per coppia: fino a quando il figlio ha 3 anni. Non pagata.
Italia	Per coppia: 10 mesi prima che il figlio abbia 8 anni. Se il padre la utilizza per almeno 3 mesi, si allunga ad 11 mesi complessivi. Salario: 30% per i primi 6 mesi quando il figlio è under 3.
Francia	Per coppia: fino a quando il figlio ha 3 anni. Flat rate allowance per 6 mesi con un solo figlio, per tutto il periodo se si hanno più bambini.
Olanda	Per ciascun genitore: 3 mesi full time o 6 mesi part-time. Non pagata.
Austria	Per coppia: fino a quando il figlio ha 2 anni (fino a 4 anni se la si usa part-time). Se il padre usufruisce di parte della pausa, il pagamento è esteso per 6 mesi. Flat rate allowance fino a quando bambino ha 18 mesi (24 mesi se contribuisce anche il padre).
Finlandia	Per coppia: 26 settimane a partire dalla conclusione della maternity leave. Se il padre usufruisce degli ultimi 12 giorni della parental leave di cui sopra, gli vengono aggiunti altri 12 giorni di bonus. Un ulteriore periodo di "care leave" è disponibile fino a quando il figlio ha 3 anni. Il livello sostituzione reddito è circa del 66%.
Svezia	Per ciascun genitore: 60 giorni; Coppia: altri 360 giorni da dividere come desiderano; il massimo che ogni genitore può assentarsi è 420 giorni; il totale di 480 giorni deve essere utilizzato prima che il figlio abbia 8 anni. Per la maggior parte del periodo, il livello di sostituzione del reddito è alto: 360 giorni all'80%. Pausa pagata anche per i padri.
Regno Unito	Per ciascun genitore: 3 mesi full time prima che il figlio abbia 5 anni. Non pagata.

Figura 31. Parental Leave per paese. Fonte: Parental leave in European companies; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; Office for official publications of European Community (2007).

Come si può evincere dalle informazioni contenute nella figura 31, emergono situazioni molto dissimili tra i paesi. Si nota come i paesi più generosi in termini di livelli di sostituzione del reddito siano quelli scandinavi: Svezia, Finlandia e Danimarca. In termini di lunghezza del periodo di pausa concesso, alcuni paesi offrono lunghi periodi in cui la donna può assentarsi, ma queste pause sono poco pagate (Germania e Francia). Altri paesi (Regno Unito, Irlanda, Olanda) optano per soluzione in cui la pausa è sia corta che mal pagata (o direttamente non pagata). Si evidenzia, inoltre, come alcuni paesi (Svezia, Italia, Austria, Finlandia) offrano degli incentivi in modo che anche i padri utilizzino il congedo parentale.

Per quanto concerne il tema della flessibilità nell'usufrutto dello strumento in oggetto, la maggior parte dei paesi offre la possibilità di richiedere il periodo di pausa part-time, di usarlo in blocchi o di rimandare l'inizio. La richiesta di

utilizzarlo a tempo parziale è permessa quasi ovunque nei paesi considerati (tranne l'Italia), mentre Svezia e Danimarca sono i paesi che offrono il sistema di opzioni più sviluppato.

In termini di spesa (in rapporto con il PIL), possiamo notare come i paesi scandinavi siano quelli che spendano in modo più sostanzioso. Il dato non è sorprendente visto che sono anche i paesi che offrono un tasso di rimpiazzo del salario maggiore e un più lungo periodo di assenza consentita.

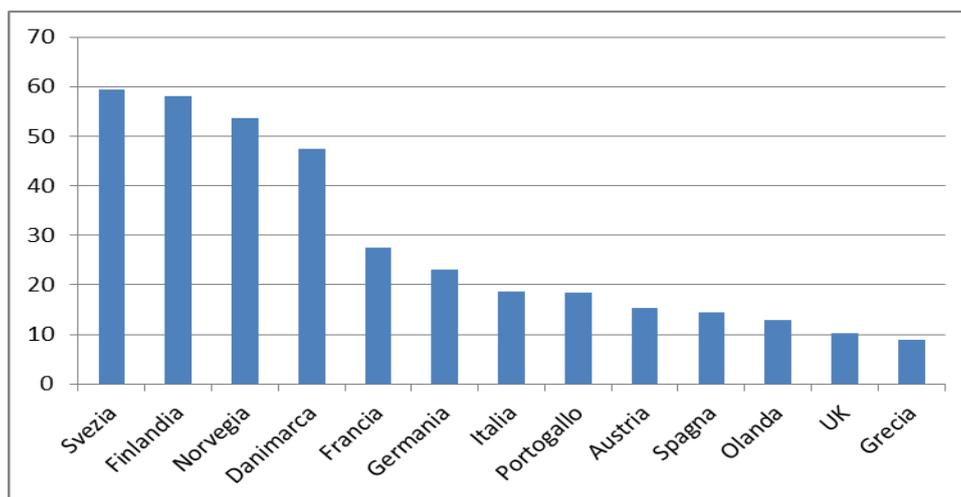


Figura 32: Spending on maternity and parental leave payments per child born, Spending per birth as % of GDP per capita. Anno 2005 (Portogallo 2004). Fonte: OECD

<b>Svezia</b>	59,4
<b>Finlandia</b>	58,0
<b>Norvegia</b>	53,7
<b>Danimarca</b>	47,4
<b>Francia</b>	27,5
<b>Germania</b>	23,0
<b>Italia</b>	18,7
<b>Portogallo</b>	18,5
<b>Austria</b>	15,4
<b>Spagna</b>	14,5
<b>Olanda</b>	12,9
<b>UK</b>	10,3
<b>Grecia</b>	8,9
<b>OECD average</b>	27,9

Figura 33: Spending on maternity and parental leave payments per child born, Spending per birth as % of GDP per capita. Anno 2005 (Portogallo 2004). Fonte: OECD

### **4.3.1. L'utilizzo del congedo**

Oltre i livelli d'offerta e la sua flessibilità, l'altro tema cruciale da trattare è il tasso di utilizzo della parental leave da parte dei genitori nei vari paesi.

Come già ricordato, quest'ultimo è influenzato dalla struttura e dalla copertura finanziaria dell'offerta stessa. Vi sono, però, anche altri possibili fattori che possono influenzare le scelte dei genitori quali le idee diffuse nella società di appartenenza sulla divisione di genere del lavoro all'interno del nucleo familiare; l'offerta di servizi di childcare (che renderebbero non necessaria una lunga pausa maternità); il grado di accettazione della pausa maternità all'interno della cultura organizzazionale dei posti di lavoro; e la regolamentazione del mercato del lavoro su salari, disoccupazione ed insicurezza lavorativa.

Per quanto riguarda la divisione del lavoro all'interno della famiglia, è la donna che nella maggior parte dei casi utilizza la pausa offerta dopo la nascita del figlio. Questa differenza di genere è radicata nelle norme culturali e ha anche una matrice economica. Infatti, nelle coppie a doppio reddito dove è la donna a guadagnare meno, diventa meno oneroso uno stop lavorativo della neo-madre senza incidere in maniera drastica sull'economia familiare.

Spesso questa asimmetria di genere è stata considerata "naturale" e legata a scelte private delle famiglie in relazione al proprio sistema valoriale e alle proprie condizioni economiche, ma rimane un problema di *policy* pubblica.

Infatti, la tendenza che siano le donne a usufruirne in maggior numero può alimentare stereotipi discriminatori rispetto al reclutamento di maggiore forza lavoro femminile. Dall'altro lato, i (pochi) uomini che ne usufruiscono possono essere a loro volta discriminati rispetto alla cultura dominante sul posto di lavoro. Inoltre, i settori dominati dalla presenza femminile nella loro forza lavoro possono trovarsi in difficoltà a dover spesso gestire un forte tasso di assenza dovuta alle pause maternità. Una terza ragione di interesse è di natura pedagogica: il ruolo dei padri nel miglioramento delle relazioni del bambino. Infine, pause (soprattutto se lunghe) possono diventare anche un passo verso

la transizione fuori dal mercato del lavoro. Questo inciderebbe pesantemente sugli obiettivi inerenti i livelli occupazionali femminili.

L'offerta di childcare, come abbiamo visto nel capitolo precedente, non ha ancora raggiunto i livelli stabiliti dal Consiglio Europeo in tutti i paesi. Questo può influire sulla scelta di usufruire della pausa maternità in quanto in contesti in cui l'offerta di servizi di cura è limitata, costosa e in cui gli orari dei providers non si adattano con quelli lavorativi della neo-madre, per le donne diventa necessaria una pausa più prolungata.

L'accesso a dati sul grado di utilizzo dell'offerta di parental leave è spesso difficoltoso. Recenti stime dell'Unione Europea mostrano un alto livello di utilizzo della pausa maternità in Svezia, Danimarca, Finlandia, Italia e Germania. Spagna, Francia e Olanda si collocano ad un livello intermedio (33-60%), mentre Grecia e Gran Bretagna hanno livelli bassi di utilizzo.

Per quanto riguarda i padri, meno del 10% usufruisce della possibilità offerta con Svezia (42%) ed Olanda (16%) ad avere una media maggiore. Secondo i dati ISTAT (2005), in Italia l'usufrutto è circoscritto a solo il 7,5% degli uomini occupati alle dipendenze in età 15-64 anni con almeno un figlio sotto gli 8 anni (al Sud sono leggermente più utilizzati). Il limitato utilizzo del congedo da parte dei padri ha cause sia economiche che culturali. I salari maschili sono tendenzialmente più elevati e, quindi, una riduzione di entrate dovuta all'utilizzo del congedo pesa maggiormente sul bilancio familiare. In alcuni paesi l'utilizzo del congedo da parte dei padri è reso più difficile da contesti culturali tradizionalisti che vedono la cura dei figli come una mansione femminile e, quindi, relegata alle donne.

#### **4.4. *La flessibilità di orario***

La flessibilità di orario in entrata ed uscita dal lavoro è un altro strumento di conciliazione lavoro-famiglia. La diffusione di questa possibilità per i lavoratori varia da paese a paese. Alcuni contesti forniscono maggiori opzioni ai dipendenti.

Usando dati EUROSTAT 2004 (in *The flexibility of working time arrangements for women and men*; Omar Hardarson, 2007), in questa sezione si prendono in considerazione le donne in età 25-49 anni (la fascia d'età che corrisponde con la parte centrale del loro ciclo riproduttivo dove solitamente la maggior parte degli eventi riproduttivi si concentra) occupate come dipendenti.

La situazione varia a seconda del paese di appartenenza. Orari di lavoro fissi non sono dominanti nei paesi scandinavi e in Germania. Il *Working Time Banking* è un'opzione diffusa particolarmente in Danimarca, Norvegia, Finlandia e Germania, mentre i *Flexible Working Time Arrangements* si rilevano maggiormente presenti in Danimarca, Austria e Francia.

Sono disponibili (ma non per tutti i paesi) i dati anche per tipo di famiglia. Nelle coppie con figli, il lavoro flessibile non sembra essere più presente, anzi in molti paesi è il tipo di famiglia con la percentuale maggiore di "fixed or staggered". A livello europeo (Unione Europea a 25 paesi) è tra i single dove si nota la maggiore presenza di soluzioni flessibili, in particolare della *Working Time Banking*. Questo potrebbe dipendere dai tipi di occupazioni che sono in grado di fornire queste opzioni e come questi lavori siano rivolti tendenzialmente alla fascia giovane della popolazione.

Il minore utilizzo da parte delle donne di opzioni di lavoro con flessibilità oraria potrebbe lasciare intuire che non siano usate come strategia di conciliazione, ma potrebbe anche indicare la scarsa disponibilità di queste soluzioni nei contesti lavorativi in cui sono inserite. Rimane, quindi, l'interrogativo se il problema è dal lato della domanda o dell'offerta.

Figura 34: Working time arrangements; Donne 25-49 anni, dipendenti. Fonte: Dati EUROSTAT 2004 in O. Handarson; The flexibility of working time arrangements for women and men; 2007)

TOTALE													
	Danimarca	Germania	Irlanda	Grecia	Francia	Italia	Olanda	Austria	Finlandia	UK	Norvegia	Spagna	UE 25
Fixed	36,2	48,1	82,2	84,5	71,7	69,2	71	62,1	50,6	68,4	51,2	84,7	69,2
Staggered	8	5	7,3	6,9	2,8	21,4	10,2	3,5	12	3	8,4	3,5	6,8
Working Time Banking	21,6	38,2	5,3	2,2	4,2	1,4	6	13,2	25,5	13,1	26,8	1,2	11,6
Flexible Working Time Arrangements	34,3	6,6	4,5	4,4	21,3	6	4,8	19,7	9,9	13,7	13,7	8	10,5
Other	0	2,1	0,7	2	0	2	8	1,5	2	1,8	0	2,5	2
SINGLE													
	Germania	Irlanda	Grecia	Francia	Italia	Olanda	Austria	UK	Spagna	UE-25			
Fixed or staggered	45,5	85	89,4	70,3	89,2	79,7	63,4	68,5	82,7	66,4			
Working Time Banking	44,8	7,6	2,6	5	2	8,8	15	14,5	3,3	19,1			
Flexible Working Time Arrangements	7,1	6,8	6,4	24,7	6,2	3,5	18,8	14,7	10,7	12,1			
Other	2,6	0,6	1,6	0	2,5	8	2,9	2,3	3,3	2,5			
SINGLE PARENT													
	Germania	Irlanda	Grecia	Francia	Italia	Olanda	Austria	UK	Spagna	UE-25			
Fixed or staggered	53,7	90,9	91,7	75	90,9	83,4	63,1	74,6	84,7	73,5			
Working Time Banking	38,9	4,4	2	3,7	1,7	5,4	14,7	11,5	0,7	13,4			
Flexible Working Time Arrangements	5,9	4,7	5	21,3	5,3	4,5	20,1	12,4	12	11,6			
Other	1,9	0	1,3	0	2	6,7	2,1	1,6	2,6	1,6			

COPPIE												
	<b>Germania</b>	<b>Irlanda</b>	<b>Grecia</b>	<b>Francia</b>	<b>Italia</b>	<b>Olanda</b>	<b>Austria</b>	<b>UK</b>	<b>Spagna</b>	<b>UE-25</b>		
Fixed or staggered	49,2	87,8	90,7	73,5	89,8	81,8	59,9	69,3	87,6	72,8		
Working Time Banking	43,1	7,1	2,1	3,3	1,6	7,1	17,9	14,9	1,2	14,7		
Flexible Working Time Arrangements	5,7	4,4	5	21,2	6,4	3,8	20,2	13,8	9	10,2		
Other	1,9	0,7	2,3	0	2,2	7,3	2	2,1	2,3	2,3		
COPPIE CON FIGLI												
	<b>Germania</b>	<b>Irlanda</b>	<b>Grecia</b>	<b>Francia</b>	<b>Italia</b>	<b>Olanda</b>	<b>Austria</b>	<b>UK</b>	<b>Spagna</b>	<b>UE-25</b>		
Fixed or staggered	55,2	90	92,3	73,9	91,3	80,7	65,7	71,1	87,6	76,4		
Working Time Banking	35	4,5	2,4	4,7	1,5	5,2	12,9	12,9	1,2	10,5		
Flexible Working Time Arrangements	7,3	4,9	3,2	21,4	5,4	5,7	20,3	14,4	9	11,1		
Other	2,4	0,6	2,1	0	1,8	8,4	1,1	1,5	2,3	2,1		

Secondo le stime Istat (indagine *Uso del tempo*, 2002-2003), la possibilità di organizzazione del proprio lavoro è maggiormente diffusa al nord e naturalmente tra le autonome.

Prendendo in considerazione le donne con figli, la flessibilità di orario in entrata ed in uscita è ancora maggiormente diffusa tra la autonome. In particolare, in presenza di figli sotto i 10 anni, la situazione è simile tra lavoratrici dipendenti ed autonome. Dopo il compimento del decimo anno da parte del figlio, le dipendenti cominciano ad usare di meno la flessibilità d'orario, mentre le autonome continuano a beneficiarne.

Riallacciandoci a quanto emergeva dai dati EUROSTAT, si potrebbe ipotizzare che la categoria generale "donne in coppie con figli" (che non fa segnare, nel suo complesso, un maggiore utilizzo di orari di lavoro flessibili) nasconda due trend differenti: coloro con figli piccoli che utilizzano la flessibilità oraria maggiormente come soluzione provvisoria la cui richiesta viene meno quando il figlio cresce.

I motivi della scelta di questa opzione sono tendenzialmente di gestione familiare per le donne (sia single che in coppia), mentre per gli uomini sono motivi lavorativi o personali.

Un recente studio norvegese (*Level of Living Survey*, 2006) ha, però, riscontrato che i lavoratori che beneficiavano di flessibilità oraria (entro certi limiti) e coloro con completa flessibilità oraria sperimentano maggiori conflitti lavoro-famiglia che coloro con orari di lavoro fissi (rispettivamente 19,4 % e 27% vs 13,9 %). In Finlandia, invece, orari flessibili sembrano favorire il bilanciamento lavoro-famiglia, soprattutto per le coppie con figli tra i 7 e gli 11 anni (*Finnish Quality of Work Life Survey*, 2003). Il fatto che queste soluzioni sembrano funzionare meglio per i genitori di bambini 7-11 anni che per le coppie con figli più piccoli è dovuto alla struttura del sistema di cura statale finlandese (gli orari giornalieri delle scuole sono di 4-5 ore).

#### **4.5. Nuove forme di lavoro atipico: il tele-lavoro**

Negli ultimi anni è stata introdotta una nuova forma di lavoro atipico che idealmente può offrire alla donna una maggiore possibilità di organizzare i suoi tempi: stiamo parlando del telelavoro. Il telelavoro è una modalità di lavoro flessibile che può fornire agli individui il controllo per integrare le responsabilità lavorative e familiari nel tempo e nello spazio, permettendo di raggiungere un più salutare e solido bilanciamento tra occupazione e famiglia.

L'utilizzo di questa forma di lavoro è cresciuta sensibilmente a partire dagli anni '90, anche se rimane ancora fortemente minoritaria.

Alcuni pensano che questa sia la soluzione più adatta per le coppie di *dual earner* che si stanno sempre di più diffondendo. Il telelavoro fornisce grande flessibilità nella tempistica e locazione del lavoro (Hill & Weiner, 1994; Weijers, Meijer & Spoelman, 1992; cit. in Hill et al., 1996) e la flessibilità è proprio quello che i lavoratori necessitano per bilanciare correttamente e costruttivamente lavoro e famiglia (Jenson, 1994; cit. in Hill et al., 1996).

La ricerca empirica in materia è, però, ancora ambigua. Vi è supporto empirico alla teoria secondo la quale il telelavoro favorisce l'abilità per meglio condurre lavori domestici e cura dei figli (Dubrin, 1991). I telelavoratori passano maggiore tempo con la loro famiglia (Nilles, 1994; cit. in Hill et al., 1996) e questo può aiutare a migliorare e solidificare le relazioni familiari. Olson & Primps (1984; cit. in Mallia & Ferris, 2010) trovano, inoltre, che i telelavoratori hanno una migliore relazione con i figli (anche Hill, Hawkins & Miller, 1996, trovano la stessa tendenza). Infatti, possono meglio gestire le varie "mini-crisi" che si incontrano periodicamente in famiglia, soprattutto con i bambini.

Contemporaneamente, il maggior tempo passato con la famiglia può, però, avere anche effetti negativi quali l'aumento delle possibilità di conflitto ed lo sviluppare nuove tensioni. Hartman, Stoner & Arora (1991; cit. in Mallia & Ferris, 2010) trovano una relazione negativa tra relazioni familiari e soddisfazione per il telelavoro.

Hill, Hawkins & Miller (1996) trovano sia effetti positivi che negativi del telelavoro sulla vita familiare e personale del lavoratore. Da un lato riscontrano

un effetto positivo, ma dall'altro lato rilevano che i telelavoratori che sostengono che hanno abbastanza tempo per la famiglia non sono in quantità significativamente maggiore dei loro colleghi ancora dislocati in ufficio. La percezione è che comunque la loro situazione abbia influenzato positivamente la loro capacità di bilanciamento lavoro/famiglia, ma anche in questo caso le loro risposte non sono molto dissimili da quelli ancora occupati in ufficio.

Quindi, l'evidenza empirica non è rosea quanto le aspettative e il telelavoro rischia di essere un "sogno" non in grado di mantenere le speranze originariamente riposte. Non tutti usano la flessibilità offerta da questa modalità di lavoro per aumentare le proprie disponibilità verso la famiglia. Spesso non sono in grado neanche di sviluppare congruamente i confini tra lavoro e vita familiare.

Sarebbero, forse, necessari educatori e supervisori che forniscano training per insegnare come meglio ottimizzare il tempo alla luce della domanda lavorativa e familiare e delle preferenze personali. Questi interventi sarebbero disegnati per favorire e permettere che il telelavoratore sia in grado di utilizzare al meglio la flessibilità di cui è dotato e di gestire in modo fruttuoso le possibilità che la sua modalità di lavoro gli offre. In caso contrario, sarebbe solo un'occasione perduta. Supervisori che supportino il telelavoratore sono, però, costosi e, quindi, un loro massiccio inserimento è poco ipotizzabile.

Ricordiamo, infine, che questo tipo di lavoro è ancora molto marginale e non può essere considerata come una vera e propria soluzione di conciliazione su larga scala. In Italia, per esempio, solo il 0,7% degli occupati lo utilizzava nel 2002-2003 (indagine Uso del tempo, ISTAT). L'ISTAT ha rilevato un certo interesse: il 12,7% delle occupate si dichiarano interessate all'opzione. In particolare si rileva l'interesse verso questa opzione tra le persone in coppia indipendentemente dalla presenza o meno di un figlio nel nucleo familiare.

## **5. *Il welfare state e i contesti macro-sociali***

Le scelte individuali delle donne spesso dipendono anche dai contesti in cui sono inserite. Infatti, il singolo individuo può scegliere di adottare una strategia oppure un'altra solo se i contesti nazionali gli offrono queste possibilità. Per questo motivo, analizzare i contesti nazionali è importante nella nostra analisi. Le caratteristiche individuali delle donne possono influenzare i loro comportamenti futuri, ma queste stesse caratteristiche possono essere influenzate dai contesti in cui le madri sono inserite. Se, per esempio, non ci sono offerte di lavoro part-time, la donna difficilmente potrà usare questo strumento come strategia di conciliazione.

All'interno di questa prospettiva d'analisi, i welfare regimes assumono una centralità fondamentale.

Uno degli obiettivi dei welfare state è quello di proteggere la popolazione dai rischi sociali, ma quali rischi socializzare, come e fino a che punto farlo dipende dal singolo modello/paese. Il tipo di sistema di welfare state dominante differenzia i vari paesi: la sua struttura, la sua "ampiezza" di copertura e le sue modalità di funzionamento possono influire sulle decisioni delle donne di lavorare e fare figli. Il welfare regime può facilitare od ostacolare le capacità di conciliazione lavoro-famiglia delle donne togliendo o ponendo nuovi ostacoli alla lavoratrice e fornendo o meno la possibilità di utilizzare diverse forme di conciliazione. Infatti, il welfare state non è il solo strumento attraverso il quale si possono affrontare i rischi sociali: lo si può fare anche contando sulla famiglia e il mercato. Riprendendo questo discorso in ottica di conciliazione lavoro/famiglia, se un governo adotta un approccio inclusivo, le neo madri possono probabilmente usufruire di una serie di servizi offerti dallo stato per la cura dei propri figli mentre sono al lavoro. Dall'altro lato, se uno stato si orienta verso una visione minimalista-residuale in cui viene esaltato il ruolo del mercato, la situazione per le madri lavoratrici potrebbe essere più difficile, ma soprattutto meno uniforme. Infatti, diventerebbe centrale la capacità della famiglia di acquistare servizi sul mercato con i propri mezzi finanziari. I paesi che, invece, puntano sul sottolineare il ruolo della famiglia come istituzione su

cui appoggiarsi per fronteggiare i rischi sociali pongono ulteriori ostacoli alla donna con figli che vuole continuare a lavorare. In questi paesi, sulle donne pesano livelli di carichi di lavoro elevati senza che lo stato o il mercato forniscano servizi di supporto.

Anche rispetto alle strategie esposte nel capitolo precedente, si può notare come alcune di esse ricadano sotto la visione di offerta di welfare state portata avanti dai vari governi ed istituzioni nazionali. In particolare, i livelli di servizi di childcare o la legislazione in materia di congedi parentali sono dettati dai principi secondo i quali operano i governi di ciascun paese.

I modelli socio-economici e culturali a cui fanno riferimento le istituzioni locali nel loro operato contribuiscono a rendere il doppio ruolo maggiormente gestibile oppure ad ostacolarlo prediligendo che la donna si occupi principalmente della cura della famiglia. Quindi, dimensione micro e macro spesso sono in stretto contatto tra loro influenzandosi a vicenda. In particolare il macro pone i paletti entro cui il micro può agire e i singoli problemi a livello individuale, se diffusi, possono portare lo stato e le istituzioni ad agire. Infatti, le donne possono utilizzare i vari strumenti di conciliazione solo se questi vengono loro offerti da parte del welfare state diffuso nella loro area e, allo stesso tempo, lo svilupparsi di problemi di conciliazione può portare i governi e le istituzioni a pensare di introdurre o migliorare le strategie disponibili sul territorio. Avere una panoramica d'insieme su cosa i paesi offrono aiuti ad interpretare le scelte dei singoli individui.

In questo capitolo ci proponiamo di presentare una breve panoramica dell'impianto teorico classico dell'analisi dei welfare regimes ovvero il lavoro di Esping-Andersen che è rimasto una pietra miliare degli studi sull'argomento. Col passare degli anni, i vari paesi hanno adottato riforme, introdotto nuove politiche, sperimentato nuovi approcci o perpetuato vecchi modelli. Questo ha portato ad una critica dei modelli tradizionali di classificazione dei paesi. Ripercorreremo brevemente alcune di esse, in particolare quelle della corrente femminista che ha incentrato la sua analisi sul genere. Inoltre, presenteremo alcuni dati sulle spese in campo sociale dei vari paesi per vedere se e come si confrontano con i cluster tradizionali in cui i paesi vengono raggruppati.

## **5.1. *I tre mondi di Esping-Andersen***

L'impianto teorico riguardante i regimi di welfare state può essere esaminato alla luce dei lavori di Esping-Andersen.

I welfare state perseguono obiettivi diversi basandosi su differenti concezioni di eguaglianza. Inoltre, diverse idee di eguaglianza possono coesistere anche all'interno di ciascuno di essi in relazione ad aree differenti. A seconda del paese e del programma cambia ciò che si aspira a distribuire in modo eguale. Per esempio, l'aspirazione dei welfare socialdemocratici scandinavi è da decenni il tentativo di distribuire in modo eguale tra tutti gli individui un oggetto di valore multidimensionale, il capitale sociale; dall'altro lato il welfare liberale (o anglosassone) è, invece, selettivo e si rivolge ad alcuni gruppi svantaggiati per "promuoverne la mobilità" (Esping Anderson, *I fondamenti sociali delle economie postindustriali*).

Come già ricordato, l'obiettivo principale dei sistemi di welfare è proteggere gli individui dai rischi sociali. Il welfare state non è, però, il solo strumento attraverso il quale affrontare i rischi sociali; lo si può fare anche attraverso la famiglia o il mercato. Infatti ciò che distingue i differenti regimi di welfare è proprio il tipo di socializzazione dei rischi praticato. I tipi di welfare regimes si distinguono per l'importanza del ruolo dello stato nella protezione dai rischi. A seconda del ventaglio dei rischi considerati "sociali" e della collettività ritenuta in diritto di protezione, il ruolo dello stato viene definito o residuale e minimalista oppure inclusivo e istituzionale. Quindi, fondamento dei regimi di welfare è la gestione dei rischi. Politica sociale significa, infatti, gestione pubblica dei rischi. Un rischio individuale diventa "sociale" per tre diverse e distinte ragioni. Ciò accade, in primo luogo, nel caso in cui il destino di un individuo ha conseguenze collettive, ovvero quando in pericolo è il benessere della stessa società. In secondo luogo alcuni rischi sono considerati sociali semplicemente perché la società li riconosce meritevoli della pubblica attenzione. Ed infine, la crescente complessità della vita sociale aumenta il numero dei rischi sulle cui cause gli individui non sono in grado di esercitare alcun controllo.

Alcuni rischi colpiscono in modo puramente casuale, mentre la maggioranza si manifesta secondo regolarità particolari. Li si può classificare secondo tre distinte dimensioni: rischi di classe, rischi del ciclo di vita e rischi intergenerazionali.

A partire dalla fine della seconda guerra mondiale, il welfare state si afferma progressivamente nei paesi occidentali come uno dei principali meccanismi istituzionali di regolazione del mercato del lavoro. L'intervento pubblico risulta determinante nel definire le modalità di funzionamento del mercato del lavoro rispetto a tre momenti decisivi nelle carriere lavorative individuali: a) le condizioni di ingresso nel mercato del lavoro (creazione di impieghi nel settore pubblico, politiche attive del lavoro e delle risorse umane); b) le condizioni per cui i lavoratori possono assentarsi dal lavoro senza penalizzazioni e perdita di salario (malattia, maternità, paternità, formazione, ecc.); c) le condizioni di uscita dal mercato del lavoro (regimi pensionistici).

Lo studio di Esping Andersen (1990) rappresenta un utile punto di partenza nell'analisi del rapporto tra mercato del lavoro e welfare state. Oltre a contenere alcune importanti indicazioni riguardo l'influenza delle politiche pubbliche sulle partecipazioni delle donne al mercato del lavoro, ha anche stimolato un ampio dibattito sul tema.

Esping Andersen analizza l'operato del welfare state in base alle diverse modalità di attuazione del principio di demercificazione del lavoro. Con il termine demercificazione si intende "la misura in cui gli individui possono garantirsi uno standard di vita socialmente accettabile indipendentemente dalla partecipazione al mercato del lavoro" (Esping Andersen 1990:37). Rispetto a questa dimensione analitica, viene riscontrata empiricamente l'esistenza di tre differenti tipi di welfare.

### **5.1.1. *Il modello conservatore***

Partiamo col prendere in considerazione il welfare state di tipo corporativista-conservatore (diffuso nei paesi dell'Europa continentale, Italia inclusa).

In questo tipo di welfare, l'intervento pubblico è vincolato alla passata esperienza lavorativa degli individui. Interviene, cioè, nella fase passiva del corso di vita e nei momenti di impossibilità al lavoro, garantendo agli individui la conservazione dello status acquisito in precedenza. A rimarcare l'impronta conservatrice sono in particolare il sistema che organizza la socializzazione dei rischi (la solidarietà) e il familismo.

Gli sviluppi del dopoguerra sono rimasti fedeli alla tradizione da entrambi i punti di vista. In quest'ottica si colloca il continuo trattamento privilegiato per i dipendenti pubblici. Nonostante alcuni tentativi in direzione dell'unificazione dei tanti e complessi schemi esistenti, le divisioni di status continuano a permeare tutti i sistemi di assicurazione sociale.

Una produzione di welfare puramente privata non si è mai sviluppata e ha avuto poco spazio per via dell'obbligatorietà delle assicurazioni sociali e l'introduzione di programmi residuali più o meno ad hoc per gli individui privi di un rapporto di lavoro "regolare". L'assistenza non pubblica anche se diffusa in alcuni di questi paesi è principalmente in mano ad organizzazioni di volontariato no profit (per esempio la Caritas in Italia).

L'altra principale caratteristica su cui si basa questo modello di welfare è il familismo (in particolare nell'Europa mediterranea). Un welfare state è familista se fonda la protezione sociale sul maschio principale percettore di reddito, e attribuisce alla famiglia la responsabilità ultima del benessere dei suoi membri e i principali compiti di cura (principio di sussidiarietà). Sicuri che i capifamiglia ricevano un reddito familiare, considerano superflui i trasferimenti al nucleo. Si basano sull'assunto che tutte le famiglie si conformano al modello del maschio capofamiglia lavoratore e, quindi, prevedono trasferimenti non più che residuali a favore dei nuclei atipici (per esempio delle madri single). (Esping Andersen).

Dal punto di vista delle politiche occupazionali, i regimi conservatori si concentrano su politiche passive. Questo è dovuto, in particolare, dell'importanza attribuita alla protezione dell'impiego dei lavoratori adulti e capifamiglia (la protezione degli insiders).

In alcuni paesi, la partecipazione femminile al mercato del lavoro risente dell'influenza esercitata dalla Chiesa che si manifesta nel modello familiare

tradizionale, basato su una divisione del lavoro tra i partner della coppia: l'uomo guadagna da vivere sul mercato e la donna si dedica a tempo pieno al lavoro domestico. L'occupazione femminile è ostacolata dalla carenza di servizi pubblici di cura per l'infanzia e per gli anziani e dalla presenza di sistemi fiscali che penalizzano le coppie a doppio reddito. Inoltre la necessità di tutelare il lavoro dei capofamiglia maschi, come prerequisito per l'accesso loro e di tutta la loro famiglia ai servizi di protezione sociale, porta all'emergere di un mercato del lavoro basato sulla dicotomia insiders-outsiders. Per queste ragioni, emerge una quota consistente di donne e giovani rimangono esclusi (Esping-Andersen 1995).

### **5.1.2. *Il modello socialdemocratico***

Passiamo ad un secondo modello identificato da Esping Andersen: il welfare socialdemocratico. E' il regime diffuso nei paesi del nord Europa ed è stato anche l'ultimo a configurarsi pienamente (a partire dagli anni '60, anche se l'universalismo era presente negli stati sociali scandinavi fin dall'inizio).

Il welfare state di tipo social-democratico persegue i principi dell'universalismo dei diritti sociali e della demercificazione del lavoro. Il welfare state socialdemocratico si impegna, in particolare, a realizzare la più ampia protezione dei rischi possibile, ad erogare sussidi generosi e a promuovere l'eguaglianza (Korpi, 1982, Esping Andersen, 1990; cit in Esping Andersen, 2000).

La natura universalistica è accompagnata da un deliberato tentativo di ridurre al minimo il ruolo dell'assistenza condizionata alla verifica del bisogno (means test). I diritti di accesso ai servizi sono basati sulla cittadinanza.

Un altro punto di distinzione del regime socialdemocratico è lo sforzo attivo ed esplicito a demercificare il benessere degli individui e a ridurre al minimo o anche abolire la loro dipendenza dal mercato.

Questo tipo di welfare state ha incentivato la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, creando posti di lavoro nel settore pubblico.

Contemporaneamente ha tutelato la possibilità per le donne di rimanere in modo continuativo nel mercato del lavoro, mediante la fornitura di servizi pubblici di cura per l'infanzia e una legislazione permissiva in materia di assenze dal lavoro. Il sociologo americano Wolfe (1989; cit. in Esping Andersen 2000) ha definito il modello familiare scandinavo come "famiglia pubblica" dove entrambi i genitori lavorano e i figli sono accuditi da centri statali.

La politica sociale e occupazionale dei paesi scandinavi è sempre stata considerata produttivista, ovvero guidata dall'aspirazione a massimizzare le capacità produttive dei cittadini.

### **5.1.3. Il modello liberale**

Concludiamo questa breve rassegna sintetizzando il terzo tipo di welfare regime identificato da Esping Andersen: il welfare liberale, diffuso nei paesi anglo-sassoni.

La politica sociale liberale può essere ricondotta all'economia politica inglese del XIX secolo, alla sua sconfinata fiducia nei mercati e ai principi della precedenza ai poveri meritevoli (*less eligibility*) e del "cavarsela da soli".

Intorno al modello liberale tendono a raggrupparsi tutti i paesi anglosassoni, ma questi paesi non sono tutti uguali: mentre il movimento dei lavoratori ha svolto un ruolo importante per lo sviluppo della politica sociale in alcuni di essi, per esempio la Gran Bretagna e l'Australia, in altri, tipicamente gli Stati Uniti, il suo peso è stato solo marginale. Nel primo tipo di paesi definiti da Castler (1999) Lib-Lab lo stato sociale è più inclusivo e collettivista.

Nonostante queste differenze, si possono rimarcare degli elementi importanti che caratterizzano il modello liberale in tutti i paesi. Nella loro forma attuale, i regimi di welfare liberali riflettono l'impegno politico a ridurre al minimo i compiti dello stato, a individualizzare i rischi e a promuovere le soluzioni di mercato. Tendono, quindi, a riconoscere ai cittadini i diritti minimi.

Il welfare state liberale si caratterizza, innanzitutto, per interventi di protezione sociale di tipo residuale: l'accesso ai servizi sociali è limitato alle situazioni di

comprovato e manifesto stato di necessità, le garanzie sociali sono in genere limitate ai soli individui ad “alto rischio” ed è caratterizzato da una definizione dei destinatari particolarmente ristretta.

La politica liberale può, in secondo luogo, essere definita residuale anche in considerazione dei rischi riconosciuti come sociali. In questo secondo senso è da considerarsi particolarmente residuale il welfare state dei Stati Uniti.

È proprio questo il tipo di welfare state che realizza il minore grado di demercificazione. Infatti, ciò che in terzo luogo caratterizza il modello è la promozione del mercato. Ponendo l'enfasi sul mercato come meccanismo principale di regolazione dello scambio di lavoro e acquisizione di benefici, il welfare state liberale da una parte non tutela la continuità del lavoro per le donne con figli e responsabilità di cura, e dall'altra non pone ostacoli al loro rientro nel mercato del lavoro, una volta terminato il periodo di necessità.

In generale, Esping Andersen ha proposto una classificazione dei regimi di welfare in base al modo in cui ciascuno di essi affronta la gestione dei rischi sociali considerando il ruolo del mercato del lavoro, dello stato e della famiglia. Riguardo al mercato del lavoro, si distingue semplicemente tra approccio regolativo e non regolativo. Rispetto allo stato, i possibili modelli sono tre: residuale, universalistico, e assicurativo. Quanto alla famiglia, ciò cui si deve guardare è se tale unione sia considerata l'unità produttrice di welfare più importante (familismo), oppure no. Con questo approccio, i vari paesi si possono classificare nel modo seguente:

	<b>Liberales</b>	<b>Socialdemocratico</b>	<b>Conservatore</b>
<b><i>Ruolo di</i></b>			
<b>Famiglia</b>	Marginale	Marginale	Centrale
<b>Mercato</b>	Centrale	Marginale	Marginale
<b>Stato</b>	Marginale	Centrale	Sussidiario
<b><i>Welfare State</i></b>			
<b>Unità sociale della solidarietà</b>	Individuo	Universo degli individui	Parentela/Corporazioni/Stato
<b>Luogo prevalente della solidarietà</b>	Mercato	Stato	Famiglia
<b>Grado di demercificazione</b>	Minimo	Massimo	Alto (per il lavoratore capofamiglia)
<b>Esempi modali</b>	USA	Svezia	Germania, Italia

Figura 35: Da Esping Andersen, *Le economie post-industriali. Riepilogo modelli di welfare*.

## **5.2. La critica femminista ai welfare regimes tradizionali**

A partire dagli anni '90 si è verificato un ri-orientamento della ricerca sui welfare state. In particolare, è emerso un nuovo filone di indagine fino a quel momento trascurato: la divisione di genere del welfare.

Essenziale in questa traiettoria è stata la critica femminista ai modelli tradizionali d'analisi dello stato sociale e la combinazione della prospettiva femminista con quella comparata. Infatti, le ricerche su donna e welfare state erano spesso limitate ai soli singoli contesti nazionali e ciò restringeva sia l'influenza teorica che empirica delle ricerche.

Negli ultimi 20 anni, invece, si è cominciato a ragionare in prospettiva comparata nel condurre gli studi in questo campo (Leira, 1992; Lewis, 1993; Sainsbury, 1994; Chamberlayne, 1993; Nelson & Chamberlayne, 1994; Feree & Martin, 1995; cit. in Sainsbury, 1999). Uno dei contributi di questo filone di ricerca è stato quello di inserire il genere nell'analisi comparata sui sistemi di

welfare. Come sintetizza O' Connor (1996) si è passati dal rendere visibili le donne nell'analisi al concettualizzare il genere come una dimensione dell'analisi stessa.

La corrente "femminista" non ha, però, seguito approcci sempre omogenei. Infatti, un filone (Orloff) ha cercato di inserire il tema del genere nell'impianto teorico mainstream, mentre un'altra corrente ha spinto per la formulazione di nuovi impianti teorici.

Ann Orloff (1993) rielabora i concetti chiave della teoria tradizionale dei welfare regimes. Diversi ricercatori "mainstream" del welfare state, in particolare quelli associati col filone di analisi legato alle "risorse di potere", si sono focalizzati sulla variazione dei diritti sociali di cittadinanza (Korpi, 1989; Esping-Andersen & Korpi, 1987; Kangas, 1991; Myles, 1989; Kolberg, 1992; cit. in Orloff, 1993).

Orloff sostiene che questi lavori degli analisti delle "risorse di potere" hanno permesso di creare un ponte verso i recenti studi "femministi" che indagano le caratteristiche di genere dei diritti sociali e la possibilità che questi diritti possano migliorare la posizione relativa della donna. Questa corrente della "cittadinanza sociale" sostiene che le politiche sociali hanno effetti non solo regolatori, ma anche emancipatori. L'emancipazione può non essere un loro obiettivo esplicito, ma i loro programmi sociali possono, comunque, avere tali effetti intenzionalmente.

Per comprendere gli effetti reciproci dell'offerta di stato sociale e delle relazioni di genere è, però, necessario uno schema concettuale che possa essere usato all'interno di una prospettiva comparata. L'autrice non ritiene vantaggioso crearne uno completamente nuovo, bensì è più utile rielaborare le categorie esistenti nella ricerca tradizionale sul welfare.

Il suo lavoro va in due direzioni: innanzitutto, l'apparato concettuale teorico deve essere rielaborato per includere il genere (fino ad allora escluso) e, in secondo luogo, nuove categorie concettuali e dimensioni analitiche devono essere create.

Infatti, se gli studiosi della "relazioni di potere" usano un linguaggio neutrale dal punto di vista del genere, lo standard maschile è implicito. Se si parla di "casi tipici" o "ideal tipi", il lavoratore standard è quasi sempre un uomo. I diritti sociali

dei cittadini che sono economicamente dipendenti sono spesso ignorati e la maggior parte di loro sono donne.

Le quattro nuove dimensioni che propone sono: stato, mercato e relazioni familiari; stratificazione di genere nei diritti a cui si ha accesso; accesso al lavoro remunerato; capacità di formare e mantenere un nucleo familiare autonomo.

La prima dimensione è una rielaborazione della classica dimensione “stato e mercato” dove vengono aggiunte anche le relazioni familiari. Ciò permette di inserire anche il lavoro non remunerato presso la famiglia come una delle variazioni dell’offerta sociale. La teoria standard di Esping Andersen vede la donna che sceglie tra lavoro e famiglia (con la scelta del lavoro possibile solo se lo stato offre determinati servizi). In realtà la scelta è ben più complessa: le donne, anche quelle scandinave dove l’offerta di servizi statali è molto prosperosa, scelgono tra l’essere moglie e madri non occupate nel mercato del lavoro e l’essere moglie/madre e lavoratrice remunerata. Alla donna è (quasi) sempre richiesto di svolgere attività domestiche anche quando è occupata.

Esiste, inoltre, una, spesso ignorata, divisione di genere del lavoro di cura anche quando offerto da stato e mercato. Infatti, sono sempre le donne che svolgono quei tipi di occupazioni al di fuori della famiglia.

Ciò che interessa secondo una prospettiva di genere è come il sistema dell’offerta statale sposta l’offerta di welfare dalla famiglia allo stato e/o mercato e dalla donna all’uomo all’interno del nucleo familiare.

La seconda dimensione differenzia tra “la differenziazione di genere” e l’“ineguaglianza di genere”. La prima categoria include quei benefits il cui accesso è basato sulla tradizionale divisione del lavoro tra i sessi (gli uomini come lavoratori e coloro che garantiscono il sostegno della famiglia, le donne come mogli e madri).

L’ineguaglianza di genere, invece, si riferisce alla differenza nei livelli di generosità, a seconda del genere, dei benefits offerti.

Infatti, non tutti i benefits offerti hanno lo stesso valore monetario e la stessa priorità. Per esempio, benefits derivanti da lavoro remunerato hanno spesso una priorità di finanziamento, mentre i servizi pubblici da cui dipendono le

donne non sono sempre sufficientemente finanziati in modo da fornire piena copertura. Inoltre, in alcuni paesi, i benefits basati sulla partecipazione attiva al mercato del lavoro sono privilegiati (Orloff, 1993). Queste preferenze favoriscono gli uomini che beneficiano maggiormente di quei benefits che sono considerati priorità.

La terza e quarta dimensione sono una rielaborazione della demercificazione di Esping-Andersen. Presupposto della de-mercificazione è che i diritti sociali sono basati sulla partecipazione attiva al mercato del lavoro. Per le donne, questa condizione è problematica visto che molte di loro si dedicano esclusivamente al lavoro casalingo. Inoltre, l'occupazione fornisce alle donne una fonte di reddito indipendente che può modificare il loro status di dipendenza all'interno del nucleo familiare. Quindi, la dimensione della de mercificazione deve essere espansa incorporando una categorizzazione che include se e quanto lo stato promuove o scoraggia il lavoro remunerato delle donne (*access to paid work*).

Se gli individui che svolgono attività di cura e lavoro domestico non fanno il loro ingresso nel mercato del lavoro, la distribuzione di reddito all'interno della famiglia e la disponibilità di altri fonti di reddito influiscono sul loro benessere e su quello dei loro figli. Se la demercificazione è importante perché "libera" gli individui dalla dipendenza dal mercato, è necessaria una dimensione parallela che indichi la possibilità per chi svolge attività domestiche di formare e mantenere un proprio nucleo familiare autonomo, di mantenere se stesso e i propri figli senza doversi sposare per accedere al reddito del breadwinner.

Un secondo filone (Lewis, Ostner, Sainsbury), invece, si basa sull'idea che le teorie tradizionali hanno delle mancanze insuperabili e, quindi, nuovi impianti teorici e modelli di analisi sono necessari.

Lewis & Ostner (1991; cit. in Sainsbury, 1999) si pongono come obiettivo di ricostruire una tipologia di welfare state basata sulla divisione di genere che prescrive che l'uomo debba provvedere al sostentamento economico del nucleo familiare, mentre la donna si dedica alle attività di cura. Nel costruire le loro tipologie si basano su come la donna viene trattata dai sistemi di sicurezza sociale, i livelli di offerta sociale (in particolare i servizi di cura per i figli) e la

posizione delle donne sposate nel mercato del lavoro. Le loro categorie vanno dal modello del male breadwinner forte, passando da quello medio e debole fino ad arrivare al dual breadwinner model.

Sainsbury (1994, 1996) costruisce due ideal-tipi opposti: il male breadwinner e il modello individuale. Riconosce che il modello del maschio adulto capofamiglia varia, nella sua pervasività, da paese a paese. Parte fondamentale della sua analisi è se i diritti sociali sono familiarizzati oppure individualizzati.

L'analisi mainstream si è, spesso, basata su fino a che punto tre differenti tipi di domande erano riconosciute e giustificate (quelle basate sul bisogno, quelle sulla cittadinanza e quelle che si poggiano sulla posizione nel mercato del lavoro). Questo approccio corrisponde alla visione di Esping Andersen (bisogno nel modello liberale, cittadinanza in quello social-democratico e posizione nel mercato del lavoro per quello corporativista-conservatore). Questo modello è, però, incompleto secondo l'autrice. Infatti non coglie i principali motivi secondo i quali le domande di welfare delle donne sono giustificate. Aggiunge, quindi, due ulteriori dimensioni: diritti basati sul principio di mantenimento (domande basate sul supportare qualcun altro) e diritti che si basano sul principio di cura (curare qualcun altro). Sainsbury si concentra sulle basi dei diritti che le donne godono (in tutti i loro possibili ruoli: madri, mogli, lavoratrici e cittadine) sottolineando come da questi dipende la capacità delle donne di mantenere uno standard di vita accettabile indipendentemente dalla famiglia. La sua ricerca individua come i diritti basati sul lavoro o means tested penalizzano la donna per via della sua posizione svantaggiata nel mercato del lavoro; quelli basati sul loro ruolo di mogli rafforzano le divisioni di genere e il modello del maschio capofamiglia, mentre quelli basati sul ruolo di madri e cittadine sono in grado di fornire meglio alla donna la possibilità di mantenere uno standard di vita accettabile autonomamente.

### **5.3. *Proposte alternative di classificazione dei paesi***

Gornick, Meyers e Ross (1996) prendono in considerazione alcune politiche solitamente considerate come influenti sulle decisioni occupazionali delle donne e cercano di controllare l'odierna tenuta dei gruppi di paesi. Notano che solo parzialmente sono ancora validi. Nel cosiddetto welfare conservatore emergono molte differenze tra Germania e Francia, mentre in quello scandinavo la Norvegia tende a differenziarsi dagli altri paesi.

Boeri (2002) individua 4 modelli di politica sociale prevalenti nei paesi dell'area UE alla fine del XXesimo secolo.

Il primo gruppo comprende i paesi nordici con l'aggiunta dell'Olanda. Questi paesi sono caratterizzati da alti livelli di spesa sociale e fornitura di welfare universalistico basata sulla cittadinanza. Parte di questo modello sono anche politiche attive del lavoro, un intensivo intervento fiscale nel mercato del lavoro ed un forte peso del pubblico impiego. I sindacati hanno un ruolo importante sui posti di lavoro e nell'amministrazione dei benefits di disoccupazione e questo produce poca differenza retributiva.

Il secondo gruppo individuato da Boeri è quello anglo-sassone. Irlanda e Regno Unito sono caratterizzati da una relativamente diffusa assistenza sociale come "ultima spiaggia". I trasferimenti in denaro sono rivolti principalmente a persone in età lavorativa e l'accesso al sistema di benefits è spesso condizionato dall'aver un'occupazione regolare. I sindacati sono deboli e le differenze salariali elevate (l'incidenza delle occupazioni a basso salario è maggiore che nel resto d'Europa, ma minore degli Stati Uniti).

Il terzo modello è quello dell'Europa continentale: Austria, Belgio, Francia, Germania e Lussemburgo. Questo modello dà molto peso alle pensioni di anzianità e a benefits su base assicurativa. L'attivismo sindacale è andato diminuendo negli ultimi 20-25 anni, ma i sindacati hanno mantenuto una forte influenza attraverso lo strumento della contrattazione collettiva (estesa anche oltre i confini dell'appartenenza sindacale).

Infine, il quarto gruppo è rappresentato dai paesi mediterranei (Grecia, Italia, Spagna e Portogallo). Questi paesi concentrano la loro spesa nelle pensioni e

sono caratterizzati da una forte segmentazione di status. Il loro sistema di welfare si basa sulla protezione dell'impiego e punta sul pre-pensionamento per esonerare segmenti della popolazione dalla partecipazione al mercato del lavoro. L'influenza dei sindacati è mantenuta artificialmente attraverso la copertura della contrattazione collettiva. La struttura salariale è, quindi, abbastanza compatta.

Rispetto alla tradizionale classificazione di Esping Andersen, Boeri include, quindi, l'Olanda insieme ai paesi scandinavi e evidenzia i paesi mediterranei separatamente dal resto dell'Europa continentale.

Bertola, Jimeno, Marimon e Pissarides (2002; cit. in Boeri et al., 2002) analizzano le riforme sociali dei paesi europei negli anni '90. Riassumono le differenze in trasferimenti sociali e regolamentazioni che caratterizzano i diversi paesi utilizzando 10 indicatori: spesa in politiche sociali, assistenza sociale come percentuale del PIL, assistenza sociale come percentuale della spesa sociale, disuguaglianza dei redditi, assicurazione contro la disoccupazione, famiglie allargate (che nei paesi mediterranei svolgono un ruolo di "protezione" contro i rischi sociali), legislazione sulla protezione dell'impiego, politiche attive del mercato del lavoro, salario minimo, contrattazione collettiva, disuguaglianza dei redditi netti.

Analizzando le graduatorie e la portata di questi indicatori, dalla loro analisi (svolta sul 1990 e sul 1996), emergono 5 cluster: 1) Danimarca e Olanda 2) Spagna e Portogallo 3) Irlanda e Regno Unito 4) Grecia e Italia 5) Germania, Austria, Francia, Belgio e Finlandia.

I cambiamenti che riscontrano nel 1996 sono minimi: l'Olanda si sposta nel cluster dei paesi dell'Europa continentale.

Quello che emerge da questa suddivisione è che i paesi mediterranei sono associati tra loro (Spagna con Portogallo e Italia con Grecia), mentre quelli anglo-sassoni fanno gruppo a sé. Rispetto alla classificazione tradizionale, la divisione tra i paesi nordici e quelli dell'Europa continentale è meno netta: infatti la Finlandia (e la Svezia nel 1996) sono nel cluster con Germania e Francia, mentre la Danimarca è da sola. L'Olanda riconferma il suo carattere "ambiguo" per la sua collocazione.

Social policy expenditure (% GDP)	Social assistance (% GDP)	Social assistance (% SPE)	Inequality of adjusted disposable income	Extended households	Unemployment insurance	Employment protection legislation	Active labor market policies (%GDP)	Minium wage (% average earnings)	Collective bargaining	Inequality of net earnings
<i>Highest</i>	<i>Highest</i>	<i>Highest</i>	<i>Lowest</i>	<i>Highest</i>	<i>Most generous</i>	<i>Most restrictive</i>	<i>Highest</i>	<i>Highest</i>	<i>Most centralized</i>	<i>Lowest</i>
Svezia	Irlanda	Irlanda	Finlandia	Grecia	Danimarca	Portogallo	Svezia	Italia	Austria	Finlandia
Danimarca	UK	UK	Svezia	Portogallo	Olanda	Grecia	Danimarca	Grecia	Finlandia	Danimarca
Finlandia	Olanda	Olanda	Danimarca	Spagna	Finlandia	Italia	Finlandia	Austria	Francia	Svezia
Germania	Germania	Germania	Belgio	Italia	Belgio	Spagna	Belgio	Belgio	Germania	Germania
Olanda	Francia	Francia	Irlanda	Irlanda	Francia	Francia	Irlanda	Danimarca	Belgio	Belgio
Francia	Austria	Italia	Germania	Germania	Portogallo	Grecia	Germania	Olanda	Svezia	Olanda
Austria	Italia	Spagna	Olanda	UK	Spagna	Svezia	Francia	Irlanda	Italia	Austria
Belgio	Danimarca	Austria	Francia	Francia	Svezia	Belgio	Olanda	Germania	Irlanda	UK
UK	Spagna	Danimarca	Italia	Belgio	Germania	Austria	Portogallo	Finlandia	Olanda	Francia
Italia	Svezia	Svezia	Spagna	Danimarca	Irlanda	Olanda	Spagna	Svezia	Spagna	Irlanda
Grecia	Belgio	Portogallo	Grecia	Olanda	Austria	Finlandia	Italia	Francia	Portogallo	Italia
Spagna	Portogallo	Belgio	UK	Finlandia	Grecia	Danimarca	UK	Portogallo	Danimarca	Grecia
Portogallo	Finlandia	Finlandia	Portogallo	Svezia	Italia	Irlanda	Grecia	UK	UK	Portogallo
Irlanda	Grecia	Grecia			UK	UK	Austria	Spagna		Spagna

Figura 36: da Bertola, Jimeno, Marimom e Pissarides in Boeri (2002), Immigration policy and the welfare system

I cambiamenti negli assetti economici mondiali e l'emergere di nuove sfide "sociali" ha portato i vari paesi ad affrontare il problema delle necessarie riforme ai loro welfare state, così come erano stati concepiti nel dopo guerra (Eichhorst & Hemerijk, 2008).

Nei paesi nordici si è tentato di generare maggiore domanda di impiego privato. In Svezia e Danimarca si è cercato di ridurre l'impiego pubblico, mentre si è mantenuto il principio universalistico (anche se con tagli nei livelli di sostituzione dei benefits). Le maggiori riforme hanno riguardato la cosiddetta "attivizzazione", ovvero programmi con l'obiettivo di incoraggiare i potenziali beneficiari a trovare un impiego. In Danimarca è emerso il modello della "*flexisecurity*" basato sul triangolo mercato flessibile, politiche attive del mercato del lavoro, alta protezione sociale. In Finlandia si è riposto ai problemi creati dall'internazionalizzazione dell'economia puntando sul capitale umano per creare una forza lavoro competitiva e produttiva.

Il welfare scandinavo era, invece, già attrezzato per rispondere ai bisogni delle famiglie a doppio reddito e per socializzare i costi della cura dei figli.

I paesi dell'Europa continentale hanno invece puntato, dagli anni '80 ai '90, a facilitare i pensionamenti anticipati, ad alzare i sussidi per la disoccupazione di lungo periodo, a scoraggiare le madri dall'entrare nel mercato del lavoro e a rendere più accessibili i benefits di disabilità. Questa strategia ha portato a vantaggi sul breve periodo, ma ha poi contribuito ad una forte crisi occupazionale nel lungo periodo. La recessione di inizio anni '90 ha portato alti livelli di disoccupazione ed un elevato debito pubblico.

Gli olandesi hanno risposto con una strategia (portata avanti in accordo con le parti sociali) che comprendeva: moderazione dei salari, politiche attive del mercato del lavoro, più flessibilità e attivazione dell'assicurazione sociale.

In Francia si è riformato il sistema di protezione del reddito per diminuire i costi extra-salariali e creare nuovi posti di lavoro.

In Germania le riforme sono state più lente: solo nel 2002 si è cercato di ridurre la dipendenza dai sussidi. Sia Francia che Germania hanno creato nuove forme contrattuali meno regolate e nuove modalità di lavoro a basso salario e con minori contributi da parte dei datori di lavoro.

Gli altri passi importanti che questi paesi hanno dovuto affrontare negli anni '90 sono stati la riforma pensionistica e la creazione di politiche in favore della conciliazione lavoro/famiglia delle donne. A riguardo di quest'ultimo aspetto, da un lato, hanno fornito maggiori servizi per la cura dei figli e ampliato le opportunità relative alla pausa maternità, dall'altro, hanno ribadito la "free choice" delle famiglie (lo stato non interviene direttamente nelle loro scelte).

I paesi mediterranei hanno, invece, cercato di limitare le generose garanzie riservate a gruppi privilegiati (per esempio l'impiego pubblico), di introdurre reti di sicurezza (basate sul principio del mean test), di incrementare i sussidi alla famiglie, di combattere l'evasione fiscale e di riformare il mercato del lavoro. In Italia, rilevante è stata anche la riforma pensionistica, mentre in Spagna si segnala una forte flessibilizzazione del mercato del lavoro.

In Gran Bretagna, invece, si è andato un po' nel senso inverso. Dalla fine degli anni '90, con l'arrivo al potere dei governi laburisti, si è introdotto il salario minimo e si è cercato di combattere alcune ineguaglianze e l'esclusione sociale introducendo programmi appositi. Si è mantenuta una bassa regolamentazione del mercato del lavoro e il legame tra i benefits e la ricerca attiva dell'occupazione, ma sono diventati più generosi i sussidi per chi accetta low paid jobs.

La volontà di inserire anche il tema del genere nel dibattito sui regimi di welfare ha portato alla messa in discussione delle classificazioni tradizionali delle tipologie di welfare da parte della corrente femminista. Il punto di dibattito è ruotato intorno a quanto i regimi di genere e i regimi di welfare coincidano tra loro e quanto divergono. I cluster di paesi individuato da Esping Andersen reggono ancora una volta incluso anche il genere nell'analisi? Inoltre, esistono differenze all'interno dei cluster stessi?

Rispetto alle classificazioni tradizionali, i paesi hanno adottato politiche e riforme sociali. Quale è stato l'effetto di questi cambiamenti? Da un lato, possono essere state ispirate dal medesimo frame concettuale e quindi aver rafforzato le particolarità del regime di appartenenza; da un altro lato potrebbero (con cambi di governo) anche aver percorso strade differenti. Dal punto di vista teorico, gli esiti delle nuove politiche introdotte nel corso degli anni possono

portare ad una maggiore convergenza all'interno dei gruppi oppure ad una diversificazione (fino alla nascita di nuovi cluster). Le riforme politiche attuate dai vari paesi nel corso degli anni possono anche portare a modificare le situazioni di partenza solo su alcuni aspetti dove si registrano traiettorie divergenti, mentre su altri punti rimangono tendenze alla convergenza.

Bias di genere persistono nel welfare comparativista (social-capitalista). In particolare, si evidenziano forti differenze di genere nella legislazione sulla sicurezza sociale, un trattamento ambivalente per le madri single, pregiudizi di genere nella fornitura di childcare e parental leave e trend di partecipazione al mercato del lavoro influenzati dal genere (Bussemaker & Kees van Kersbergen, in Sainsbury, 1999)

Si notano, però, anche differenze tra i paesi. Queste sono anche aumentate in seguito alle nuove riforme di politiche sociali attuate in alcuni paesi a partire dagli anni '80. Infatti, i paesi appartenenti a questo gruppo hanno utilizzato strumenti differenti per portare avanti le loro riforme: alcuni hanno prediletto l'espansione del means-testing, altri hanno, invece, esteso l'accesso al sistema di benefits a nuovi gruppi, mentre altri ancora hanno ridotto i livelli dei benefits in generale a tutti. Si notano, inoltre, differenze nell'espansione del lavoro part-time e nella fornitura di servizi per la cura dei figli.

Anche nel gruppo dei paesi solitamente riferiti come "welfare liberale" emergono alcune differenze che possono mettere in discussione il loro status come cluster coerente di paesi (Kilkey & Bradshaw in Sainsbury, 1999). Se da un lato, i principi generali su cui è basata la politica di eguaglianza occupazionale sono simili, dall'altro lato i meccanismi di implementazione sono differenti. In particolare, emerge la differenziazione dell'Australia rispetto a USA, Regno Unito e Canada. Il paese oceanico mostra una vena maggiormente corporativistica rispetto al neo-conservatorismo degli altri paesi liberali.

E', soprattutto, nell'area dell'offerta di childcare che i paesi si raggruppano diversamente rispetto ai tradizionali cluster. I paesi liberali mostrano una bassa offerta e poche politiche di sostegno, ma non sono soli: Olanda, Germania e Norvegia si trovano in condizioni simili.

I paesi del welfare corporativista mostrano la maggiore diversificazione interna (la Francia fa registrare elevati tassi di copertura rispetto a Germania ed Olanda). Questi paesi mostrano anche una forte radicalizzazione dell'offerta di servizi di cura per bambini ed anziani. I paesi leader nell'offerta di childcare sono anche quelli che offrono minori servizi di cura per gli anziani e viceversa. Notevoli differenze emergono anche nel sistema di tassazione. Germania, Canada, USA, Belgio e Francia sono il gruppo di paesi che offrono maggiori agevolazioni. Italia, Olanda, Regno Unito, Australia, Finlandia e Svezia si collocano, invece, in posizione opposta.

L'effetto negativo esercitato dal sistema di tassazione sulla possibilità di lavorare della donna varia anch'esso indipendentemente dai welfare regimes classici. La Germania è il paese con la penalità maggiore seguito da Belgio, Canada, Danimarca, USA, Olanda e Norvegia. I sistemi (a metà anni '90) di Svezia, Finlandia, Regno Unito e Australia, invece, non penalizzano la famiglia doppio-reddito.

Per quanto concerne le madri single, le loro possibilità di formare un nucleo familiare autonomo senza cadere nel rischio di povertà varia considerevolmente tra i paesi appartenenti al welfare liberale e conservatore. Con l'arrivo della Thatcher sulla scena inglese, la Gran Bretagna si è uniformata agli altri paesi liberali.

I paesi differiscono anche nel loro trattamento delle madri single come lavoratrici, carers od entrambe. Agli inizi degli anni '90, la maggiore componente del reddito delle madri sole era il salario in USA, Germania, Italia, Danimarca, Canada e Belgio. In Olanda, Regno Unito e Australia, invece, la componente predominante erano i benefits sociali. In Svezia, Francia e Finlandia, le due componenti si equivalevano. Quindi, nel primo gruppo di paesi, si incentivava (o "costringevano") le donne a rimanere nel mercato del lavoro, mentre nel secondo gruppo non era richiesto che esse fossero disponibili a lavorare. Il terzo gruppo promuoveva la "earner-care": la donna era sostenuta come provider di cura per la famiglia (figlio) attraverso benefits, ma l'offerta di childcare pubblico permetteva anche di poter continuare a rimanere occupata sul mercato del lavoro.

In termini di livelli di partecipazione al mercato del lavoro, i cluster tradizionali sembrano reggere (come abbiamo già visto nel dettaglio nel capitolo II). I paesi scandinavi mostrano i livelli maggiori (ma la Norvegia rimane indietro). Per quanto concerne i livelli salariali delle madri emerge, invece, una certa frammentazione e varianza interna. I paesi scandinavi (con la Norvegia che si differenzia) sono leader, mentre la Gran Bretagna mostra livelli più bassi rispetto agli Stati Uniti e nell'Europa continentale la situazione è decisamente varia.

Se da un lato i tradizionali gruppi di paesi non sembrano reggere una volta che il genere è inserito nell'analisi, dall'altro lato non sembra emergere una nuova classificazione coerente di paesi (alcuni stati possono formare nuovi cluster su alcune dimensioni, ma continuano a differire per altre).

Le politiche di governo che forniscono forme di cura alternative (alla madre casalinga) per i figli sono un importante fattore nella capacità delle madri di conciliare le tensioni tra le responsabilità familiari e il lavoro salariato.

Le caratteristiche e le generosità di queste politiche variano considerevolmente da paese a paese. Gornick, Mayers & Ross (1997) studiano se e come un sotto-gruppo di politiche per la famiglia ha influenzato la partecipazione femminile al mercato del lavoro. Il loro studio è importante innanzitutto perché si discosta dai lavori precedenti centrati su un singolo paese, ma cerca di identificare similarità e differenze a livello cross-country nel modo in cui le politiche proposte dai singoli paesi sostengano e aiutano la donna lavoratrice e madre.

L'altra importanza della loro ricerca è rappresentata dal tentativo di costruire un indice di generosità delle politiche dei vari paesi. Ci soffermiamo su questo punto in questa sede. Infatti, è interessante vedere se dall'indice da loro creato emergono dei cluster netti di paesi e come questi gruppi si rapportano rispetto alla teoria dei welfare regimes.

Le autrici costruiscono due indici: uno in cui includono le politiche che influiscono sulle donne con figli sotto i 3 anni e un secondo per le politiche che agiscono sulle madri di figli dai 3 ai 6 anni.<sup>3</sup>

Il primo indice raggruppa 8 indicatori: copertura, lunghezza e generosità della parental leave di breve periodo, agevolazioni nel sistema di tassazione per le spese per il childcare privato, l'esistenza del diritto di accesso a forme di childcare pubblico ed, infine, la disponibilità di quest'ultimo.

Il secondo indice, invece, si basa su 4 indicatori: agevolazioni nel sistema di tassazione per le spese per il childcare privato per i figli 3-5 anni, l'esistenza del diritto di accesso a forme di childcare pubblico, la disponibilità di childcare pubblico (tasso di partecipazione al sistema statale per i bambini 3-5 anni) e l'impatto dell'età di inizio della scuola pubblica universale.

Per quanto concerne i risultati dell'indice sulle politiche per le madri con figli sotto i 3 anni, emerge un gruppo di 5 paesi la cui offerta è maggiore (Finlandia, Danimarca, Svezia, Belgio e Francia). Questi paesi forniscono generalmente un diritto universale alla pausa maternità con un tasso di rimpiazzo del salario quasi totale. Inoltre, forniscono posti nel sistema di childcare pubblico ad oltre un terzo (fino a quasi la metà in alcuni paesi) dei bambini sotto i 3 anni e a quasi tutti coloro tra i 3 e i 6 anni.

I paesi anglosassoni (USA, Regno Unito e Australia) si collocano, invece, nelle ultime posizioni. Propongono una pausa maternità limitata sia nella durata che dal punto di vista salariale e l'accesso al childcare pubblico è limitato.

I restanti paesi si collocano a livelli intermedi. E' un gruppo eterogeneo che include paesi nordici (la Norvegia), parte dell'Europa continentale (Olanda, Germania) e il Canada.

---

<sup>3</sup> Entrambi gli indici sono calcolati usando una combinazione "pesata" degli indicatori scelti. I valori finali sono frutto di una conversione di quelli originali in uno score che varia da 0 a 100. 100 rappresenta il 100% del punteggio massimo raggiungibile per quell'indice.

Per il primo indice (0-2 anni), la formula applicata è:  $0,5(\text{legislated job protection} + (\text{coverage}) \times (\text{paid maternity leave}) + \text{wage replacement rate} + \text{coverage} + 0,5 (\text{paternity benefits}) + \text{tax relief for childcare} + \text{guaranteed childcare coverage (0-2)} + \text{per cent children in pre-primary or school (0-2)})$ .

La formula del secondo indice (3-5 anni):  $\text{tax relief for childcare} + \text{guaranteed childcare coverage (3-5)} + \text{per cent children in pre-primary or school 3-school age} + 0,33(\text{per cent children in pre-primary or school (age 5)})$ .

Passando all'indice che cattura il sostegno delle politiche familiari per le madri con figli in età 3-6 anni, i cambiamenti rispetto all'indice appena analizzato sono modesti.

Sono pochi i cambiamenti di cluster, ma si notano alcuni movimenti all'interno dei cluster già cristallizzati col primo indice. Per esempio, la Francia diventa leader col secondo indice. La posizione della Norvegia, invece, si deteriora e si aggrega alla maggior parte dei paesi di lingua inglese nell'ultimo cluster.

#### **5.4. I contesti culturali e valoriali**

I contesti culturali e valoriali possono influire sia sui comportamenti e sulle scelte individuali delle donne che, a livello macro, sulle caratteristiche delle politiche che i singoli paesi offrono.

Innanzitutto, il modello di welfare di riferimento di ciascuno paese è naturalmente, almeno in parte, anche una riflessione dei modelli culturali dominanti nel contesto e dal percorso storico tramite cui si sono sviluppati.

Per esempio, come ricorda anche Esping Andersen, nella maggior parte dei paesi dell'Europa continentale, il liberalismo ha giocato un ruolo soltanto marginale e anche i partiti socialisti sono stati generalmente esclusi dalla scena politica istituzionale almeno fino al secondo dopo guerra. Quindi le prime politiche sociali sono state ispirate, oltre che dallo statalismo monarchico (in particolare in Germania, Austria e Francia) e dal corporativismo, anche dalla dottrina sociale della chiesa. Nei paesi a maggioranza cattolica, l'enciclica *Rerum Novarum* (1891) di Papa Leone XII ha esercitato una fortissima influenza. E si deve, inoltre, ricordare che a pilotare la trasformazione dello stato sociale dalla sua forma originaria a quella successiva alla guerra sono state in genere coalizioni a guida demo-cristiana o conservatrice (in alcuni casi con una parentesi fascista). La maggior parte dei paesi dell'Europa continentale ha organizzato la propria politica di welfare basandosi sul modello dell'assicurazione sociale della Germania Imperiale, perseguendo obiettivi poco egualitari (in genere, i primi riformatori sociali erano assolutisti). Dopo la guerra,

a lasciare la propria impronta sono stati il cattolicesimo sociale e il principio di sussidiarietà, soprattutto nell'Europa meridionale, in Olanda e in una certa misura anche in Belgio e Germania. La Francia rappresenta un caso speciale visto che la sua politica sociale è espressione di uno spirito essenzialmente repubblicano e anticlericale. L'assegnazione della Francia al gruppo dei paesi conservatori è, in effetti, almeno in parte controversa (come del resto quella del Belgio) per via del suo scarso familismo, anche se il suo sistema di welfare resta (come quello del Belgio) fortemente corporativo.

A marcare l'impronta conservatrice sono in particolare il sistema che organizza la socializzazione dei rischi (la solidarietà) e il familismo e questo è dovuto all'imprinting culturale (l'influenza della Chiesa e delle sue istituzioni) in queste regioni.

La vocazione del welfare state nordico a realizzare la più ampia protezione dei rischi possibile, ad erogare sussidi generosi e a promuovere l'eguaglianza è prodotto dei governi socialdemocratici che hanno caratterizzato quei paesi nel dopo guerra.

Infine, la politica sociale liberale può essere ricondotta all'economia politica inglese del XIX secolo con la sua fiducia nei mercati e nel "laissez faire". La politica sociale liberale prevale nei paesi in cui i movimenti socialisti e cristiano-democratici sono stati deboli o di fatto assenti. Intorno al modello liberale tendono a raggrupparsi tutti i paesi anglosassoni, ma questi paesi non sono tutti uguali. Queste differenze sono generate dal contesto socio-culturale: dove il movimento dei lavoratori ha svolto un ruolo importante per lo sviluppo della politica sociale, la predominanza del mercato è attenuata dalla presenza dello stato nel ruolo di supervisore che fornisce le linee guida per creare una serie di opportunità per le scelte individuali.

Le scelte delle donne in materia di fecondità e partecipazione al mercato del lavoro sono spesso influenzate dal livello di adesione ai valori tradizionali e dalle preferenze delle madri. Forti valori familistici spingono le madri a scegliere la cura dei figli a tempo pieno e ad abbandonare il mercato del lavoro per occuparsi dei compiti familiari.

Durante gli ultimi 25 anni, la famiglia ha subito notevoli trasformazioni: dalla tipica famiglia nucleare del periodo post-bellico alla meno stabile e multiforme famiglia post-nucleare. Bassa fecondità, alti tassi di coabitazione, procreazione al di fuori del matrimonio ed elevati livelli di scioglimento delle unioni sono visti come indicatori della progressiva de-istituzionalizzazione della famiglia. I membri della famiglia stanno diventando sempre più autonomi e meno legati al gruppo domestico.

L'evoluzione della famiglia nei paesi mediterranei non ha, però, seguito questo andamento. Il declino della fecondità ha diminuito la dimensione della famiglia nucleare, ma non la sua coesione. L'unità base della società è ancora la famiglia con almeno un figlio. All'interno della famiglia le ridotte dimensioni sono state compensate con relazioni genitori-figli maggiormente intense.

In particolare, nei paesi mediterranei la famiglia è evoluta senza, però, perdere il suo ruolo centrale di istituzione stabile. Essere senza figli è ancora abbastanza insolito e le convivenze non sono molto diffuse tra le nuove generazioni (almeno in confronto ad altri paesi). Anche la percentuale di figli nati fuori dal matrimonio e il tasso di dissoluzione delle unioni rimangono bassi.

Bettio e Villa (1998) concludono che il processo di de-istituzionalizzazione della famiglia non si è diffuso nei paesi mediterranei, dove sono ancora sviluppati network e strutture famigliari più coese rispetto agli altri paesi sviluppati.

La progressiva emancipazione dei membri della famiglia può essere vista come la controparte economica della de-istituzionalizzazione. Questo è dovuto al fatto che le aspirazioni individualistiche e le crescenti opportunità di autosufficienza offerte dal mercato del lavoro aumentano il grado di libertà nell'organizzare le proprie vite. Questa tendenza può essere riscontrata in molti dei paesi occidentali, ma nei paesi mediterranei uno sviluppo economico più lento e uno stato sociale debole hanno contribuito a fare emergere un modello alternativo all'emancipazione dei membri della famiglia. Questo modello può essere chiamato emancipazione dei membri della famiglia dentro e non dalla famiglia (*emancipation within the family rispetto che all'emancipation from the family*; Bettio & Villa, 1998).

L'emancipazione nella famiglia ha luogo in un contesto dove il nucleo familiare mantiene un importante ruolo nella produzione e dove l'inter-dipendenza economica dei membri del nucleo familiare rimane forte. Due indicatori sono utilizzati da Bettio e Villa per misurare la natura e l'intensità dei legami familiari: frequenza dei contatti e residenza dei genitori e dei figli adulti. Emerge un quadro in cui i legami tra i genitori e i figli adulti sono molto più forti di quelli registrati negli altri paesi sviluppati. Forte è anche il grado di assistenza intra-famigliare, che si sviluppa in tre forme: assistenza economica da parte dei figli adulti ai membri anziani della famiglia; servizi di cura per i figli piccoli; supporto ai membri non più autosufficienti.

Per le figlie, l'emancipazione dentro la famiglia è una sorta di ibrido prodotto dalla cultura dell'emancipazione importata dal resto d'Europa: alle aspirazioni tradizionali di maternità e di formazione di una famiglia autonoma si combinano ambizioni lavorative e la ricerca di un'autonomia economica.

Il cambiamento delle attitudini verso il lavoro femminile ha portato miglioramenti nella legislazione lavorista per quanto concerne le pari opportunità delle donne nel mondo del lavoro. Anche il differenziale educativo tra uomini e donne è stato fortemente ridotto nell'ultimo decennio facendo in modo che le giovani donne entrino nel mercato del lavoro con le stesse aspirazioni dei loro coetanei di genere maschile.

Consapevoli delle difficoltà che fronteggiano nella ricerca di un posto di lavoro, le giovani donne accettano una prolungata dipendenza dalla famiglia. Secondo Bettio e Villa, posticipano il matrimonio ed una volta trovato lavoro, non lo abbandonano in caso di maternità.

Durante la fase dell'"adolescenza prolungata", le giovani ragazze beneficiano del supporto della famiglia quanto i giovani maschi. Ma è soprattutto sulle donne che ricade il compito di fornire i servizi necessari alla famiglia (prima ai propri figli, poi ai nipoti). Il ritardo nell'abbandono della famiglia di origine e l'aumento dell'età media producono una situazione in cui le donne del sud Europa sono in presenza di obblighi verso la propria famiglia in quasi tutte le fasi della loro vita. Quindi, l'emancipazione dentro la famiglia produce un quantitativo di domanda di lavoro per le donne maggiore rispetto che

all'emancipazione dalla famiglia. Questo comporta conseguenze negative sulla fecondità, ma può anche penalizzare la loro partecipazione al mercato del lavoro.

Muszynska (2004) studia la situazione in Italia e Norvegia operativizzando lo status valoriale delle madri attraverso le variabili "status matrimoniale" e "religiosità".

Sia in Italia che in Norvegia le madri meno religiose (per l'Italia, l'autrice usa una variabile basata sulla domanda "sei religiosa?", mentre per la Norvegia utilizza dati sulla frequenza dichiarata alle funzioni religiose) partecipano maggiormente (sia part-time che full time) al mercato del lavoro. In Italia, questo effetto diventa insignificante quando analizzato insieme alle esperienze lavorative pre-parto. Questo significa che le credenze religiose non influiscono in particolare sulla decisione delle madri di non partecipare al mercato del lavoro quando i figli sono piccoli, ma sembrano influenzare la decisione se lavorare in generale. Dopo il secondo figlio, l'essere religiosa ha, in Italia, un effetto positivo sul lavoro part-time e negativo su quello a tempo pieno.

In Norvegia l'effetto è negativo in entrambi i casi. Le madri religiose rientrano nel mercato del lavoro meno frequentemente, indipendentemente dalle ore lavorate, rispetto alle madri non religiose.

In entrambi i paesi le madri che convivono (e non sono sposate) tendono a rientrare nel mercato del lavoro maggiormente che le donne sposate. L'essere conviventi è visto come un segno di valori culturali meno tradizionali.

Gornick, Meyers e Ross (1996) riscontrano che l'effetto negativo esercitato dalla presenza di figli sul lavoro femminile è attenuato nei paesi con norme sociali maggiormente liberali. L'interazione tra norme di genere liberali e presenza di figli è, infatti, positiva. Questo suggerisce che norme e valori orientati alla parità di genere possono influire sulle decisioni individuali delle donne inerenti al mercato del lavoro. Notano, inoltre, che le differenze tra regimi di welfare sono attenuate quando si inseriscono le norme sociali nel modello (anche se rimangono significanti).

Utilizzando i dati provenienti dall'*European Social Survey*, abbiamo testato se una forte religiosità influisce sulla probabilità della donna di lavorare.

Abbiamo selezionato solo le donne in età compresa tra i 18 e i 49 anni (che corrisponde all'età fertile) e abbiamo introdotto come variabili di controllo l'età, il livello di istruzione e la presenza di un partner e di figli nel nucleo familiare.

La categorizzazione della variabile sul livello di istruzione vede coloro senza un titolo di studio e coloro con istruzione pre-primaria, primaria e media inferiore nella categoria "bassa"; coloro con l'istruzione secondaria superiore nella seconda categoria ed, infine, le donne con istruzione post secondaria nella categoria "alta istruzione".

L'essere molto religioso (valori 7, 8, 9 e 10 della scala) produce coefficienti negativi, quindi associati ad una minore propensione di essere occupata nella settimana precedente all'intervista. Visto che i paesi tradizionalmente più "liberali" dal punto di vista dei ruoli e delle norme sociali sono anche caratterizzati da particolari sistemi di welfare dominanti (che, come abbiamo visto, possono incidere sulle scelte delle donne), abbiamo deciso di inserire il welfare di riferimento del paese di appartenenza come variabile di controllo (la covariata è divisa in quattro categorie: liberale, scandinavo, corporativista-continentale e mediterraneo-familista). Inserendo il welfare state, il coefficiente relativo alle donne molto religiose diminuisce, ma l'effetto non scompare e rimane significativo.

Quindi, l'essere religiosa influisce sulla probabilità di lavorare e, consequenzialmente, può incidere anche sulle decisioni di rimanere occupata in presenza di figli piccoli. Nei paesi in cui i valori religiosi sono diffusi e radicati nella società, questo effetto potrebbe essere rilevante e spiegare possibili differenze di scelte individuali a parità di altre condizioni. Quindi, l'orientamento valoriale potrebbe prevalere su condizioni oggettive.

Co-variate	Coef,	P>z	Coef,	P>z	Coef,	P>z	Coef,	P>z
<b>Religiosità (categoria di riferimento: bassa)</b>								
Media	-0,04	0,454	-0,04	0,63	-0,01	0,893	-0,01	0,916
Molta	-0,31	0	-0,31	0,008	-0,22	0	-0,22	0,002
<b>Istruzione (categoria di riferimento: Bassa)</b>								
Media	0,49	0	0,49	0,001	0,45	0	0,45	0,001
Alta	1,19	0	1,19	0	1,11	0	1,11	0
<b>Grandezza del nucleo familiare (categoria di riferimento: fino a 2 componenti)</b>								
2-4 componenti	-0,21	0,001	-0,21	0,14	-0,11	0,089	-0,11	0,345
4+ componenti	-0,61	0	-0,61	0	-0,54	0	-0,54	0
Anno nascita	-0,05	0	-0,05	0	-0,06	0	-0,06	0
<b>Presenza di figli nel nucleo familiare (categoria di riferimento: Si)</b>								
No	0,26	0	0,26	0,181	0,34	0	0,34	0,004
<b>Presenza del partner nel nucleo familiare (categoria di riferimento: Si)</b>								
No	-0,11	0,034	-0,11	0,479	-0,10	0,058	-0,10	0,339
<b>Modello di Welfare (categoria di riferimento: paesi scandinavi)</b>								
Liberal					-0,25	0,001	-0,25	0,026
Continentale					-0,25	0	-0,25	0,061
Familista					-0,64	0	-0,64	0
<b>Totale osservazioni</b>	10262		10262		10262		10262	
<b>Pseduo R2</b>	0,0822		0,0822		0,0901		0,0901	

Figura 37: Modelli logisitici sulla propensione ad essere occupata delle donne 18-49 anni. Dati ESS

## **5.5. Tipologie di politiche familiari**

Esping Andersen (1990) propone una classificazione delle politiche familiari in Europa riprendendo il suo schema dei welfare regimes.

Identifica quattro tipologie ordinate implicitamente dalla migliore alla peggiore. Il primo tipo è rappresentato dal modello universalista. Tipico dei paesi scandinavi, la sua politica familiare si concentra sull'ampliare previdenze e benefits a disposizione degli individui a prescindere dalla loro situazione familiare e dal genere.

Il secondo tipo è il modello liberale diffuso nei paesi anglosassoni. Come per il loro welfare, le politiche familiari lasciano ai privati una fetta importante delle responsabilità. Sono, però, sostenuti da una serie di misure selettive (mean tested). Oltre che i paesi britannici, questo modello è diffuso anche in Olanda.

Il terzo modello è quello corporativo. E' diffuso principalmente in Germania (per via dell'influenza bismarckiana) e la protezione sociale riflette le categorie professionali.

Infine, la sua quarta categoria è rappresentata dal modello mediterraneo. La politica familiare si concentra sul sostegno della famiglia tradizionale e scoraggia la partecipazione femminile al mercato del lavoro in modo stabile e duraturo. La protezione sociale è spesso paternalistica e clientelare.

Fux (2002; cit. in Osservatorio nazionale sulla famiglia, 2005) propone una classificazione delle politiche familiari che richiama quella di Esping Andersen. Infatti individua tre tipi: quello statalista, quello individualistica e quello familista.

La prima categoria si basa su un governo centrale con ampie risorse e con una potente forza d'intervento. L'obiettivo è quello di creare uguaglianza tra i diversi tipi di modelli familiari e di genere. I servizi sono universalistici e redistributivi. Sono diffusi nei paesi protestanti con forte secolarizzazione e supportati da governi socialdemocratici (almeno durante i periodi di formazione dell'impianto centrale del sistema di welfare nel dopoguerra).

Le conseguenze di questo modello sono una caduta dei tassi di fecondità prima che in altri paesi (e un'inversione di tendenza già in corso), una maggiore

partecipazione delle donne al mercato del lavoro ed una diffusione di stili di vita alternativi.

Il regime familistico è basato sulla fiducia nelle capacità della famiglia di auto-organizzarsi. Il ruolo della donna è visto principalmente come quello di madre e casalinga e questo deprime i tassi di partecipazione al mercato del lavoro. Gli strumenti più diffusi sono assegni alle famiglie e per i figli. E' il modello maggiormente diffuso nei paesi cattolici.

Il regime individualistico è tipico, invece, dei paesi liberali. Si basa sullo spirito del "laissez-faire". Ha un'impronta residuale: entra in gioco (spesso per breve tempo) quando famiglia e mercato non possono più agire. Le conseguenze includono una polarizzazione nelle scelte in materia di fecondità e di occupazione (*baby-break and re-entry*).

Altri modelli di classificazione delle politiche familiari offerte dai paesi sono state proposte in letteratura nel corso degli anni. Riassumiamo le principali usando il modello di Esping-Andersen come riferimento per commentarle.

Edelman (1976; cit. in Osservatorio nazionale sulla famiglia, 2005) propone una classificazione basata su due assi rappresentanti esplicità/implicità delle politiche e efficacia/simbolismo delle stesse. Solitamente (Kumerman & Khan, 1978; cit. in Osservatorio nazionale sulla famiglia, 2005) le politiche familiari si definiscono come esplicite quando godono di una certa autonomia istituzionale e il dibattito politico si focalizza direttamente su di esse (in pratica, quando la giurisdizione è concentrata in un dicastero apposito e il discorso politico le affronta in quanto tali). Sono, invece, definite implicite quando una serie di provvedimenti possono affrontare problemi familiari, anche se non sono prodotti direttamente pensando ad essi (per esempio, politiche per affrontare i problemi dei figli e della donna).

	Politica familiare esplicita	Politica familiare implicita
Uso simbolico politica	Famiglia come un valore politico dichiarato	Tacite assunzioni culturali sulla famiglia e il loro impatto politico
Politiche efficaci	Politiche implementate che si focalizzano sulla questione familiare	Altre politiche implementate che coinvolgono favorevolmente la famiglia

Figura 38: Modello di classificazione politiche familiari proposto da Edelman

L'autore cita come esempi delle quattro tipologie rispettivamente (andando in senso orario): Germania, Gran Bretagna, Svezia e Francia.

Kamerman & Kahn (1978) propongono una classificazione simile. I due autori basano le loro tipologie non solo sui fini e i motivi delle politiche, ma anche sugli strumenti e le istituzioni dispiagate per attuarle.

Il primo gruppo di paesi (Francia, Norvegia e Svezia) è caratterizzato da una politica familiare ampia ed esplicita. Nel secondo gruppo (Austria, Danimarca, Germania e Finlandia) le politiche familiari sono ancora esplicite, ma focalizzate sulla famiglia in senso stretto (quindi meno ampie delle precedenti).

Nel terzo gruppo, invece, le politiche familiari sono solamente implicite (Gran Bretagna e Stati Uniti).

In riferimento ad Esping-Andersen, alcuni dei suoi cluster emergono anche in queste due classificazioni (i paesi anglosassoni caratterizzati da una connotazione implicita delle loro politiche), mentre gli altri paesi si distribuiscono diversamente (per esempio la Francia accoppiata ai paesi nordici).

Kujisten (1994; cit. in Osservatorio nazionale sulla famiglia, 2005) riprende la classificazione delle possibili modalità di intervento formulata da Kaufman (1982) per individuare quattro profili di paesi.

Kaufman aveva individuato 4 modi di intervento: intervento legale (è lo status legale della persona che definisce diritti e doveri e la posizione dell'individuo nella società), intervento economico (riguarda le leggi sulle tasse e i benefits. Le differenze sono nel criterio, universale o selettivo, di accesso ai benefici economici), intervento ecologico (riguarda la pianificazione delle città e le politiche per la casa) ed infine l'intervento personale (misure di facilitazione nell'accesso ai sistemi educativi, sanitari e di consulenza per genitori e coppie).

A partire da questi quattro modalità di intervento, Kujisten raggruppa i paesi in base al peso che attribuiscono al supporto ecologico (operazionalizzato attraverso i servizi sociali per le madri occupate) ed economico (trasferimenti in denaro alle madri lavoratrici).

Il primo profilo di politica familiare così ottenuto consiste in sostanziosi interventi sia di tipo ecologico che economico. Questi paesi offrono alle famiglie ampie scelte ed opzioni. E' il caso di Francia e Danimarca.

Il secondo profilo ha alto intervento economico, ma basso supporto ecologico. Viene garantito un reddito minimo alle famiglie, ma si non forniscono infrastrutture. Questo tipo di intervento non favorisce l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro (anche se non lo ostacola). E' tipico della Germania e dell'Olanda secondo gli autori.

Il terzo profilo rappresenta i paesi con alto intervento ecologico, ma basso intervento economico. Le politiche non compensano i costi economici dell'avere un figlio, ma agevolano la partecipazione femminile al mercato del lavoro. E' il caso svedese.

Il quarto profilo sono i paesi con uno scarso intervento sia economico che ecologico. Non vi è alcuna compensazione. Esempi sono l'Italia e il Regno Unito.

Seguendo questa modalità di classificazione, i paesi mediterranei caratterizzati da scarsi interventi di welfare sono categorizzati insieme a quelli anglosassoni (i cui mean-test producono una situazione in cui sia l'ampiezza di trasferimenti che i servizi offerti sono limitati). La Danimarca e la Francia sono accoppiate nella prima categoria (quella a maggiore offerta), mentre la Svezia si slega da questo gruppo per la sua predilezione per i servizi offerti rispetto ai trasferimenti in denaro.

Un'altra possibile classificazione delle politiche familiari è proposta Gauthier (1996; cit. in Osservatorio nazionale sulla famiglia, 2005) che differenzia quattro modelli. Il primo è il pro-family/pro-natalist model. Per questo modello il problema del calo della fecondità è cruciale e, quindi, degno di un intervento da parte del governo. Le misure maggiormente utilizzate sono i trasferimenti in denaro, i congedi genitoriali e i servizi di cura per l'infanzia. L'obiettivo è quello di ridurre gli ostacoli per la fecondità, in particolare cercando di ridurre i problemi di conciliazione tra lavoro e responsabilità familiari. Esempio principale di questo modello è la Francia.

Il secondo modello è quello pro-traditional la cui la finalità principale è la conservazione della famiglia tradizionale (male bread-winner family). Il sostegno alle famiglie offerto è medio. Permangono modelli di divisione di genere tradizionalisti che si riflettono in una debole offerta di servizi all'infanzia che non permettono alla donna di conciliare il suo doppio ruolo. Infatti, si preferisce estendere i permessi per la cura dei figli permettendo alle madri di stare a casa dal lavoro conservando, però, il loro impiego. Questo modello è quello tedesco.

Il pro-egalitarian model è il terzo tipo individuato dall'autrice. L'obiettivo principale è la promozione dell'eguaglianza tra uomini e donne. Le politiche proposte mirano a creare le condizioni per permettere alle donne di conciliare più facilmente lavoro e famiglia. Si cerca anche di promuovere un ruolo maggiore dei padri nella cura dei figli. Questo modello è diffuso nei paesi scandinavi.

Infine, il quarto modello proposto dalla Gauthier è il pro-family but not interventionist model. I governi intervengono per aiutare la famiglia solo se quest'ultima è in stato di bisogno. La partecipazione delle donne al mercato del lavoro non è scoraggiata, ma neanche supportata. Questo è il modello diffuso in Gran Bretagna e negli Stati Uniti.

Anche questa classificazione slega la Francia dal resto dell'Europa "continentale" per via del suo porre fortemente l'accento su politiche a sostegno della natalità. I cluster scandinavi e anglosassoni sono, invece, conservati nella loro forma tradizionale.

Kauffman (2002; cit. in Osservatorio nazionale sulla famiglia, 2005) differenzia quattro tipi di politiche familiari in base al tipo di diritto su cui si basano. Il primo gruppo è rappresentato dai paesi con il codice civile francese. Questi paesi hanno solitamente adottato politiche pro-nataliste.

Il secondo gruppo è quello dell'Europa centrale che ha seguito i principi della legislazione prussiana e tedesca. Questi paesi hanno un'esplicita politica familiare anche se spesso più a livello simbolico. Sono ancora orientati verso il modello della male bread-winner family.

Il terzo gruppo è costituito dai paesi scandinavi. Questi paesi propongono una protezione sociale su base universalistica e la legislazione familiare tende verso l'uguaglianza di genere.

Infine, il quarto gruppo è quello dei paesi influenzati dalla British Common Law. La famiglia viene considerata come un'unità economica e viene vista come una questione privata in cui lo Stato non deve intervenire. La motivazione principale delle politiche familiari è quella di ridurre la povertà.

Anche in questo caso si segnala una differenziazione della Francia rispetto al resto dell'Europa centro-meridionale.

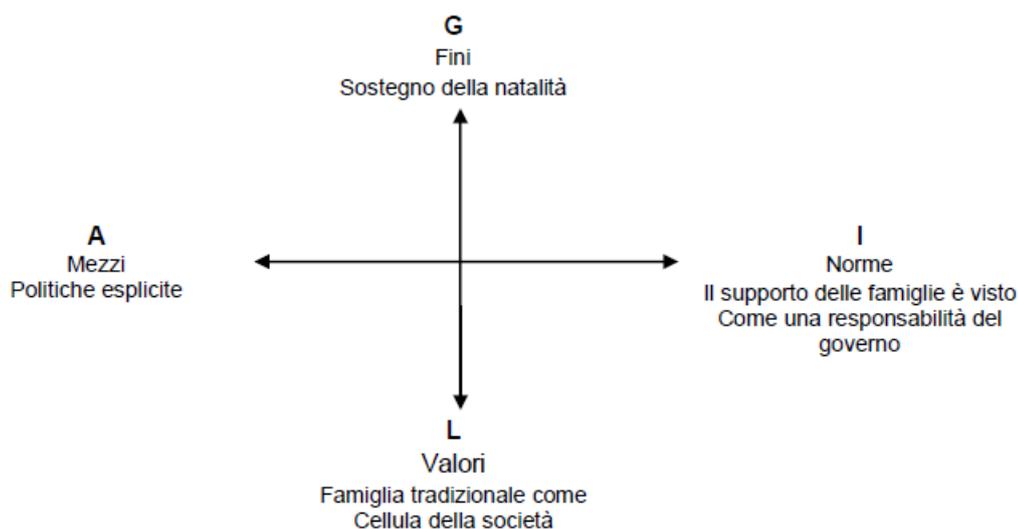
Bertocchi (2005; cit. in Osservatorio nazionale sulla famiglia, 2005) propone una classificazione basata sullo schema AGIL (Parsons, 1956). Quindi, costruisce una tipologia familiare in base ai mezzi (A), ai fini (G), alle norme (I), e ai valori (L).

Questo ha permesso di individuare cinque tipi: modello scandinavo, anglosassone, francese, tedesco e mediterraneo .

Il modello scandinavo ha come fine l'uguaglianza di genere e si basa sulla convinzione che debba esservi una completa e totale uguaglianza tra gli individui al di là delle responsabilità familiari. I diritti sono concepiti in senso universalistico e questo genera politiche tendenzialmente implicite. Le misure principali adottate sono i congedi parentali e una ricca offerta di servizi per l'infanzia. Il governo legifera nelle questioni familiari e mira a creare opportunità che permettano una piena conciliazione tra lavoro e famiglia.



Il fine del modello francese è, invece, il sostegno alla natalità. Le politiche sono, in questo caso, esplicite e il supporto alle famiglie è considerato come uno dei compiti del governo che è legittimato ad intervenire nelle questioni famigliari. La famiglia è considerata come una cellula fondamentale della società e viene promossa una divisione di genere dei ruoli tradizionale.



*Figura 41: Modello francese di politiche familiari secondo l'elaborazione proposta da Bertocchi*

Anche il modello tedesco si basa su politiche esplicite e sostegno alla famiglia tradizionale. L'obiettivo è appunto quello della conservazione della famiglia stessa. Il principale intervento di sostegno è costituito da trasferimenti in denaro che hanno lo scopo di compensare il costo economico dei figli. Il sistema di sicurezza sociale è basato sull'occupazione professionale del capo famiglia.

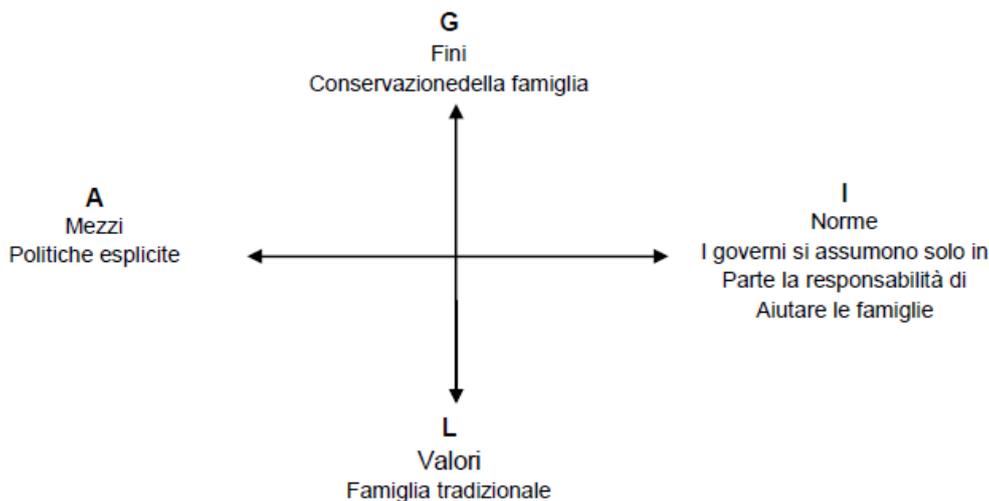


Figura 42: Modello tedesco di politiche familiari secondo l'elaborazione proposta da Bertocchi

Infine, il modello mediterraneo si pone come obiettivo il sostegno della famiglia tradizionale che va supportata in quanto svolge funzioni sociali come la risoluzione dei conflitti e la promozione dell'integrazione. In questo caso, però, le politiche familiari sono implicite: le misure più utilizzate sono gli assegni familiari e quelli per i figli.

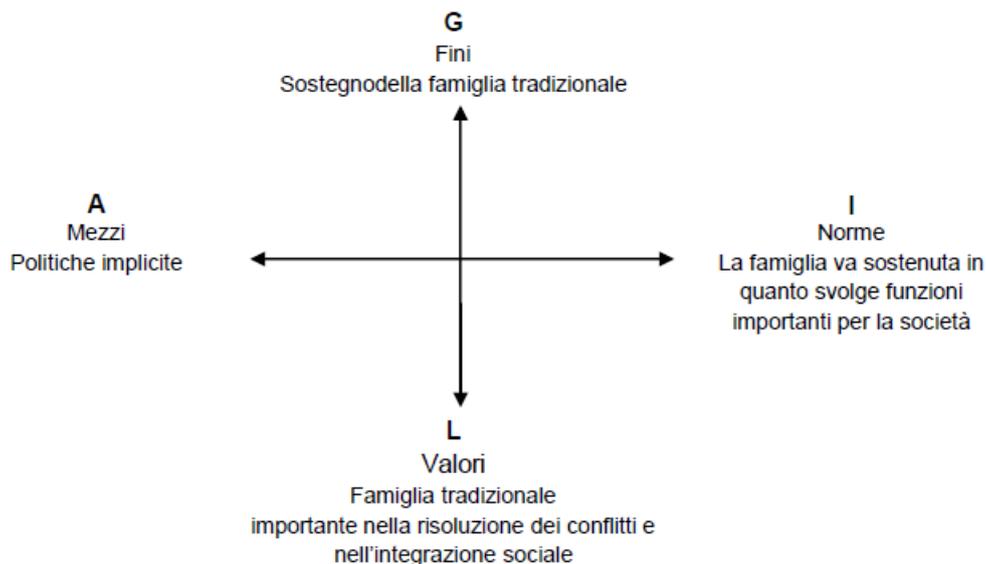


Figura 43: Modello mediterraneo di politiche familiari secondo l'elaborazione proposta da Bertocchi

In generale, le classificazioni proposte in questo paragrafo mostrano alcuni punti di continuità con i cluster di Esping Andersen, ma anche alcuni punti di distacco. Se da un lato, i paesi scandinavi e quelli anglosassoni tendono a raggrupparsi tra loro, i paesi mediterranei sono differenziati dall'Europa continentale solo in alcune classificazioni (per esempio Bertocchi) e soprattutto la Francia emerge generalmente come un paese a parte per via delle sue politiche pro-natalità. Del resto, come già evidenziato, la sua classificazione tra i welfare corporatisti era già emersa come leggermente problematica anche per Esping-Andersen.

## **5.6. Indicatori di spesa pubblica**

All'interno dei welfare regimes, la quota di spesa pubblica ricopre una posizione cruciale di differenziazione. Inoltre, i paesi non solo si differenziano in termini di quantità totale, ma anche per modalità di spesa (trasferimenti diretti alle famiglie oppure offerta di servizi o vantaggi attraverso il sistema fiscale). In particolare, in questo capitolo, ci soffermeremo su alcuni tipi di spesa che interessano particolarmente le famiglie con figli piccoli.

### **5.6.1. Spesa pubblica in family benefits**

La spesa pubblica rivolta esplicitamente alle famiglie ed in particolare a quelle con figli è una delle componenti principali che contribuiscono a definire i sistemi di welfare. Inoltre, questa componente è una delle più rilevanti in relazione al tema sui cui verte questo lavoro.

Si possono distinguere tre tipi di spesa pubblica in family benefits: trasferimenti monetari per i figli (*child related cash transfer to families with children*), spesa in servizi per famiglie con figli (*public spending on services for families with*

children) e supporto finanziario attraverso il sistema di tassazione (*financial support for families provided through the tax system*).

I paesi variano non solo a seconda della spesa totale in family benefits, ma anche nella modalità con cui affrontano il problema. Infatti alcuni paesi possono preferire la fornitura di servizi, altri, invece, intervengono più agevolmente attraverso il sistema fiscale.

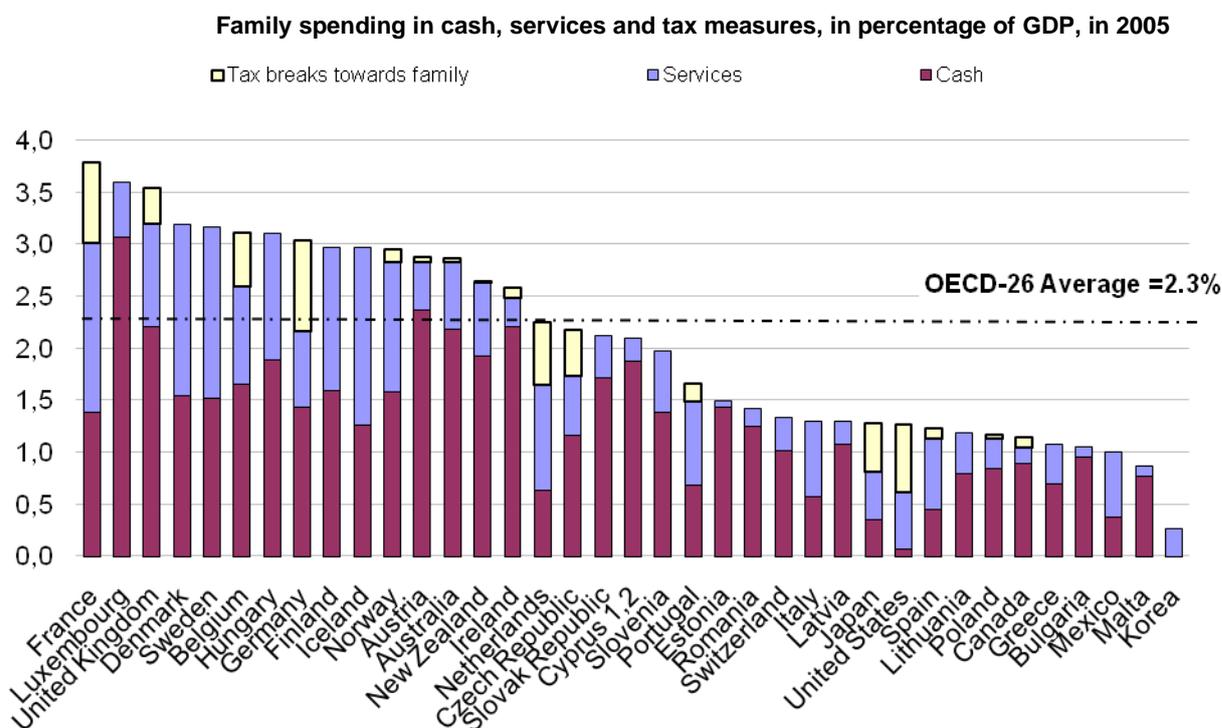


Figura 44: Family spending on family benefits (in % del PIL) per tipo di spesa. Fonte: OECD

A livello totale, Francia e Gran Bretagna guidano la classifica dei paesi con maggiori investimenti seguiti dai paesi scandinavi e dalla Germania (e Austria) che si collocano su livelli simili. I paesi mediterranei sono in posizione più arretrata, spesso a livelli dell'Europa dell'Est.

Più interessante è l'analisi delle modalità di intervento privilegiato dai vari paesi. Infatti il Regno Unito, l'Irlanda e l'Austria sono i paesi che investono principalmente in trasferimenti monetari. Dall'altro canto, i paesi scandinavi,

come da previsione, sono quelli che puntano maggiormente sulla fornitura di servizi per le famiglie con figli.

<b>Paese</b>	<b>Cash</b>	<b>Services</b>	<b>Tax</b>
<b>Italia</b>	44,33	55,67	0,00
<b>Finlandia</b>	53,82	46,18	0,00
<b>Svezia</b>	47,31	52,69	0,00
<b>Danimarca</b>	45,83	54,17	0,00
<b>Austria</b>	82,27	16,18	1,56
<b>Irlanda</b>	85,71	10,53	3,72
<b>Spagna</b>	36,11	55,94	7,95
<b>Norvegia</b>	53,49	42,50	4,00
<b>Portogallo</b>	41,05	48,00	10,95
<b>UK</b>	62,35	27,74	9,91
<b>Olanda</b>	28,29	44,80	25,91
<b>Francia</b>	36,74	42,91	20,36
<b>Germania</b>	47,08	24,23	28,69
<b>Grecia</b>	64,22	35,78	-

*Figura 45: Peso % di tipo di spesa sul totale del public spending. Fonte: OECD*

Nei paesi anglosassoni, in Austria e in Grecia i trasferimenti monetari sono oltre il 60% del totale della spesa pubblica per le famiglie con figli. In Svezia e Danimarca, invece, oltre il 50% della spesa è effettuata tramite servizi forniti alle famiglie. I servizi sono anche la modalità più diffusa in Spagna (dove, però, il totale di public spending è inferiore rispetto ai due paesi precedentemente menzionati). In Finlandia e Norvegia prevalgono, invece, i trasferimenti monetari. Tendenzialmente tutti i paesi scandinavi mostrano una situazione più o meno equilibrata in termini di spesa pubblica tramite fornitura di servizi o trasferimenti monetari. In Olanda, Francia e Germania si nota, invece, come la terza opzione (il sistema di tassazione) sia una componente consistente della loro spesa totale rivolta alle famiglie. In Scandinavia, questa forma di intervento è quasi totalmente assente.

La situazione non cambia notevolmente analizzandola in ottica di investimenti totali in rapporto al PIL. Gran Bretagna, Irlanda e Austria sono i paesi con la quota maggiore di spesa pubblica attraverso cash benefits.

L'Austria si distacca dalla Germania, ma per il resto i paesi seguono i cluster tradizionali: Regno Unito e Irlanda hanno lo stesso identico valore; seguono appaiate Finlandia, Norvegia, Danimarca e Svezia; Germania e Francia si assestano su livelli simili, mentre i paesi mediterranei sono in coda.

I paesi scandinavi e la Francia guidano la graduatoria della spesa rapportata al PIL del paese in servizi, mentre Germania, Francia ed Olanda sono i paesi che utilizzano maggiormente il sistema di tassazione per fornire benefici alle famiglie.

Da segnalare la forte predilezione per l'offerta di servizi da parte del welfare francese che si colloca su proporzioni del PIL simile a quello dei paesi nordici. Per quanto concerne gli aiuti attraverso il sistema di tassazione, i paesi scandinavi si posizionano, come da previsione, in coda, mentre Francia e Germania sono i paesi con maggiore scelta di puntare su questo tipo di benefits.

	Cash	Services	Tax breaks towards family	Total
Francia	1,39	1,62	0,77	3,79
UK	2,21	0,99	0,35	3,55
Danimarca	1,55	1,83	0,00	3,38
Svezia	1,52	1,69	0,00	3,21
Belgio	1,66	0,94	0,52	3,12
Germania	1,43	0,74	0,87	3,04
Finlandia	1,60	1,37	0,00	2,97
Norvegia	1,58	1,26	0,12	2,95
Austria	2,37	0,47	0,04	2,88
Irlanda	2,21	0,27	0,10	2,58
Olanda	0,64	1,01	0,61	2,26
Portogallo	0,68	0,80	0,18	1,67
Italia	0,58	0,73	0,00	1,30
Spagna	0,45	0,69	0,10	1,24
Grecia	0,70	0,39	-	1,08

Figura 46: Family spending on family benefits (in % del PIL) per tipo di spesa. Fonte: OECD

## 5.6.2. Spesa per il childcare

La spesa per il childcare e l'istruzione pre-primaria (3-5 anni) è di particolare interesse per il tema trattato in questa ricerca. Infatti, come abbiamo già visto, l'utilizzo di servizi di childcare è spesso considerato come una delle possibili strategie per conciliare lavoro e famiglia per le neo-madri.

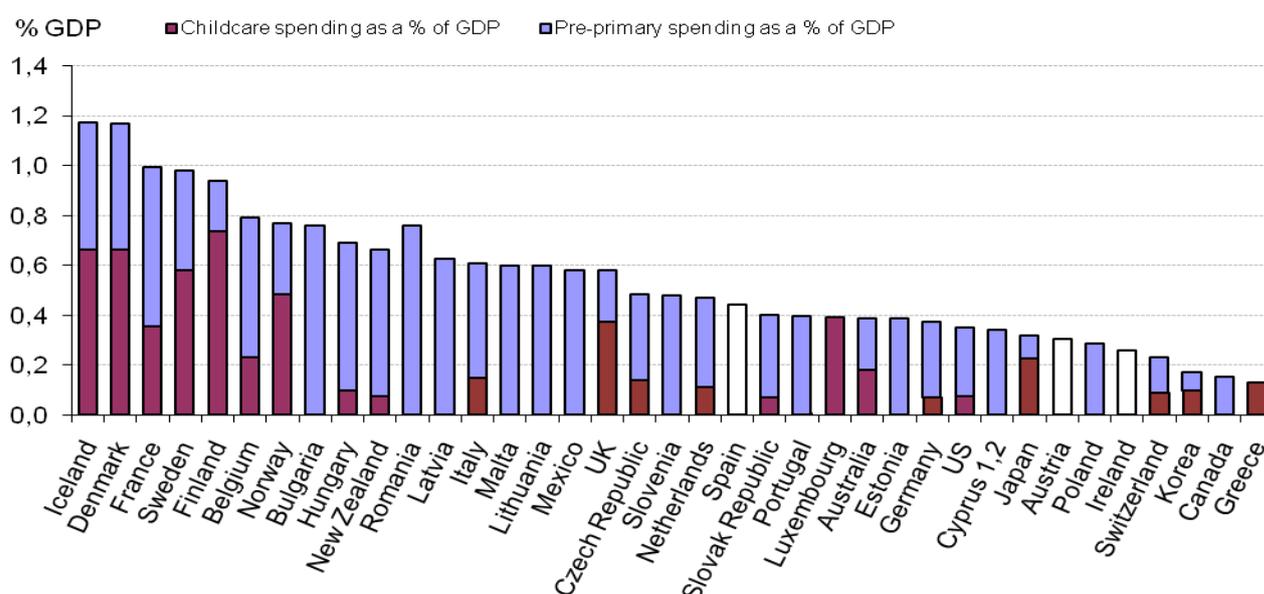


Figura 47: Public expenditure on childcare and early education services, % del PIL. Anno 2005 Fonte: OECD

La Scandinavia e la Francia sono i paesi con la maggiore spesa in rapporto col PIL per il child care e l'istruzione pre-primaria. In Francia la spesa per la pre-primary education è maggiore rispetto a quella per il childcare. Lo stesso andamento si riscontra anche in Italia (che si colloca a livelli medi abbastanza elevati rispetto agli altri paesi familistici del Mediterraneo).

In Finlandia, Svezia, Danimarca e Norvegia, la situazione è opposta, in modo particolare in Finlandia (0,7% vs 0,2%).

Germania ed Austria si collocano a livelli medio-bassi (con poca spesa per il childcare in particolare). Anche l'Irlanda si colloca nelle posizioni di coda nel ranking dei paesi OECD, mentre il Regno Unito a livelli medi.

Rispetto ai cluster tradizionali, i paesi scandinavi sono raggruppati insieme anche in questo indicatore, mentre gli altri paesi si differenziano dai loro tradizionali "compagni di viaggio". In Italia la spesa è maggiore rispetto che in Spagna, Portogallo e soprattutto Grecia, in particolare grazie agli investimenti nell'istruzione pre-primaria (la scuola materna).

La Francia si discosta ancora dal resto dei paesi continentali e anche nel suo caso, la migliore posizione registrata è dovuta essenzialmente agli investimenti per l'istruzione pre-primaria. Quindi, anche se a livello totale, si colloca vicino ai paesi nordici, la composizione interna della spesa per il childcare la differisce rispetto alla Scandinavia.

Analizzando in prospettiva storica, si nota una tendenza alla stabilità (con lievi incrementi o cali) con l'eccezione della Spagna. Infatti, il paese iberico mostra un netto incremento a cavallo del cambio di secolo.

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Austria</b>	0,23	0,23	0,27	0,27	0,28	0,29	0,29	0,30
<b>Danimarca</b>	0,72	0,94	0,90	0,88	0,89	0,88	0,80	0,85
<b>Finlandia</b>	0,80	0,83	0,75	0,73	0,73	0,73	0,72	0,74
<b>Francia</b>	0,34	0,28	0,34	0,33	0,32	0,31	0,33	0,36
<b>Germania</b>	0,04	0,05	0,05	0,06	0,04	0,09	0,08	0,07
<b>Grecia</b>	0,15	0,14	0,13	0,16	0,15	0,14	0,14	0,13
<b>Irlanda</b>	0,12	0,16	0,18	0,21	0,24	0,25	0,26	0,26
<b>Italia</b>	0,09	0,09	0,10	0,12	0,13	0,14	0,15	0,15
<b>Norvegia</b>	*	*	*	*	*	*	*	0,11
<b>Portogallo</b>	0,25	*	*	*	*	0,41	0,47	0,49
<b>Spagna</b>	0,02	0,02	0,02	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Svezia</b>	0,02	0,02	0,44	0,40	0,40	0,40	0,42	0,44
<b>UK</b>	0,70	0,70	0,53	0,53	0,54	0,63	0,62	0,63

Figura 48: Spesa per il childcare in % del PIL. Fonte: OECD

### **5.7. *Quale classificazione dei welfare regimes adottare?***

Dopo questa breve rassegna delle possibili classificazioni dei welfare regimes che caratterizzano i vari paesi e delle politiche familiari dominanti, diventa necessario specificare quale adotteremo come punto di riferimento per la nostra analisi empirica. Infatti, dobbiamo individuare un modello di riferimento che ci guidi nell'analisi e su cui formuleremo ipotesi e confronteremo i risultati.

Nonostante le criticità emerse e sottolineate nei paragrafi precedenti, scegliamo come modello base la tradizionale classificazione di Esping Andersen.

Come abbiamo brevemente visto, alcuni dei suoi cluster sono stati successivamente criticati perché nuove riforme hanno provocato alcune modifiche nella posizione dei paesi. Le riforme alle politiche pubbliche possono basarsi sugli stessi principi che hanno portato alla creazione del welfare regime base e, quindi, finirebbero per rafforzare la scelta di campo del paese. Però, possono anche andare verso direzioni diverse (per esempio in caso di cambi di governo). Inoltre, possono andare in alcune direzioni su determinate policies ma in senso opposto su altri interventi. Questo ha provocato una situazione in cui alcuni paesi si sono distaccati, parzialmente, dal welfare regime originale che si è differenziato al suo interno.

Nonostante questi cambiamenti, non è emersa una nuova solida classificazione dei paesi e dei loro interventi di welfare. Per questa ragione si è optato per conservare Esping Andersen come riferimento per il nostro lavoro.

## **6. *Obiettivi della ricerca ed ipotesi***

Riprendiamo, brevemente, gli obiettivi della nostra ricerca. Lo scopo è quello di indagare i cambiamenti professionali delle donne dopo il parto. In particolare ci concentriamo sugli effetti di breve durata dell'evento riproduttivo. Le neo-madri continuano a lavorare? Se sì, come?

Importante è definire i punti temporali utilizzati nella nostra analisi. Identifichiamo come  $t$  l'anno corrispondente alla wave in cui è riportato il nuovo evento riproduttivo; come  $t-1$  l'anno precedente e come  $t+1$  la wave successiva a quella corrispondente alla nuova nascita.

La scelta dei punti nel tempo su cui condurre l'analisi è cruciale; ci concentriamo sulla transizione da  $t-1$  a  $t+1$ , ovvero sulle caratteristiche della donna nell'anno precedente all'evento riproduttivo confrontandole con quelle dell'anno successivo alla rilevazione della nascita. Non trascuriamo, però, neanche il tempo  $t$  se vede dei cambiamenti rispetto a  $t-1$  e  $t+1$ .

Se da un lato la finestra d'osservazione sembra particolarmente ridotta (anche per via dei dati a disposizione), dall'altro non è meno interessante. Infatti, le donne che subiscono interruzioni (non necessariamente lunghe) nella loro partecipazione al mercato del lavoro possono andare incontro a conseguenze negative nei loro futuri percorsi professionali. Queste criticità si possono riscontrare nelle chances di trovare un nuovo impiego, nei prospetti di avanzamento di carriera e nei livelli salariali. Se queste differenze sono già comunemente presenti, a svantaggio delle donne, rispetto alla forza lavoro maschile, uscite temporanee dal mercato del lavoro possono solo aggravarle. Quindi, una presenza continuativa nell'occupazione è sempre più importante per la donna. Questo rende rilevante analizzare se, immediatamente dopo la nascita di un figlio, le madri abbandonino la propria occupazione.

Quali sono le caratteristiche maggiormente associate ad una permanenza continua della donna nel mercato del lavoro anche in presenza di figli piccoli?

Individuarle potrebbe essere fondamentale per capire come intervenire per incentivare le donne a rimanere occupate.

Visto che nuove forme di impiego atipiche si sono diffuse negli ultimi anni, è importante constatare se queste modalità di occupazione possano direttamente danneggiare i percorsi lavorativi delle donne che hanno un figlio.

La nostra analisi si svilupperà in due fasi. Innanzitutto, ci proponiamo di evidenziare come determinate caratteristiche individuali delle lavoratrici che hanno un figlio, concentrandoci in particolare su quelle legate alle modalità della loro occupazione, agiscono sulla probabilità di rimanere occupata dopo il parto. In secondo luogo, cercheremo di confrontare le performance dei singoli paesi per vedere se alcuni contesti ostacolano, fin da subito, il doppio ruolo della donna.

Per quanto concerne la prima fase, possiamo formulare alcune ipotesi specifiche su come alcune variabili che riteniamo possano entrare in gioco (per via della letteratura in materia, ma anche per senso comune) influiscano sul nostro interrogativo principale. Quindi, formuliamo ora una serie di ipotesi sui possibili effetti che ciascuna variabile potrebbe avere sulla dipendente al centro della nostra analisi (rimanere o meno occupata).

La prima variabile che consideriamo è l'età. Le donne in età più elevate dovrebbero essere in una fase della loro carriera lavorativa più stabile ed avanzata e questo potrebbe invogliarle a rimanere nel mercato del lavoro per non "sprecare" gli anni di sforzi che sono stati necessari per raggiungere tale posizione.

Le donne più giovani, invece, dovrebbero essere ancora nelle fasi iniziali della loro carriera e quindi potrebbero interromperla con più facilità per poi riavviarla una volta rientrate nel mercato del lavoro quando i figli sono cresciuti. Dall'altro lato, però, le donne delle coorti più recenti possono aver costruito un sistema di valori in cui il lavoro ha una posizione centrale rispetto all'impianto valoriale di coloro che vengono da coorti più anziane (e, quindi, da anni in cui la donna lavoratrice non era una figura sociale data per scontata, ma incontrava ancora resistenze). Quest'ultime potrebbero, invece, ancora vedere la figura della madre e quella della lavoratrice come socialmente separate ed essere, quindi,

indotte ad abbandonare il mercato del lavoro salariato. Si presume che questa tendenza, se si verifica, sia differente, come portata, nei vari paesi. In quanto le tradizioni sociali e religiose hanno influito diversamente, nei vari contesti nazionali, sullo sviluppo e sulla visione del ruolo della donna nella società.

In secondo luogo prendiamo in considerazione il livello di istruzione della donna. Elevati titoli di studio presuppongono ingenti sforzi ed investimenti, sia di tempo che finanziari, che ci si aspetta che le donne in questione vogliano sfruttare e vederli ripagati. Questo dovrebbe spingerle a rimanere nel mercato del lavoro anche dopo la transizione ad un evento riproduttivo. Inoltre, elevati livelli di istruzione potrebbero coincidere con occupazioni maggiormente prestigiose ed anche questo dovrebbe essere un incentivo a non passare allo status d'inattiva. Al contrario, ci si potrebbe attendere che le donne con titoli di studio bassi siano più propense a lasciare il mercato del lavoro nel periodo post parto. Ricerche a livello europeo hanno mostrato come le donne con titoli di studio alti hanno tendenzialmente carriere lavorative continue senza interruzioni dopo la nascita dei figli, mentre le donne con titoli di studio bassi sono spinte fuori dal mercato del lavoro dalla trappola della povertà che le porta a non vedere vantaggi pecuniari nel rimanere occupata visto che il loro reddito netto rimarrebbe uguale oppure potrebbe addirittura diminuire (Drew, Emerek & Mahon, 1998)

Veniamo alle variabili riguardanti lo status occupazionale che è il fulcro della nostra indagine. L'essere già fuori del mercato del lavoro (disoccupata o inattiva) non dovrebbe favorire l'essere occupata l'anno successivo al parto. Infatti, ci si aspetta movimenti dal mercato del lavoro all'inattività e non in direzione opposta. Più interessante è, invece, cercare di indagare come le caratteristiche occupazionali delle donne occupate possano influenzare la loro posizione l'anno successivo alla nascita del figlio. Per questo ci concentriamo sulle donne già occupate prima della nascita del figlio.

Iniziando con lo status contrattuale, il possedere un contratto a tempo determinato dovrebbe favorire il passaggio all'inattività. Infatti, questi contratti offrono meno garanzie per quanto concerne le pause di maternità e le loro possibilità di rinnovo limitate se la donna è incinta.

L'essere una lavoratrice autonoma potrebbe, invece, fornire alla donna una maggiore elasticità nell'organizzare la propria giornata lavorativa e i propri orari e, quindi, permettere un maggiore adattamento del proprio lavoro con gli orari e le responsabilità familiari.

L'essere occupata part-time dovrebbe favorire la permanenza nello status di attiva. Infatti, il part-time, come abbiamo già visto, può essere considerato come una strategia di conciliazione lavoro-famiglia. Per analizzare questo aspetto sarebbe interessante anche l'effetto che ha la disponibilità di posti part-time all'interno del mondo lavorativo reale della donna. E', purtroppo, difficile, anzi impossibile, reperire informazioni su questo punto nei dati che abbiamo a disposizione. Infatti, si hanno dati solo sull'utilizzo, non sulle preferenze d'orario delle donne. Possiamo, quindi, studiare solo chi passa al part-time e non chi vorrebbe senza che le sia consentito.

Per quanto concerne i fattori extra-occupazionali da tenere sotto controllo, rilevante è anche la presenza di altri figli nel nucleo familiare. Infatti, la presenza di più figli dovrebbe rendere ancora più pesanti i carichi familiari (ma qui può entrare in gioco anche l'età dei figli). Però, il fatto che la donna sia rimasta nel mercato del lavoro dopo la nascita dei figli precedenti potrebbe essere segno di forte attaccamento alla proprio attività lavorativa remunerata.

Il reddito è un altro aspetto da considerare. Redditi elevati per la donna dovrebbero corrispondere ad occupazioni prestigiose (un po' come sostenuto in precedenza a riguardo di elevati titoli di studio) e questo potrebbe invogliare le donne a permanere nel mercato del lavoro per non mettere a rischio gli investimenti nella carriera sostenuti durante il loro percorso educativo e lavorativo. Un'uscita dal mercato del lavoro inciderebbe anche pesantemente sul loro bilancio familiare. Inoltre, redditi elevati permetterebbero di acquistare più facilmente servizi di child-care e di cura della casa sul mercato.

Redditi bassi potrebbero, invece, fare propendere maggiormente verso la fuoriuscita dal mercato del lavoro in quanto il trade off salario-famiglia potrebbe non essere negativo.

Le caratteristiche individuali non sono gli unici fattori che possono influire sulle decisioni delle donne in termini di maternità e scelte occupazionali, ma

anche variabili macro (come i welfare state) possono influenzare sia le loro scelte che le loro caratteristiche individuali.

Infatti, alcuni contesti offrono alla donna più possibilità per conciliare lavoro e famiglia e queste possibilità possono influire sulle loro decisioni. Per esempio, nei paesi con maggiore offerta di childcare ci si può attendere livelli di occupazione più elevati per le madri, mentre nei paesi familistici ci si aspetterebbe il contrario. I paesi caratterizzati da forte religiosità e dal dominio dei valori tradizionali possono avere una maggiore quota di donne che scelgono di occuparsi a tempo pieno dei figli. Paesi con mercati del lavoro dinamici possono, invece, favorire l'uscita della donna dal mercato del lavoro nel breve periodo (soprattutto se accompagnata da una sostanziale offerta monetaria in termini di sussidi) vista la consapevolezza di avere buone chances di trovare una nuova occupazione quando il figlio è cresciuto. I paesi con un forte dualismo insider/outsider, invece, rendono queste possibilità rare.

Ipotizziamo che i paesi scandinavi facciano registrare un maggiore tasso di permanenza nella condizione di occupata delle donne che sperimentano un evento riproduttivo per via della maggiore offerta di sostegno da parte dello stato attraverso politiche di childcare che possono permettere una migliore conciliazione lavoro-famiglia. Dall'altro lato, ci aspettiamo che il familismo dei paesi mediterranei scoraggi la permanenza delle neo-madri nel mercato del lavoro. Vi è, però, da rimarcare come questi paesi abbiano livelli complessivi di partecipazione femminile al mercato del lavoro inferiori e, quindi, le (relativamente poche) donne occupate possono essere frutto di un processo di auto-selezione a monte che le rende maggiormente attaccate all'occupazione (per scelta o per necessità) e ciò, di conseguenza, potrebbe indirizzarle a sopportare i sacrifici richiesti per rimanere occupate. Oltretutto, le caratteristiche del mercato del lavoro di alcuni paesi del sud Europa (come l'Italia) rendono difficile un re-inserimento occupazionale successivo. La forte protezione degli *insiders* in questi paesi può favorire il mantenimento del lavoro da parte delle neo-madri.

I paesi anglosassoni a matrice liberale sono caratterizzati da mercati flessibili. Le donne, in questi paesi, potrebbero decidere di lasciare la propria

occupazione per via della scarsa offerta di welfare statale (soprattutto le *low earners* che non possono permettersi l'acquisto di servizi di cura da parte di privati) con la consapevolezza di poter rientrare nel mercato del lavoro in posizioni simili dopo qualche anno (quando il figlio è cresciuto).

Nei paesi a welfare corporativista dell'Europa continentale, se i benefits sono collegati alla posizione occupazionale, le donne potrebbero essere invogliate a rimanere occupate.

I contesti nazionali in cui la donna vive incidono, anche, soprattutto su come alcune caratteristiche individuali agiscono. Per esempio, il part-time potrebbe essere più utile come forma di conciliazione che trattiene le donne nel mercato del lavoro dopo la maternità nei paesi in cui l'offerta di welfare (childcare in particolare) è limitata. Potrebbe non avere influenza nei paesi in cui vi è una facilmente accessibile possibilità di inserire i figli in strutture di cura statali.

L'averne più figli potrebbe penalizzare meno le donne nei paesi in cui l'offerta di childcare è molto completa e diffusa, mentre nei paesi familisti potrebbe presentare difficoltà insormontabili per le donne. I livelli di istruzione potrebbero essere ancora più determinanti nei paesi con bassi tassi d'occupazione femminile dove l'autoselezione opera in favore delle donne più istruite che poi potrebbero avere maggiori risorse e volontà per mantenere il proprio posto di lavoro anche di fronte ad ostacoli e problematiche di conciliazione.

## **6.1. I dati**

I dati che utilizzeremo provengono da due grandi dataset: *l'European Community Household Panel* (ECHP) e l'EU SILC (*Statistics on Income and Living Conditions*).

L'*European Community Household Panel* è una survey basata su un questionario standardizzato che prevede, in ogni paese, l'intervista annuale di un panel rappresentativo di individui e nuclei familiari.

Il questionario copre un'ampia gamma di tematiche ed argomenti: reddito, salute, situazione abitativa, livello di istruzione, caratteristiche demografiche,

situazione economica e lavorativa, ecc. La survey copre un periodo di otto anni, con la prima wave che risale al 1994 e l'ottava al 2001. I paesi che inizialmente facevano parte del progetto erano: Germania, Danimarca, Belgio, Grecia, Francia, Italia, Irlanda, Spagna, Portogallo, Olanda, Gran Bretagna e Lussemburgo. A questi si sono aggiunti (con la loro entrata nell'Unione Europea) la Finlandia, la Svezia e l'Austria. I dati per l'Austria sono disponibili dal 1995, quelli per la Finlandia dal 1996, mentre per la Svezia dal 1997 (e derivano dal *Swedish Living Conditions Survey* per poi essere trasformati nel format ECHP). Nella prima wave sono stati intervistati 60,500 nuclei famigliari: circa 130,000 individui dai 16 anni in su.

L'EU SILC fornisce dati, sia di tipo cross sectional che longitudinali, su un vasto range di tematiche riguardanti reddito, povertà, esclusione sociale e condizioni di vita. E' condotto dagli stati membri dell'Unione Europea e poi ammortizzato da Eurostat. Le informazioni concernenti l'esclusione sociale e le condizioni abitative sono raccolte a livello di nucleo familiare, mentre quelle su lavoro, istruzione e salute a livello personale (per ogni componente del nucleo con più di 16 anni). Il progetto EU SILC parte in fase sperimentale nel 2003 in sei stati dell'Unione (più la Norvegia). Dal 2004 parte ufficialmente in tutti e 15 i paesi dell'Unione con l'aggiunta di Norvegia, Estonia e Islanda. Nel 2005 si aggiungono gli altri neo membri dell'UE, mentre dal 2006 comprende anche Bulgaria, Romania, Turchia e Svizzera.

La decisione di utilizzare, unendoli, due database è dovuta al tentativo di massimizzare il numero di casi da includere nel nostro campione. Infatti, dobbiamo lavorare solo sulle donne che hanno un figlio durante il periodo coperto dal database (non avendo accesso a dati retrospettivi).

Aggregando ECHP e EU SILC, possiamo contare su sei transizioni (t/t+1) dall'ECHP, più almeno una dall'EU SILC (due per i paesi che hanno iniziato nel 2003, aspettando che siano disponibili i dati del 2006 per aggiungere una nuova wave).

I vantaggi di scegliere questi due database sono essenzialmente tre. Innanzitutto coprono un vasto range di temi e questo permette di avere a

disposizione tutte (o quasi) le variabile che vogliamo prendere in considerazione.

In secondo luogo, coprono molti paesi, diversi tra loro, e questo ci permette di studiare la relazione tra le variabili a livello internazionale. La comparabilità è, quindi, uno dei principali punti di forza su cui ci siamo basati per questa scelta.

Infine, l'ECHP è un panel, mentre l'EU SILC fornisce dati longitudinali. Questo ci permette di studiare le transizione tra le situazioni in due punti del tempo per i vari soggetti.

In merito alla nostra scelta di unirli, la struttura delle domande e le opzioni di risposta per quanto riguarda le variabili che ci interessano sono abbastanza "standard" e questo permette di ricostruire variabili comuni senza problemi.

## **6.2. I paesi**

Importante è identificare i paesi su cui si vuole svolgere la ricerca. L'intento è quello di condurre un'analisi comparata che includa un range vario di paesi europei. Questi paesi sono scelti in base alle loro caratteristiche di welfare state e di struttura del mercato del lavoro oltre che per la loro rilevanza nel quadro europeo. Infatti, come abbiamo visto nel capitolo precedente, le disponibilità di politiche sociali e i regimi in materia di occupazione si differenziano tra i paesi e possono influenzare le scelte future delle donne che sperimentano un evento riproduttivo. Infatti, i diversi *welfare regimes* hanno affrontato il tema del come conciliare presenza sul mercato del lavoro e cura dei figli in modo diverso cercando di alleggerire i carichi di lavoro delle donne attraverso diverse strategie. Inoltre, gli sforzi compiuti su questo fronte variano da paese a paese.

Per queste ragioni, diventa interessante includere nella nostra analisi paesi caratterizzati da welfare diversi e confrontare se emergono delle differenze in come alcune variabili incidono sulla permanenza nel mercato del lavoro dopo una transizione all'evento riproduttivo.

Quindi, i paesi presi in considerazione spaziano dai paesi mediterranei (Italia, Spagna, Grecia), a quelli dell'Europa continentale (Germania, Austria), ai paesi scandinavi (Danimarca e Finlandia) fino ai paesi anglosassoni (Irlanda e Regno Unito) passando per la Francia (che è emersa, nel capitolo precedente, per alcune sue particolarità che la distinguono dalla Germania e dagli altri paesi dell'Europa continentale).

## 7. *Statistiche descrittive*

Nell'iniziare la nostra analisi, il primo passo che affrontiamo è quello di osservare le transizioni che le donne presenti nel nostro campione svolgono dentro o fuori dal mercato del lavoro nel periodo immediatamente precedente o successivo alla sperimentazione di un evento riproduttivo.

Chi sono le donne della nostra base dati che hanno avuto un figlio nel periodo di osservazione? Quali caratteristiche hanno? E' fondamentale avere una panoramica della loro condizione per poter analizzare e spiegare nel dettaglio le loro tendenze e i loro comportamenti.

Iniziamo col prendere in considerazione il campione di donne che hanno un figlio durante il periodo di osservazione nella sua totalità (quindi senza separarle per paese). In questa sede presenteremo anche il tasso di uscita o permanenza nel mercato del lavoro delle donne che hanno sperimentato un evento riproduttivo secondo una serie di variabili inerenti alle caratteristiche socio-demografiche e di partecipazione al mercato del lavoro. Non mancheremo di rimarcare, quando degne di interesse, anche la distribuzione nel totale della popolazione delle caratteristiche che consideriamo.

Non emerge una sostanziale differenza per quando riguarda la presenza o meno di altri figlio piccoli nel nucleo familiare. Le donne che hanno avuto il loro primo figlio sono in leggera prevalenza nel nostro campione (il 51% circa), ma la situazione è abbastanza bilanciata. Le percentuali di permanenza nell'occupazione a t+1 sono simili tra le varie categorie indipendentemente dall'aver o meno un altro figlio nel nucleo familiare.

	<b>Rimangono</b>	<b>Escono</b>	<b>Tot. Oss.</b>
<i>Primo figlio</i>	78,47	21,53	2225
<i>Altro figlio under 6</i>	76,41	23,59	1467
<i>Altro figlio 6+ anni</i>	77,89	22,11	606

Figura 49: *Composizione del campione totale (e percentuale di quante mantengono o abbandonano l'occupazione) per numero di figli*

La maggior parte (oltre il 77%) delle donne che sperimentano l'evento riproduttivo è sposata o ha un partner. Queste donne sono anche leggermente più propense a rimanere nel mercato del lavoro dopo il parto.

	<b>Rimangono</b>	<b>Escono</b>	<b>Tot. Oss.</b>
<i>In coppia</i>	79,03	20,97	3405
<i>Single</i>	72,58	27,42	890

Figura 50: Composizione del campione totale (e percentuale di quante mantengono o abbandonano l'occupazione) per status di coppia

Per quanto concerne i livelli di istruzione, usiamo la scala ISCED 97 (*International Standard Classification of Education*) a tre livelli<sup>4</sup>.

Coloro con titoli di studio medi o alti si equivalgono, mentre le poco istruite sono una parte ridotta delle neo-madri.

La percentuale di donne che rimangono occupate aumenta all'aumentare del livello del titolo di studio conseguito. Questa tendenza è conforme alle aspettative visto che sono le donne che hanno investito maggiormente nella loro carriera educativa (e vogliono, presumibilmente, vedere ripagati i loro sforzi) e sono anche quelle che potenzialmente hanno una posizione più avanzata o solida nel mercato del lavoro.

	<b>Rimangono</b>	<b>Escono</b>	<b>Tot. Oss.</b>
<i>Basso</i>	65,63	34,37	835
<i>Medio</i>	78,75	21,25	1741
<i>Alto</i>	82,69	17,31	1681

Figura 51: Composizione del campione totale (e percentuale di quante mantengono o abbandonano l'occupazione) per livello di istruzione

<sup>4</sup> Nelle wave provenienti dall'EU SILC la variabile era presentata in 5 livelli mentre in quelli provenienti dall'European Community Household Panel direttamente in tre. Nella ricodifica, il livello "post secondary non tertiary education" è stata messa nel "livello alto".

Passiamo al prendere in considerazione le caratteristiche della loro occupazione. Innanzitutto, dobbiamo definire cosa intendiamo per part-time. Abbiamo visto, nel capitolo quattro, come le definizioni di cosa sia il part-time possa variare a seconda del contesto. Dai dati emerge che gli individui, se chiamati ad autodefinire la propria posizione occupazionale, si autoclassificano, a parità di ore lavorate, diversamente. Visto che abbiamo deciso di lavorare in prospettiva comparata, dobbiamo uniformare la classificazione che intendiamo adottare. In questo lavoro considereremo come part-time le donne che lavorano fino a 25 ore settimanali. Equivale a circa 5 ore di lavoro a giorno. Si potrebbe estendere il gruppo fino a 30 ore settimanali, ma il nostro obiettivo è quello di analizzare i comportamenti delle donne con figli di circa 1 anno. Si tratta, quindi, di bambini che necessitano cure costanti nell'arco della giornata e che non sono ancora inseriti nel sistema scolastico pubblico disponibile gratuitamente (o a costi estremamente ridotti) per tutti. Per questa ragione abbiamo deciso di restringere la categoria.

Le donne che lavorano full-time prima del parto sono la netta maggioranza (vedremo successivamente le differenze che emergono paese per paese). Sono anche quelle che rimangono maggiormente occupate nel periodo immediatamente successivo alla nascita di un figlio. Tra le lavoratrici part-time la propensione ad abbandonare il proprio posto di lavoro è di circa 14 punti superiore rispetto che quella delle lavoratrici a tempo pieno

	<b>Rimangono</b>	<b>Escono</b>	<b>Tot. Oss.</b>
<b><i>Full Time</i></b>	80,41	19,59	3472
<b><i>Part-time</i></b>	66,22	33,78	826

*Figura 52: Composizione del campione totale (e percentuale di quante mantengono o abbandonano l'occupazione) per orario di lavoro*

Per quanto concerne la posizione contrattuale, dobbiamo iniziare col ricordare brevemente come abbiamo costruito questa variabile. Il lavoro standard è identificato con l'occupazione a tempo indeterminato (sia full-time che part-

time). Nella categoria “atipico” abbiamo incluso: *fixed term or short term contracts, casual work with no contract e some other working arrangements*.

Tra le atipiche sono state incluse anche coloro con un contratto di apprendistato e coloro comprese nella categoria “working with an employer in training under special schemes related to employment”.

Le informazioni contrattuali nell’*European Community Household Panel* non sono state rilevate per coloro occupati meno di 15 ore settimanali.

Le donne con un lavoro a tempo indeterminato sono la netta maggioranza e sono anche quelle con un tasso di permanenza tra le occupate a t+1 maggiore.

Seguono le autonome ed in coda troviamo, come da aspettative, coloro con contratti atipici. Una predominanza delle donne occupate a tempo indeterminato è naturale visto che, tra quelle impiegate in modalità atipiche, molte aspettano di aver stabilizzato la propria posizione prima di pensare ad allargare la famiglia.

	<b>Rimangono</b>	<b>Escono</b>	<b>Tot. Oss.</b>
<i>Standard</i>	83,14	16,86	2951
<i>Non standard</i>	62,72	37,28	567
<i>Self employed</i>	78,73	21,27	409
<i>Non classificabili</i>	58,64	41,36	128

Figura 53: Composizione del campione totale (e percentuale di quante mantengono o abbandonano l’occupazione) per tipo di contratto

Abbiamo pensato di ricostruire una nuova variabile unendo le informazioni sullo status contrattuale e quelle sull’orario di lavoro. La nuova variabile comprende le seguenti categorie: lavoro standard (a tempo indeterminato) full-time, lavoro standard part-time (sopra le 15 ore settimanali di lavoro), contratti atipici full-time, contratti atipici part-time (sempre solo quelli con almeno 15 ore di lavoro a settimana), occupazioni dipendenti standard o atipiche con meno di 15 ore di lavoro a settimana, lavoro autonomo ed infine le non classificabili.

Questa nuova variabile permette di non perdere i casi di lavoratrici dipendenti con meno di 15 ore di lavoro in cui manca l'informazione sulla loro condizione contrattuale. Queste lavoratrici sono oltretutto interessanti visto che il part-time breve può essere sinonimo di bad jobs o minore attaccamento al lavoro e vedere come si comportano in presenza di figli è uno dei punti focali della nostra ricerca.

	<b>Rimangono</b>	<b>Escono</b>	<b>Tot. Oss.</b>
<i>Standard Full Time</i>	84,18	15,82	2570
<i>Standard Part-Time</i>	63,79	36,21	428
<i>Non standard FT</i>	76,69	23,31	360
<i>Non standard PT</i>	60,80	39,20	125
<i>Meno 15 ore</i>	54,93	45,07	213
<i>Self employed</i>	78,73	21,27	409
<i>Non classificabili</i>	61,08	38,92	128

Figura 54: Composizione del campione totale (e percentuale di quante mantengono o abbandonano l'occupazione) per tipo di contratto e orario di lavoro

Le neo-madri che lavorano meno di 15 ore settimanali sono quelle con la propensione maggiore ad abbandonare la loro occupazione. Sia tra coloro impiegate a tempo indeterminato che tra le lavoratrici atipiche coloro che lavorano full-time mostrano tassi di permanenza superiori rispetto alla controparte a tempo parziale. Allo stesso tempo, sia all'interno del part-time che nel lavoro a tempo pieno, coloro occupate a tempo indeterminato hanno una quota di donna che rimangono occupate maggiore rispetto che coloro con stesse caratteristiche di orario di lavoro, ma occupate con contratto atipico.

Come la composizione del campione di neo-madri appena descritta di rapporta alla popolazione di riferimento nel suo complesso? E' importante saperlo per osservare se vi è stato un qualche processo di autoselezione che ha portato il gruppo di lavoratrici che hanno un figlio ad avere delle caratteristiche di partenza sostanzialmente diverse rispetto alla popolazione nel suo complesso. Per rispondere a questo quesito, selezioniamo tutte le donne in

età compresa tra i 25 e i 50 anni (la fascia d'età dove solitamente si concentra la nascita di un figlio).

Naturalmente la proporzione di donne con un partner è nettamente superiore nel campione delle neo-madri rispetto che nella popolazione 25-50 anni nel suo complesso.

<b>Status di coppia</b>	
<b>Con partner</b>	68,41
<b>Single</b>	31,59
<b>Totale osservazioni</b>	84217

*Figura 55: composizione campione donne 25-50 anni nella sua totalità per status di coppia*

Per quanto concerne l'orario di lavoro non emergono differenze significative tra il campione ridotto di neo-madri e quello delle donne 25-50 anni nella loro totalità.

<b>Orario di lavoro</b>	
<b>Full-time</b>	78,43
<b>Part-time</b>	21,57
<b>Totale osservazioni</b>	82353

*Figura 56: composizione campione donne 25-50 anni nella sua totalità per tipologia di orario di lavoro*

Le poco istruite sono presenti, tra coloro che sperimentano un evento riproduttivo nella finestra d'osservazione, in quantità minore rispetto che nella popolazione 25-50 anni, mentre coloro con elevati gradi di istruzione sono, proporzionalmente, maggiormente presenti nel nostro campione di studio. Questo può dipendere da considerazioni di tipo anagrafico: le giovani donne, ancora inserite nel sistema educativo, hanno poche probabilità di avere un figlio.

	<b>Livello di istruzione</b>
<b>Basso</b>	28,00
<b>Medio</b>	40,23
<b>Alto</b>	31,78
<b>Totale osservazioni</b>	83667

Figura 57: composizione campione donne 25-50 anni nella sua totalità per livello di istruzione

Per quanto concerne lo status contrattuale, le donne a tempo indeterminato (sia a tempo pieno che part-time) hanno un peso maggiore tra le neo-madri a discapito delle autonome che sono presenti in quantità minore.

	<b>Tipo di contratto</b>
<b>Standard</b>	68,48
<b>Atipico</b>	12,47
<b>Autonome</b>	14,19
<b>Non classificabili</b>	4,86
<b>Totale osservazioni</b>	79302

Figura 58: composizione campione donne 25-50 anni nella sua totalità per tipologia di contratto

	<b>Tipo di contratto</b>
<b>Standard Full-time</b>	55,05
<b>Standard Part-time</b>	8,80
<b>Atipico Full-time</b>	9,82
<b>Atipico Part-time</b>	2,62
<b>Sotto le 15 ore</b>	5,74
<b>Autonome</b>	13,81
<b>Non classificabili</b>	4,17
<b>Totale osservazioni</b>	81515

Figura 59: composizione campione donne 25-50 anni nella sua totalità per tipologia di contratto

## 7.1. *Le caratteristiche paese per paese*

Dopo aver fornito una panoramica complessiva delle caratteristiche delle neo-madri che compongono il campione su cui si poggia la nostra analisi, vediamo più dettagliatamente come queste caratteristiche si distribuiscono nei vari paesi. In particolare, vogliamo scoprire se le caratteristiche socio-demografiche e quelle relative alla posizione delle neo-madre nel mercato del lavoro cambiano a seconda del paese. Questo è importante perché può fornire una prima ottica di lettura dei risultati che poi emergeranno dall'analisi dei comportamenti post-parto.

Iniziamo col presentare i dati relativi all'età media e alla mediana delle donne nel nostro campione al momento della nascita del figlio. In questo caso ci riferiamo al totale dei casi che sperimentano un evento riproduttivo negli anni coperti dai panel e per cui sono presenti informazioni complete a t-1 e t+1.

	<b>Media</b>	<b>Meridiana</b>
<i>Austria</i>	28,65	28
<i>Danimarca</i>	30,74	30
<i>Finlandia</i>	30,56	31
<i>Francia</i>	30,02	30
<i>Germania</i>	29,32	29
<i>Grecia</i>	28,65	28
<i>Irlanda</i>	31,18	31
<i>Italia</i>	30,75	31
<i>Spagna</i>	30,54	31
<i>UK</i>	29,45	30

Figura 60: età media alla nascita del figlio

L'Austria è il paese con media e mediana inferiori e questo dato è in linea anche con le statistiche ufficiali sulle età al primo figlio rilevate dall'OECD.

Ricordiamo, però, che nel nostro campione non tutte le nascite sono di primo grado, bensì sono contenuti anche eventi riproduttivi di ordine superiore.

Possiamo dividere il campione in due sottogruppi e controllare anche l'età media per le donne occupate e quelle non occupate a t-1. Le aspettative sono

per un'età inferiore per le donne non occupate mentre ci si attende un maggiore ritardo dell'evento riproduttivo per le lavoratrici.

	<b>Media</b>	<b>Mediana</b>
<i>Austria</i>	28,37	28
<i>Danimarca</i>	31,24	31
<i>Finlandia</i>	31,59	32
<i>Francia</i>	30,50	30
<i>Germania</i>	29,38	29
<i>Grecia</i>	30,24	30
<i>Irlanda</i>	31,17	31
<i>Italia</i>	31,59	31
<i>Spagna</i>	31,59	31
<i>UK</i>	30,15	30

Figura 63: età media alla nascita del figlio per le donne occupate a t-1

	<b>Media</b>	<b>Mediana</b>
<i>Austria</i>	29,54	29
<i>Danimarca</i>	29,38	29
<i>Finlandia</i>	28,73	28
<i>Francia</i>	29,07	28
<i>Germania</i>	29,21	29
<i>Grecia</i>	27,20	26
<i>Irlanda</i>	31,20	32
<i>Italia</i>	29,86	30
<i>Spagna</i>	29,55	30
<i>UK</i>	28,12	28

Figura 64: età media alla nascita del figlio per le donne non occupate a t-1

Nei paesi mediterranei e scandinavi l'età media e mediana sono effettivamente più elevate nel gruppo delle lavoratrici. Anche nel Regno Unito la situazione è la medesima, mentre nei paesi di lingua tedesca e in Irlanda non si registra la stessa tendenza. Infatti, in Germania l'età media è solo leggermente superiore e quella mediana è identica, mentre in Irlanda la mediana è superiore e la

media praticamente identica tra i due sotto-gruppi ed in Austria sono entrambe superiori di circa un anno.

Osservando se l'evento riproduttivo verificatosi durante il nostro periodo di osservazione è il primo figlio oppure no, notiamo delle differenze tra i paesi. In particolare si evidenzia come Spagna ed Italia siano gli unici paesi in cui la maggior parte delle nascite sono primo figli. La Grecia mostra una percentuale più in linea con gli altri paesi, ma è interessante segnalare come i tre paesi mediterranei mostrano la più elevata proporzione di prime nascite nel campione. Ricordiamo che questi sono anche i paesi in cui il tasso di fecondità è maggiormente calato negli ultimi decenni. In questo caso la presenza di poche seconde/terze nascite negli anni osservati può essere dovuto alla scarsa propensione delle donne di questi paesi ad andare oltre il primo figlio.

<i>Austria</i>	41,35%
<i>Danimarca</i>	41,71%
<i>Finlandia</i>	35,36%
<i>Francia</i>	44,81%
<i>Germania</i>	43,99%
<i>Grecia</i>	45,71%
<i>Irlanda</i>	32,76%
<i>Italia</i>	53,26%
<i>Spagna</i>	50,25%
<i>UK</i>	43,45%

Figura 61: % primi figli sul totale degli eventi riproduttivi presenti nel campione totale

<i>Austria</i>	48,03%
<i>Danimarca</i>	44,94%
<i>Finlandia</i>	38,99%
<i>Francia</i>	48,54%
<i>Germania</i>	54,52%
<i>Grecia</i>	47,12%
<i>Irlanda</i>	43,51%
<i>Italia</i>	57,35%
<i>Spagna</i>	60,88%
<i>UK</i>	56,45%

Figura 62: % primi figli sul totale degli eventi riproduttivi presenti nel campione-solo occupate

Tra le occupate (a t-1) la percentuale di prime nascite è maggiore rispetto che al totale della popolazione femminile che sperimenta un evento riproduttivo durante la finestra d'osservazione considerata. In alcuni contesti (per esempio i paesi anglosassoni), la differenza è molto netta. Germania e Regno Unito si uniscono a Italia e Spagna nel gruppo dei paesi in cui le prime nascite sono la maggioranza degli eventi riproduttivi rilevati.

Soffermandoci solo sulle occupate a t-1, possiamo procedere con l'analizzare alcune caratteristiche che le distinguono interessandoci in modo particolare ad alcune modalità della loro occupazione.

	Full Time	Part Time	Tot . Oss.
<i>Austria</i>	81,16	18,84	276
<i>Danimarca</i>	89,87	10,13	385
<i>Finlandia</i>	90,48	9,52	336
<i>Francia</i>	83,87	16,13	713
<i>Germania</i>	72,30	27,70	491
<i>Grecia</i>	81,69	18,31	295
<i>Irlanda</i>	74,35	25,65	308
<i>Italia</i>	80,80	19,20	599
<i>Spagna</i>	83,20	16,80	363
<i>UK</i>	73,12	26,88	532

Figura 65: Composizione campione totale. Donne che effettuano evento riproduttivo e con rilevazioni a t-1 e t+1 presenti nel dataset

Il part-time è maggiormente diffuso in Gran Bretagna, Irlanda e Germania. La percentuale riscontrata è bassa nei paesi scandinavi: se il dato finlandese non stupisce, quello danese è più sorprendente.

Il dato danese non è però dissimile da quello rilevato sul totale della popolazione femminile 25-50 anni (la fascia della popolazione dove si concentrano il più alto numero di nascite).

	<b>Full Time</b>	<b>Part Time</b>	<b>Tot. Oss.</b>
<i>Austria</i>	71,03	28,97	5054
<i>Danimarca</i>	89,51	10,49	5903
<i>Finlandia</i>	91,26	8,74	5391
<i>Francia</i>	83,40	16,60	11843
<i>Germania</i>	72,09	27,91	11570
<i>Grecia</i>	83,39	16,61	7171
<i>Irlanda</i>	65,39	34,61	4297
<i>Italia</i>	78,70	21,30	13036
<i>Spagna</i>	81,85	18,15	8574
<i>UK</i>	68,19	31,81	9586

Figura 66: composizione dataset per orario di lavoro. Popolazione: Donne 25-50 anni

Confrontando le percentuali del nostro campione con quelle delle donne 25-50 anni si notano come i dati siano simili con le eccezioni di Austria ed Irlanda dove il part-time è meno diffuso tra coloro che fanno il figlio rispetto che nella popolazione 25-50 anni.

Per quanto riguarda la situazione contrattuale, i contratti atipici sono maggiormente diffusi in Spagna, Finlandia e Danimarca.

	<b>Standard</b>	<b>Non standard</b>	<b>Self employed</b>	<b>Non classificabili</b>	<b>Tot. Oss.</b>
<i>Austria</i>	81,32	12,45	6,23	0	273
<i>Danimarca</i>	75,07	19,61	3,08	2,24	357
<i>Finlandia</i>	62,50	19,41	18,09	0	304
<i>Francia</i>	82,28	13,74	2,75	1,24	728
<i>Germania</i>	65,88	11,59	7,73	14,81	466
<i>Grecia</i>	51,03	15,07	30,14	3,77	292
<i>Irlanda</i>	78,50	13,65	4,44	3,41	293
<i>Italia</i>	69,65	12,11	17,08	1,16	603
<i>Spagna</i>	57,83	25,36	15,10	1,71	351
<i>UK</i>	84,79	4,79	4,58	5,83	480

Figura 67: Composizione dataset totale. Donne che effettuano evento riproduttivo e con rilevazioni a t-1 e t+1 presenti nel dataset

Molto bassa è la percentuale in Gran Bretagna. Questo dato può essere dovuto al fatto che le occupazioni con meno di 15 ore lavorative settimanali sono escluse dalla rilevazione di questa variabile oppure alla tendenza che le donne impiegate secondo questa modalità siano meno propense ad avere un figlio (e quindi non sono incluse nel nostro campione).

Per questo è utile confrontarlo con la situazione nelle donne 25-50 anni. La percentuale britannica rimane estremamente bassa e questo fa propendere per la prima delle nostre due ipotesi.

	<b>Standard</b>	<b>Non standard</b>	<b>Self employed</b>	<b>Non classificabili</b>	<b>Tot. Oss.</b>
<i>Austria</i>	75,17	7,89	16,86	0,08	4841
<i>Danimarca</i>	82,12	11,58	4,50	1,79	5404
<i>Finlandia</i>	65,96	16,83	17,20	0	4865
<i>Francia</i>	82,13	10,52	6,03	1,32	12388
<i>Germania</i>	79,98	9,20	7,58	3,24	10793
<i>Grecia</i>	45,77	13,53	38,62	2,08	7361
<i>Irlanda</i>	70,18	17,80	9,35	2,67	4084
<i>Italia</i>	66,08	12,48	19,79	1,64	13226
<i>Spagna</i>	50,65	30,00	17,49	1,86	8526
<i>UK</i>	81,36	5,30	8,50	4,84	8834

*Figura 68: composizione campione per tipo di contratto. Popolazione: Donne 25-50 anni*

Emerge, inoltre, un dato molto interessante in Danimarca. La percentuale delle occupate atipiche è molto più bassa sulla popolazione femminile 25-50 in generale rispetto che nel nostro campione di donne che hanno sperimentato l'evento riproduttivo. Non è l'unico paese che presenta questa situazione: anche Austria, Finlandia, Francia, Germania e Grecia hanno il dato relativo al campione di occupate che sperimentano un evento riproduttivo nella finestra di osservazione più elevato rispetto che alla popolazione femminile 25-50 nella sua globalità. Ci si sarebbe potuto aspettare, invece, che coloro con contratti atipici non transitassero verso la maternità, ma altri fattori potrebbe entrare in gioco nelle scelte individuali (per esempio, l'età) oppure le prospettive di

carriera (se congiunte con l'età, la donna può arrivare alla conclusione che non c'è un futuro roseo per lei nel mercato del lavoro).

Chiudiamo con il livello di istruzione. I dati non sono omogenei. In alcuni paesi predominano le donne con livelli di istruzione medi, mentre in altri quelle con istruzione maggiormente elevate. Presumibilmente questa situazione dipende dal grado di istruzione medio che differisce a seconda della nazione.

	<b>Livello basso</b>	<b>Livello medio</b>	<b>Livello alto</b>	<b>Tot Oss.</b>
<i>Austria</i>	14,34	66,18	19,49	272
<i>Danimarca</i>	11,17	42,60	46,23	385
<i>Finlandia</i>	5,06	36,01	58,93	272
<i>Francia</i>	18,86	31,75	49,39	737
<i>Germania</i>	17,16	66,83	16,01	612
<i>Grecia</i>	17,97	36,61	45,42	295
<i>Irlanda</i>	17,32	52,29	30,39	306
<i>Italia</i>	26,78	53,55	19,67	605
<i>Spagna</i>	29,56	20,17	50,28	362
<i>UK</i>	30,15	14,98	54,87	534

Figura 69: Composizione campione totale. Donne che effettuano evento riproduttivo e con rilevazioni a t-1 e t+1 presenti nel dataset

## **7.2. Le tre traiettorie**

Utilizzando i tre punti temporali che abbiamo deciso di controllare, possiamo sintetizzare il campione di donne che sperimentano un evento riproduttivo all'interno della nostra finestra d'osservazione in tre gruppi. Il primo consiste nelle donne occupate sia a t-1 che a t+1, le chiameremo "rimane", sono coloro che rimangono nel mercato del lavoro anche immediatamente dopo la gravidanza. Il secondo gruppo è rappresentato da coloro che escono: occupate a t-1 ma non occupate a t+1 (alcune di esse lasciano a t, altre a t+1). Infine, il terzo gruppo sono coloro che "escono e rientrano": sono occupate a t-1, non lo sono a t, ma lo sono ancora a t+1.

	<b>Rimane</b>	<b>Esce e rientra</b>	<b>Esce</b>	<b>Tot Oss.</b>
<i>Austria</i>	72,76	1,79	25,45	279
<i>Danimarca</i>	75,32	11,17	13,51	385
<i>Finlandia</i>	57,74	11,61	30,65	336
<i>Francia</i>	64,59	6,63	28,78	754
<i>Germania</i>	72,10	4,52	23,39	620
<i>Grecia</i>	70,17	5,42	24,41	295
<i>Irlanda</i>	73,05	5,52	21,43	308
<i>Italia</i>	79,25	2,78	17,97	612
<i>Spagna</i>	69,42	6,06	24,52	363
<i>UK</i>	63,36	11,21	25,42	535

Figura 70: composizione del campione per traiettoria occupazionale a t+1

Si nota come la Finlandia è tendenzialmente il paese con le percentuali più basse per coloro che rimangono, mentre la Danimarca è tra quelli con i valori più elevati. Il dato è interessante visto che i due paesi sono entrambi scandinavi. L'Italia mostra alti livelli di permanenza, mentre la Gran Bretagna è il secondo valore più basso. Questi dati possono essere influenzati dalla struttura del mercato del lavoro dei due paesi. Infatti, un mercato del lavoro tendenzialmente protetto per gli insiders e con livelli di occupazione femminile di partenza inferiore può permettere alle donne già inserite di rimanere nel mercato del lavoro nonostante la scarsa presenza di strutture che favoriscono la conciliazione. Dall'altro lato un mercato del lavoro più flessibile e con maggiori flussi in entrata ed uscita può spingere più facilmente la donna fuori dalla forza lavoro in caso di gravidanza. Non a caso, la Gran Bretagna (insieme ai paesi scandinavi) è il paese con maggiori flussi di reingresso immediato (a tempo t+1). In Italia questa forma è quasi nulla: chi esce, rimane fuori e non rientra. Questo sarebbe conforme con l'esperienza delle transizioni fuori dal mercato del lavoro per le donne italiane, non solo in concomitanza dalla maternità. Sottolineiamo che, purtroppo, il numero di casi per paese su cui effettuare l'analisi non è numeroso, in modo particolare per questo tipo di transizione.

In generale, si nota, però, che i livelli di uscita dalla condizione di occupata registrati nel nostro campione sono abbastanza simili tra i vari paesi con solo la

Danimarca che emerge differenziandosi sostanzialmente dagli altri paesi. Ricordiamo che il nostro gruppo è “auto selezionato”: sono le donne che hanno deciso di fare un figlio. La loro modalità di occupazione può influire su questa scelta.

### **7.3. *Chi compone i tre gruppi?***

Analizziamo ora chi sono le donne che compongono i tre gruppi individuati, ovvero guardiamo che caratteristiche hanno sia anagrafiche che di status occupazionali per controllare se emergono differenze sostanziali nella composizione dei tre gruppi. La composizione totale del campione di neo-madri che abbiamo a disposizione, naturalmente, incide su quella delle tipologie che abbiamo identificato: se il part-time è poco diffuso a livello globale nel campione, sarà probabilmente minoranza anche all'interno delle singole tipologie, ma queste tendenze possono variare a seconda del paese e non essere uniformi in tutta Europa. Per questo motivo è interessante presentare la composizione del campione relativa ad ogni singolo paese.

Utilizzeremo le caratteristiche a t-1 per quanto concerne la condizione occupazionale e quella a tempo t per l'istruzione (che presumibilmente non cambia, tranne in saltuari casi in cui la donna sperimenta un evento riproduttivo quando ancora inserita nel sistema di istruzione).

Iniziamo da chi rimane, quindi dalle donne che sono occupate prima della nascita del figlio e che lo sono ancora nella wave successiva.

	<b>Full Time</b>	<b>Part Time</b>	<b>Tot Oss.</b>
<i>Austria</i>	82,59	17,41	201
<i>Danimarca</i>	94,48	5,52	290
<i>Finlandia</i>	93,30	6,70	194
<i>Francia</i>	88,55	11,45	463
<i>Germania</i>	79,70	20,30	404
<i>Grecia</i>	82,61	17,39	207
<i>Irlanda</i>	79,56	20,44	225
<i>Italia</i>	83,12	16,88	474
<i>Spagna</i>	86,51	13,49	252
<i>UK</i>	78,70	21,30	338

Figura 71: composizione del campione di chi rimane occupata per tipo di orario di lavoro

La percentuale più elevata di part-time sono riscontrate nei paesi anglosassoni e in Germania. E' sorprendentemente alta in Grecia, mentre è molto bassa in Danimarca e Finlandia. Confrontando questi dati con quelli già esposti sul totale del nostro campione, notiamo come nella maggior parte dei paesi il peso del part-time sul totale dell'occupazione a t-1 è minore tra coloro che restano occupate a t+1 rispetto che nel totale del campione di occupate a t-1 che sperimentano un evento riproduttivo. La differenza è generalmente marcata tranne che in 'Austria e Grecia dove è contenuta..

	<b>Standard</b>	<b>Non standard</b>	<b>Self employed</b>	<b>Non classificabili</b>	<b>Tot Oss.</b>
<i>Austria</i>	80,20	11,39	8,42	0,00	202
<i>Danimarca</i>	85,97	9,71	3,60	0,72	278
<i>Finlandia</i>	68,98	9,09	21,93	0,00	187
<i>Francia</i>	87,89	8,35	3,34	0,42	479
<i>Germania</i>	71,61	9,46	6,14	12,79	391
<i>Grecia</i>	58,74	14,56	26,21	0,49	206
<i>Irlanda</i>	83,71	10,41	4,52	1,36	221
<i>Italia</i>	75,78	8,14	16,08	0,00	479
<i>Spagna</i>	69,35	15,32	15,32	0,00	248
<i>UK</i>	90,00	3,44	3,13	3,44	320

Figura 72: composizione del campione di chi rimane occupata per tipo di contratto

Il lavoro standard domina in tutti i paesi. Lavori atipici sono presenti maggiormente in Spagna e Grecia. Molto bassa (la più esile) la presenza nel Regno Unito. Come già ricordato, l'esclusione della rilevazione dell'informazione per coloro occupate meno di 15 ore può spiegare la bassa percentuale di lavoratrici atipiche nel nostro campione britannico. La Spagna è, invece, il paese con il maggior numero di contratti non standard (la Spagna ha avuto un incremento di questo strumento contrattuale negli anni '90).

In generale si nota come in tutti i paesi la presenza di contratti standard sia minore tra coloro che rimangono rispetto che nel totale del campione. In alcuni paesi la differenza è sensibile (per esempio Spagna, Finlandia e Danimarca), mentre in altri è meno marcata (Grecia e Austria). Grecia ed Austria sono i paesi in cui anche la differenza del peso del part-time è contenuta.

	Standard Full Time	Standard Part Time	Atipico Full Time	Atipico Part Time	Meno 15 ore	Self employed	Non classificabili	Tot Oss.
<i>Austria</i>	66,17	9,95	12,94	1,49	1,00	8,46	0,00	201
<i>Danimarca</i>	82,44	8,60	2,87	1,08	0,72	3,58	0,72	279
<i>Finlandia</i>	66,14	8,47	2,12	0,53	1,06	21,69	0,00	189
<i>Francia</i>	79,57	6,09	8,04	1,30	1,09	3,48	0,43	460
<i>Germania</i>	58,11	7,51	7,51	1,21	7,75	5,81	12,11	413
<i>Grecia</i>	51,21	9,18	7,25	3,86	1,93	26,09	0,48	207
<i>Irlanda</i>	69,20	6,25	12,95	3,57	2,23	4,46	1,34	224
<i>Italia</i>	64,19	4,87	10,81	3,18	0,64	16,31	0,00	472
<i>Spagna</i>	62,30	11,11	5,56	2,78	3,17	15,08	0,00	252
<i>UK</i>	72,40	2,08	12,76	1,19	5,34	2,97	3,26	337

Figura 73: composizione del campione di chi rimane occupata per tipo di contratto e orario di lavoro

Per quanto riguarda la nuova variabile costruita combinando informazioni relative all'orario di lavoro e alla status contrattuale, osserviamo come il lavoro sotto le 15 ore settimanali è maggiormente presente in Germania e in Gran Bretagna. Negli altri paesi è quasi totalmente assente.

	Livello basso	Livello medio	Livello alto	Tot .Oss.
<i>Austria</i>	14,80	67,86	17,35	196
<i>Danimarca</i>	8,97	41,72	49,31	290
<i>Finlandia</i>	3,09	36,08	60,82	194
<i>Francia</i>	15,63	28,75	55,63	480
<i>Germania</i>	15,16	68,55	16,29	442
<i>Grecia</i>	13,04	35,27	51,69	207
<i>Irlanda</i>	9,42	53,81	36,77	223
<i>Italia</i>	21,92	55,53	22,55	479
<i>Spagna</i>	21,51	18,33	60,16	251
<i>UK</i>	25,96	12,39	61,65	339

Figura 74: composizione del campione di chi rimane occupata per livello di istruzione

Continuiamo con il loro livello di istruzione. A dominare sono coloro con livelli di istruzione medi in Austria, Germania, Irlanda ed Italia, mentre coloro che hanno un'istruzione elevata sono maggiormente presenti in Finlandia, Danimarca, Francia, Grecia, Spagna e Regno Unito.

### 7.3.1. Chi esce?

Il secondo gruppo corrisponde, in pratica, a coloro che lasciano la loro occupazione in concomitanza del parto. Sono donne che possono smettere di lavorare sia a  $t$  che a  $t+1$ , ma che comunque non risultano occupate a  $t+1$  (questo le differenzia dal terzo gruppo identificato e che illustreremo nel paragrafo successivo).

In questa sede non si fanno differenze tra il transitare verso l'inattività oppure verso la disoccupazione: ciò che interessa è che lasciano la loro occupazione precedente (e non a vantaggio di un nuovo lavoro).

Analizziamo ora le loro caratteristiche a  $t-1$ .

	<b>Full Time</b>	<b>Part Time</b>	<b>Tot Oss.</b>
<i>Austria</i>	78,57	21,43	70
<i>Danimarca</i>	78,85	21,15	52
<i>Finlandia</i>	87,38	12,62	103
<i>Francia</i>	74,00	26,00	200
<i>Germania</i>	34,38	65,63	64
<i>Grecia</i>	79,17	20,83	72
<i>Irlanda</i>	57,58	42,42	66
<i>Italia</i>	70,37	29,63	108
<i>Spagna</i>	77,53	22,47	89
<i>UK</i>	62,22	37,78	135

Figura 75: composizione del campione di chi abbandona l'occupazione per tipo di orario di lavoro

Queste donne sono tendenzialmente occupate a tempo pieno con l'eccezione della Germania. Anche in Irlanda e Gran Bretagna la percentuale di donne part-time sul totale di chi lascia l'occupazione è elevato (da sottolineare anche il quasi 30% rilevato in Italia).

Si nota, inoltre, che le percentuali di coloro che effettuano orari di lavoro part-time sono maggiori rispetto che nel gruppo di coloro che rimangono.

	<b>Standard</b>	<b>Non standard</b>	<b>Self employed</b>	<b>Non classificabili</b>	<b>Tot. Oss.</b>
<i>Austria</i>	85,07	14,93	0,00	0,00	67
<i>Danimarca</i>	43,48	47,83	0,00	8,70	46
<i>Finlandia</i>	57,65	34,12	8,24	0,00	85
<i>Francia</i>	70,00	25,00	1,50	3,50	200
<i>Germania</i>	34,48	17,24	18,97	29,31	58
<i>Grecia</i>	35,71	12,86	38,57	12,86	70
<i>Irlanda</i>	66,07	23,21	3,57	7,14	56
<i>Italia</i>	47,22	27,78	20,37	4,63	108
<i>Spagna</i>	28,57	50,00	15,48	5,95	84
<i>UK</i>	76,85	5,56	6,48	11,11	108

Figura 76: composizione del campione di chi abbandona l'occupazione per tipo di contratto

Il peso di coloro con contratti non standard sul totale di chi lascia l'occupazione è maggiore in Spagna. La presenza della Spagna non è sorprendente visto che era il paese con il maggior numero di donne occupate atipiche nel nostro campione.

Se confrontati con le percentuali rilevate sulle donne che rimangono occupate, il peso dei contratti atipici è maggiore ovunque (in alcuni paesi anche molto nettamente) tranne che in Grecia (che emerge ancora una volta come un'eccezione).

In Danimarca contratti a tempo indeterminato e contratti standard si equivalgono come peso all'interno di questo sotto-gruppo, mentre in Grecia si segnala un elevato numero di self-employed che lascia il proprio lavoro.

	<b>Standard Full Time</b>	<b>Standard Part Time</b>	<b>Atipico Full Time</b>	<b>Atipico Part Time</b>	<b>Meno 15 ore</b>	<b>Self employed</b>	<b>Non classificabili</b>	<b>Tot. Oss.</b>
<i>Austria</i>	67,14	11,43	11,43	2,86	7,14	0,00	0,00	70
<i>Danimarca</i>	34,00	36,00	4,00	8,00	10,00	0,00	8,00	50
<i>Finlandia</i>	52,81	24,72	2,25	5,62	6,74	7,87	0,00	89
<i>Francia</i>	57,67	13,23	11,11	10,05	2,65	1,59	3,70	189
<i>Germania</i>	17,72	5,06	5,06	0,00	36,71	13,92	21,52	79
<i>Grecia</i>	30,56	11,11	4,17	1,39	2,78	37,50	12,50	72
<i>Irlanda</i>	42,19	7,81	15,63	12,50	12,50	3,13	6,25	64
<i>Italia</i>	34,26	20,37	12,04	4,63	3,70	20,37	4,63	108
<i>Spagna</i>	22,73	42,05	3,41	4,55	6,82	14,77	5,68	88
<i>UK</i>	48,51	3,73	12,69	0,75	20,15	5,22	8,96	134

*Figura 77: composizione del campione di chi abbandona l'occupazione per tipo di orario di lavoro e orario di lavoro*

Tra coloro che lasciano l'occupazione, il peso di coloro che hanno lavori dipendenti con meno di 15 ore settimanali è notevole in Germania e Gran Bretagna, ma anche in Danimarca ed Irlanda. E', inoltre, quasi ovunque superiore rispetto a quello rilevato tra coloro che rimangono occupate.

	<b>Livello basso</b>	<b>Livello medio</b>	<b>Livello alto</b>	<b>Tot. Oss.</b>
<i>Austria</i>	11,27	63,38	25,35	71
<i>Danimarca</i>	19,23	42,31	38,46	52
<i>Finlandia</i>	7,77	39,81	52,43	103
<i>Francia</i>	28,85	37,02	34,13	208
<i>Germania</i>	19,72	64,79	15,49	142
<i>Grecia</i>	29,17	38,89	31,94	72
<i>Irlanda</i>	42,42	43,94	13,64	66
<i>Italia</i>	45,87	45,87	8,26	109
<i>Spagna</i>	47,19	26,97	25,84	89
<i>UK</i>	41,18	16,18	42,65	136

*Figura 78: composizione del campione di chi abbandona l'occupazione per livello di istruzione*

Prendendo in considerazione i livelli di istruzione, notiamo come coloro con livelli medi siano la categoria più rappresentata tra coloro che lasciano il lavoro dopo l'evento in Austria, Danimarca, Germania e Grecia. In Finlandia dominano le più istruite, mentre forte è la presenza di coloro con livelli di istruzione bassi in UK (dove è alta anche la percentuale di quelle con alti livelli di istruzione), Irlanda, Spagna ed Italia.

In sintesi la situazione che sembra emergere è che i contratti non standard sono, come ipotizzato, maggiormente presenti tra coloro che escono, mentre il part-time non sembra agevolare la permanenza nella condizione di occupata.

Analizzando la stessa situazione da un altro punto di vista, ovvero guardando quante escono per categoria, la situazione non sembra mutare. Infatti, tra coloro occupate a tempo parziale, la propensione a rimanere occupata a t+1 non è maggiore rispetto al full-time, anzi è ovunque minore (ed in alcuni casi nettamente).

	<b>Full Time</b>	<b>Part-time</b>
<i>Austria</i>	24,55	28,85
<i>Danimarca</i>	11,85	28,21
<i>Finlandia</i>	29,61	40,63
<i>Francia</i>	24,75	45,22
<i>Germania</i>	6,20	30,88
<i>Grecia</i>	23,65	27,78
<i>Irlanda</i>	16,59	35,44
<i>Italia</i>	15,70	27,83
<i>Spagna</i>	22,85	32,79
<i>UK</i>	21,59	35,66

Figura 79: % di abbandono occupazione per tipo di occupazione a t-1. Donne occupate a t-1 che non lo sono più a t+1 a seconda dell'orario di lavoro.

Passando alle informazioni riguardanti il tipo di contratto, coloro con contratti atipici mostrano un maggiore tasso di abbandono dell'occupazione a t+1 dopo un evento riproduttivo in quasi tutte le nazioni. La differenza è molto ampia quasi ovunque con l'eccezione dell'Austria.

	<b>Standard</b>	<b>Atipico</b>
<i>Austria</i>	27,03	32,35
<i>Danimarca</i>	10,86	61,43
<i>Finlandia</i>	32,11	71,19
<i>Francia</i>	29,65	60,00
<i>Germania</i>	8,79	31,48
<i>Grecia</i>	18,92	31,82
<i>Irlanda</i>	20,45	42,50
<i>Italia</i>	13,56	46,58
<i>Spagna</i>	15,08	57,30
<i>UK</i>	29,38	52,17

Figura 80: % di abbandono occupazione per tipo di occupazione a t-1. Donne occupate a t-1 che non lo sono più a t+1 a seconda del tipo di contratto.

### 7.3.2. Le uscite transitorie

L'ultimo gruppo che presentiamo è una sorta di caso particolare. Sono donne che lasciano l'occupazione a tempo  $t$ , ma ritornano occupate a  $t+1$ : una "toccata e fuga" nella condizione di non occupata.

Come abbiamo già visto, questa categoria è poco diffusa. I due paesi in cui si hanno il maggior numero di casi sono la Danimarca e la Gran Bretagna. Il mercato del lavoro britannico è caratterizzato da un'estrema flessibilità che favorisce flussi in entrata ed in uscita. La Danimarca ha, invece, sviluppato un suo particolare modello di flexsecurity in cui la flessibilità si combina con un elevato supporto sociale.

Sono molto poche e quindi l'analisi delle loro caratteristiche è limitata dai pochi casi a disposizione.

	Full Time	Part Time	Tot .Oss.
<i>Austria</i>	60,00	40,00	5
<i>Danimarca</i>	72,09	27,91	43
<i>Finlandia</i>	84,62	15,38	39
<i>Francia</i>	80,00	20,00	50
<i>Germania</i>	47,83	52,17	23
<i>Grecia</i>	81,25	18,75	16
<i>Irlanda</i>	70,59	29,41	17
<i>Italia</i>	82,35	17,65	17
<i>Spagna</i>	68,18	31,82	22
<i>UK</i>	66,10	33,90	59

Figura 81: composizione del campione delle donne che escono a  $t$  e rientrano a  $t+1$  per tipo di orario di lavoro

Ancora una volta il full-time domina, con l'eccezione della Germania (stessa situazione riscontrata per il secondo gruppo di donne).

	Standard	Non standard	Self employed	Non classificabili	Tot. Oss.
<i>Austria</i>	75,00	25,00	0,00	0	4
<i>Danimarca</i>	27,27	63,64	3,03	6,06	33
<i>Finlandia</i>	37,50	40,63	21,88	0,00	32
<i>Francia</i>	75,51	20,41	2,04	2,04	49
<i>Germania</i>	41,18	41,18	5,88	11,76	17
<i>Grecia</i>	18,75	31,25	43,75	6,25	16
<i>Irlanda</i>	50,00	25,00	6,25	18,75	16
<i>Italia</i>	37,50	25,00	25,00	12,50	16
<i>Spagna</i>	36,84	47,37	10,53	5,26	19
<i>UK</i>	69,23	11,54	9,62	9,62	52

Figura 82: composizione del campione delle donne che escono a t e rientrano a t+1 per tipo di contratto

Con l'eccezione dei paesi anglofoni e di quelli di lingua tedesca, i contratti atipici sono la situazione contrattuale maggiormente diffusa in questa situazione.

	Standard Full Time	Standard Part Time	Atipico Full Time	Atipico Part Time	Meno 15 ore	Self employed	Non classificabili	Tot. Oss.
<i>Austria</i>	60,00	0,00	0,00	20,00	20,00	0,00	0,00	5
<i>Danimarca</i>	19,51	43,90	2,44	7,32	19,51	2,44	4,88	41
<i>Finlandia</i>	32,35	35,29	0,00	0,00	11,76	20,59	0,00	34
<i>Francia</i>	63,27	12,24	12,24	8,16	0,00	2,04	2,04	49
<i>Germania</i>	16,00	28,00	12,00	0,00	32,00	4,00	8,00	25
<i>Grecia</i>	12,50	18,75	6,25	12,50	0,00	43,75	6,25	16
<i>Irlanda</i>	47,06	5,88	0,00	17,65	5,88	5,88	17,65	17
<i>Italia</i>	35,29	23,53	0,00	0,00	5,88	23,53	11,76	17
<i>Spagna</i>	18,18	36,36	13,64	4,55	13,64	9,09	4,55	22
<i>UK</i>	48,33	6,67	8,33	3,33	16,67	8,33	8,33	60

Figura 83: composizione del campione delle donne che escono a t e rientrano a t+1 per tipo di orario di lavoro e tipi di contratto

Danimarca, Germania e Spagna mostrano come tra le lavoratrici standard, quelle occupate a tempo parziale sono le più propense a lasciare momentaneamente l'occupazione, ma per poi trovarne un'altra velocemente. Per quanto concerne la Danimarca, questo è una conferma di un mercato dinamico prodotto dal meccanismo di flexsecurity diffuso nel paese nordico.

Grecia, Finlandia ed Italia mostrano un'elevata percentuale di autonome in questo gruppo, ma sono anche i paesi con il maggior numero di self-employed a livello generale. Quindi, queste percentuali non sorprendono visto che le autonome possono gestirsi le loro fasi di vita più liberamente.

	Livello basso	Livello medio	Livello alto	Tot .Oss.
<i>Austria</i>	40,00	40,00	20,00	5
<i>Danimarca</i>	16,28	48,84	34,88	43
<i>Finlandia</i>	7,69	25,64	66,67	39
<i>Francia</i>	8,16	38,78	53,06	49
<i>Germania</i>	35,71	50,00	14,29	28
<i>Grecia</i>	31,25	43,75	25,00	16
<i>Irlanda</i>	23,53	64,71	11,76	17
<i>Italia</i>	41,18	47,06	11,76	17
<i>Spagna</i>	50,00	13,64	36,36	22
<i>UK</i>	28,81	27,12	44,07	59

Figura 84: composizione del campione delle donne che escono a t e rientrano a t+1 per livello di istruzione

#### 7.4. Cambiano le modalità di occupazione?

	Sempre Full Time	Da FT a PT	Da FT a Non Occ	Da PT a FT	Sempre PT	Da PT a Non Occ	Tot. Oss.
<i>Austria</i>	53,9	3,7	1,5	22,5	4,9	2,2	271
<i>Danimarca</i>	74,67	4,44	10,70	3,92	3,39	2,87	383
<i>Finlandia</i>	58,26	5,11	27,03	2,40	3,30	3,90	333
<i>Francia</i>	53,38	8,27	22,26	2,56	5,71	7,82	665
<i>Germania</i>	26,17	25,70	10,28	3,27	14,95	19,63	214
<i>Grecia</i>	54,92	7,46	19,32	4,07	9,15	5,08	295
<i>Irlanda</i>	44,16	17,86	12,34	2,60	13,96	9,09	308
<i>Italia</i>	58,68	9,44	12,82	3,71	9,95	5,40	593
<i>Spagna</i>	57,58	6,61	19,01	4,41	6,89	5,51	363
<i>UK</i>	30,70	26,55	15,82	2,45	14,88	9,60	531

Figura 85: transizioni da t-1 a t+1 per tipologie di orari di lavoro

Interessante è analizzare i tipi di transizione tra t-1 e t+1 di chi rimane occupata. Cambiano le modalità di partecipazione al mercato del lavoro? La variabile più interessante da analizzare sotto questo aspetto è l'orario di lavoro: molte donne passano part-time dopo la nascita di un figlio?

Solo in Germania, Irlanda e Gran Bretagna si registra una considerevole proporzione di donne che passano dal full-time al part-time; negli altri paesi la quota è modesta. Questo potrebbe significare che le donne non ritengono che il passaggio al tempo parziale le possa aiutare a conciliare meglio lavoro e famiglia, ma soprattutto che le donne non si trovino in condizione di poter effettuare il passaggio verso il part-time per assenza di offerta di questa opzione. Questo può essere dovuto ad una scarsa presenza di lavori a tempo parziale in alcuni paesi o alla resistenza dei datori di lavoro a concederli.

Interessante è soffermarci su quali paesi mostrano il maggiore tasso di passaggio al lavoro a tempo parziale. I paesi anglosassoni sono tra i tre con le percentuali più significative. Questo non stupisce. Infatti, nel modello liberista, le donne hanno pochi servizi offerti dallo stato e devono affidarsi al mercato che può essere troppo oneroso per le famiglie a reddito basso. Queste donne, quindi, potrebbero necessitare di un orario di lavoro ridotto.

Anche la Germania presenta elevati tassi di passaggio al part-time. Infatti, il welfare tedesco dedica poca attenzione al childcare. I servizi offerti dallo stato sono molto differenziati a seconda delle regioni, gli orari sono rigidi e spesso non vanno incontro alle esigenze delle lavoratrici. Il sistema tedesco è, infatti, caratterizzato da forti barriere all'entrata, dalla dominanza di fornitori pubblici e dalla scarsa presenza del settore privato. L'offerta può essere classificata in base all'età dei bambini: *krippe* (per i bambini da 0 a 3 anni), *kindergarten* (per i bambini dai 3 ai 6 anni) e *hort* (per i bambini dai 6 ai 10 anni). La presenza di questi centri sul territorio non è, però, ancora uniforme. Le maggiori differenze riguardanti la presenza di centri per la cura dei bambini sono geografiche, in particolare tra Est ed Ovest. Le aree della Germania Est sono maggiormente dotate di posti per la fornitura di childcare. Inoltre, nell'Est, la maggior parte dei centri offre orario a tempo pieno, mentre nell'Ovest solo il 17% (la maggior parte sono aperti solo la mattinata, pranzo escluso). Si rilevano differenze

anche tra città e aree rurali (più svantaggiate in termini di fornitura di childcare). L'offerta dei servizi di childcare è pianificata e finanziata a livello locale. Può essere fornita direttamente dall'autorità locale o da organizzazioni no profit finanziate dal governo locale. Le autorità locali scelgono quali e quanti fornitori devono fornire il servizio nell'area. Dovrebbero tenere in considerazione i bisogni dei genitori e sono informate dell'eventuale eccesso di offerta, ma non c'è nessun meccanismo pianificato per informarli di eccessi di domanda. Quindi si può presupporre che vi è un forte rischio che il flusso di informazione sia unidirezionale. A parte la crescita della popolazione, le autorità locali non prendono in considerazione altri indicatori del possibile aumento di esigenze di childcare. Per questo motivo si potrebbe supporre che i genitori debbano prendere la fornitura di servizi di childcare come "data". I risultati che emergono da una ricerca di Hank and Kreynefeld (2000) mostrano come le soluzioni childcare disponibili non sembrano influenzare le decisioni delle madri di partecipare al mercato del lavoro. Questo risultato viene interpretato come un segno del fallimento del sistema di childcare tedesco. Visti i limitati orari di apertura, le madri potrebbero comunque essere impossibilitate a lavorare. Quindi, l'offerta da parte delle autorità locali non si è adattata alla domanda da parte delle famiglie.

Il basso dato concernente i paesi scandinavi è spiegabile dalla massiccia offerta di servizi di cura dei figli, anche piccoli, da parte dello stato che potrebbe rendere non necessario una riduzione di orario lavorativo. Nei paesi familistici del mediterraneo, invece, le donne potrebbero voler passare a lavori part-time dopo il parto, ma le offerte in questo campo sono abbastanza scarse in questi paesi.

Per quanto concerne lo status contrattuale, non si registrano grandi movimenti da atipico a standard o nella direzione opposta. I risultati sembrano in linea con le nostre aspettative che questa variabile non cambiasse particolarmente tra periodo pre o post-parto. Infatti non ci sono ragioni per ipotizzare che le donne a contratto a tempo determinato se perdono il lavoro per via della nascita del figlio (mancato rinnovo del contratto) poi ritrovino un lavoro a tempo indeterminato in modo maggiore alla media.

	Sempre standard	Da standard a atipico	Da standard a autonomo	Da standard a NC	Da atipico a standard	Sempre atipico	Da atipico a autonomo	Da atipico a NC	Da autonomo a standard	Da autonomo ad atipico	Sempre autonomo	Da autonomo a NC	Da NC a Standard	Da NC a Atipico	Da NC a Self Emply	Da NC a NC	Tot Oss.
<i>Austria</i>	53,9	3,7	1,5	22,5	4,9	2,2	0,7	4,1	1,1	0,0	5,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0	267
<i>Danimarca</i>	63,6	2,0	1,1	8,2	4,8	2,5	0,0	12,4	0,6	0,0	2,3	0,3	0,6	0,0	0,0	1,7	354
<i>Finlandia</i>	40,8	0,7	0,3	19,9	1,6	3,3	0,7	14,7	0,0	0,0	13,4	4,6	0,0	0,0	13,4	4,6	306
<i>Francia</i>	55,6	0,8	0,8	24,9	2,1	3,3	0,0	8,3	0,0	0,1	2,1	0,6	0,1	0,0	0,0	1,1	719
<i>Germania</i>	35,8	7,9	0,0	11,8	1,7	8,3	0,0	7,4	0,0	0,4	8,7	5,2	3,1	1,3	0,0	8,3	229
<i>Grecia</i>	38,0	3,1	0,3	9,6	5,8	4,1	0,3	4,8	0,7	1,0	16,8	11,6	0,3	0,0	0,0	3,4	292
<i>Irlanda</i>	59,6	2,7	0,7	15,4	3,8	3,4	0,3	6,2	0,3	0,0	3,1	1,0	0,3	0,7	0,0	2,4	292
<i>Italia</i>	55,3	4,2	0,7	9,5	3,0	2,5	0,8	5,7	1,0	0,0	11,8	4,3	0,0	0,0	0,0	1,2	600
<i>Spagna</i>	47,6	1,1	0,3	8,9	5,7	4,3	0,3	14,9	0,9	0,6	9,5	4,3	0,0	0,0	0,0	1,7	349
<i>UK</i>	54,5	1,5	2,4	26,3	1,1	0,7	0,2	2,6	0,0	0,0	2,2	2,6	2,0	0,0	0,0	3,8	453

Figura 86: transizioni da t-1 a t+1 per tipo di contratto

## **8.        *Metodi e tecniche***

Come abbiamo accennato nei capitoli uno e sei, la nostra analisi si svilupperà in due fasi: da lato ci proponiamo di stimare l'effetto che una serie di variabili possono esercitare sulla probabilità delle neo-madri di rimanere occupate; dall'altro vorremmo evidenziare possibili differenze tra i vari paesi che possono essere imputate alle caratteristiche macro-sociali del contesto.

Per quanto riguarda la prima fase, utilizzeremo, inizialmente, le tecniche di regressione. In particolare, faremo uso di modelli logistici binomiali per far emergere quali variabili sono maggiormente correlate alla propensione di abbandonare lo status di occupata dopo la nascita di un figlio.

In questa fase diventa necessario definire il punto nel tempo su cui vogliamo focalizzarci per effettuare il confronto. Come per le descrittive, la scelta ricade sul tempo  $t+1$  (ovvero l'anno successivo al parto). Questa decisione è anche influenzata dalla base dati a nostra disposizione. Infatti, anche il punto temporale  $t+3$  sarebbe molto interessante da analizzare (in quanto corrisponde al periodo in cui i figli raggiungono l'età in cui diventa facile, per la stragrande maggioranza delle donne, inserirli nel sistema educativo pubblico), ma questa scelta non ci permetterebbe di avere abbastanza casi su cui lavorare, inficiando così i nostri risultati e le loro possibilità di inferenza statistica. Si necessiterebbe di un panel che copra molti anni per avere a disposizione una finestra d'osservazione talmente ampia da fornire un numero soddisfacente di casi con informazioni anche per l'anno  $t+3$ . Ci "accontentiamo", quindi, di analizzare le decisioni immediate delle neo-madri circa la loro carriera lavorativa. Per quanto riguarda le caratteristiche dell'occupazione della donna verranno riferite al tempo  $t-1$ , ovvero la wave precedente alla rilevazione di un nuovo figlio nel nucleo familiare.

Dall'analisi della letteratura era emerso che il possibile effetto esercitato dal lavorare part-time potesse essere abbastanza controverso. Per questa ragione si è pensato di approfondire il ruolo esercitato da questa variabile utilizzando le tecniche di *propensity score matching*. L'outcome delle lavoratrici part-time verrà confrontato con quello delle occupate a tempo pieno dopo aver

standardizzato la distribuzione di alcune caratteristiche ritenute rilevanti e possibili fonti di distorsione delle stime.

Le tecniche di *propensity score matching* saranno utilizzate anche per la seconda fase della nostra analisi, ovvero il confronto tra paesi. In questo caso l'obiettivo è quello di cercare di uniformare, tra i vari paesi, la distribuzione delle caratteristiche individuali delle donne che sperimentano un evento riproduttivo per controllare se rimangono delle differenze di risultato tra i diversi contesti nazionali (che possono essere attribuibili a differenti condizioni macro di welfare state dominante).

A differenza della regressione logistica, il *propensity score matching* è una tecnica meno diffusa, per questo motivo ci soffermiamo brevemente nell'espone in cosa consiste.

Il *propensity score matching* (Rosemabum & Rubin, 1983) si è diffuso negli ultimi anni come una tecnica molto utilizzata per l'analisi degli effetti causali prodotti da un trattamento (di qualsiasi tipo: dalla partecipazione ad una politica alla somministrazione di un prodotto). E' applicato in vari campi tra cui l'analisi del mercato del lavoro. In particolare, si è riscontrato la sua utilità nella ricerca di tipo valutativo degli effetti di un intervento.

I ricercatori spesso cercano di stimare la differenza tra l'*outcome* di coloro che hanno subito un trattamento rispetto alla controparte che, invece, non ne è stata soggetta. Visto che l'approccio controfattuale è pressoché impossibile in molti campi della ricerca sociale, la valutazione attraverso il confronto della media dei risultati dei due gruppi rappresenta l'unica strada percorribile, nonostante comporti alcune criticità. Si pone, infatti, un primo problema: la presenza (o meno) di un processo di auto-selezione nel campione dei trattati. In altre parole, vi potrebbero essere delle caratteristiche che portano alcuni soggetti ad essere maggiormente beneficiari del trattamento e queste condizioni potrebbero successivamente influire sui risultati che il trattamento si auspica<sup>5</sup>.

Una soluzione ottimale sarebbe la possibilità di utilizzare un disegno di ricerca sperimentale in cui il campione di controllo (i non trattati) viene, per scopi

---

<sup>5</sup> Ci si scontrerebbe, contro un secondo errore sistematico, ovvero che la media dei risultati dei due gruppi sarebbe sistematicamente differente anche in assenza di trattamento per entrambi.

valutativi, predisposto prima che parta la ricerca permettendo in seguito di confrontare facilmente i due gruppi e i loro risultati. Nella maggior parte dei casi, però, gli studiosi non hanno questa possibilità soprattutto per la mancanza delle risorse necessarie per finanziare disegni di ricerca così elaborati.

Una soluzione alternativa sono le tecniche di *matching*. Le tecniche di *matching* possono essere utilizzate in tutte le situazioni in cui il ricercatore ha un gruppo di soggetti che hanno beneficiato del trattamento ed un secondo gruppo di non trattati. Il loro scopo è di trovare, all'interno del gruppo di coloro che non hanno subito il trattamento, degli individui più simili possibili ai soggetti che compongono il campione dei trattati secondo alcune caratteristiche X pre-trattamento. In altre parole, si imputerebbe ad ogni individuo trattato l'*outcome* di un soggetto che non ha beneficiato del trattamento, ma che gli somigli il più possibile in base alle caratteristiche X pre-trattamento.

Una delle possibili tecniche di *matching*, per correggere i bias derivanti dall'assegnazione non random dei casi tra trattati e non trattati, è il *propensity matching score*, ovvero utilizzare il *propensity score* per individuare i non trattati del gruppo di controllo da usare per il confronto con gli esposti al trattamento. Il *propensity score* rappresenta la probabilità di essere esposti ad un trattamento date le caratteristiche osservate X e si basa sull'assunto che il *bias* derivante dall'autoselezione possa essere ridotto (o scomparire) se la comparazione avviene tra trattati e controlli che si somigliano il più possibile.

Una delle ipotesi alla base di questa strategia è che, date le variabili osservabili pre-trattamento, l'assegnazione al trattamento sia indipendente dall'*outcome* potenziale. Questo significa che individui con caratteristiche diverse possono avere differenti propensioni ad essere soggetti al trattamento e queste caratteristiche possono influire sui possibili *outcome* finali, mentre per individui con caratteristiche simili l'assegnazione ai due gruppi (trattati o controlli) è *random*. Per individui con *propensity score* identici l'esposizione al trattamento dovrebbe essere casuale e, quindi, le unità di trattati e quelle di controllo dovrebbero avere, in media, la stessa distribuzione delle caratteristiche osservabili. Una seconda ipotesi alla base del *propensity score matching* è quella di *unconfoundedness*. Essa sotto-intende che non vi siano altre

caratteristiche non osservabili (od osservabili, ma non considerate) che si distribuiscono in maniera non uniforme tra i due gruppi e che possono influire sull'*outcome* in questione. Questa ipotesi non è spesso empiricamente verificabile. Quindi, nel realizzare il modello, si dovrebbero tenere sotto controllo tutte le caratteristiche pre-trattamento rilevanti che influiscono sull'appartenenza ai due gruppi e sull'*outcome* finale. Allo stesso tempo, si dovrebbe, però, fare attenzione a non appesantire il modello, quindi prendendo in considerazione solo le variabili veramente rilevanti e non quelle ridondanti (con gradi di correlazione significative rispetto a variabili già inserite).

Nel nostro caso (soprattutto nel confronto tra paesi) il *propensity score matching* è applicato in una maniera un po' "impura". Non vi sono programmi da valutare a cui gli individui possono o meno partecipare, ma i nostri trattati/non trattati sono rappresentati dall'essere o meno membri di un X paese. Un paese (in questo caso la Spagna) verrà preso come punto di riferimento (diventando il nostro gruppo dei trattati) e gli altri nove verranno confrontati con esso per vedere se, a parità di caratteristiche individuali (sia socio-demografiche che in termini di modalità occupazionali), rimangono delle differenze di outcome tra i paesi. L'*outcome* è, naturalmente, rappresentato dal rimanere o meno occupata a t+1.

I *software* di elaborazione statistica più diffusi offrono diverse procedure per applicare le tecniche di *propensity score matching*. In questo lavoro ne utilizziamo due: quella elaborata da Becker & Ichino (2002) e quella sviluppata da Leuven & Sianesi (2003).

Nell'analizzare le differenze tra lavoratrici part-time e quelle a tempo pieno, cerchiamo di combinare le due procedure. In particolare, la prima operazione che effettuiamo consiste nello stimare il *propensity score* ed effettuare il *matching* utilizzando la procedura di Becker e Ichino (2002). Questo permette di controllare le proprietà di bilanciamento attraverso l'algoritmo elaborato dalla procedura proposta dagli autori in questione.

In sintesi, questo algoritmo divide il campione in K intervalli (il numero è a discrezione del ricercatore, solitamente si opta per 5) e all'interno di ogni intervallo si controlla che la media del *propensity score* dei trattati e dei controlli

non differisca. Successivamente, sempre all'interno di ogni intervallo, si controlla che le caratteristiche dei due gruppi non siano diverse tra loro. Una volta effettuati questi controlli, si può dichiarare che il test di bilanciamento (o *test of balancing property*) è superato. Per ottenere tale bilanciamento, in alcuni paesi della nostra analisi, si sono inseriti nella specificazione dei modelli logistici di alcuni paesi, tramite i quali abbiamo calcolato i *propensity score*, degli effetti di interazione tra l'età e lo status di coppia (per Grecia ed Italia).

Successivamente, a partire dai valori del *propensity score* precedentemente stimati effettuiamo il *matching* attraverso la procedura creata da Leuven & Sianesi (2003). Si verifica, infine, che le variabili di controllo siano distribuite in modo simile nei due campioni (trattati e controlli) dopo tale operazione. I coefficienti che commenteremo nella prossima sezione vengono da quest'ultima procedura di *matching*. Si è deciso di applicare entrambe le strategie per testare il bilanciamento della distribuzione delle variabili di controllo con metodi differenti. Questo ci permette di essere più sicuri della specificazione del modello logistico che meglio si adatta a stimare i valori del *propensity score* in base ai dati a disposizione della ricerca. Infatti, quella prescelta supera i test di bilanciamento con entrambe le procedure.

Per quanto concerne il confronto tra i paesi, abbiamo deciso di presentare i risultati che emergono da entrambe le procedure per via delle difficoltà di combinarle.

Sia per il *matching* per confrontare part-time con full-time che quello per il confronto tra paesi, nella fase di *matching*, applichiamo la condizione di *common support*, che prevede l'eliminazione dei casi nel gruppo dei trattati, che hanno un valore del *propensity score* più alto del massimo e più basso del minimo riscontrato tra i controlli.

Infine, le unità del campione di controllo con cui si effettua il *matching* sono definite all'interno di un determinato intervallo di valori del *propensity score*.

L'intervallo è a discrezione del ricercatore ed in questa analisi si è scelto un valore pari a 0,01 (ovvero si abbinano i trattati con controlli il cui valore del *propensity score* è inserito in un intervallo di +/- 0,01). Questo metodo, definito *radius matching*, da un lato può lasciare alcuni trattati senza un controllo con

cui abbinarli (e, quindi, verrebbero persi in sede di analisi), ma dall'altro lato permette una maggiore precisione evitando *matching* tra unità molto distanti.

## **9. I risultati**

La nostra ricerca ha come obiettivo quello di mostrare se e come le caratteristiche del lavoro svolto dalla neo-madre possano influire sulle sue probabilità di rimanere occupata l'anno successivo al parto. Inoltre, vogliamo indagare se queste caratteristiche agiscono diversamente a seconda del paese e, a livello più generale, se i contesti nazionali in cui le donne sono inserite influiscono sulla loro performance occupazionale. Nei capitoli precedenti, abbiamo esposto i nostri obiettivi di ricerca e le ipotesi di partenza in maniera più dettagliata. Abbiamo, inoltre, presentato il campione effettivo su cui condurre l'analisi ed infine enunciato le tecniche con cui lavoriamo.

In questa sede, passiamo a presentare i risultati che sono emersi. Questo capitolo sarà articolato in quattro paragrafi. Il primo darà una fotografia d'insieme di come le variabili considerate agiscono indipendentemente dai paesi di appartenenza, successivamente entreremo nel dettaglio e considereremo i loro effetti paese per paese. Visto che il part-time è emerso come una strategia di conciliazione dall'effetto ambivalente (e con livelli di complessità elevati), nel terzo paragrafo, ci soffermeremo sui suoi effetti utilizzando tecniche alternative alla regressione. Infine, cercheremo di comparare gli outcome (sulla variabile dipendente) dei vari paesi cercando di standardizzare le covariate che rappresentano le caratteristiche individuali delle neo-madri.

### **9.1. I primi risultati**

Iniziamo con il presentare le prime tendenze che emergono dalla nostra analisi. In questo capitolo proporremo i modelli di regressione logistica elaborati sia con i coefficienti  $\beta$  che con gli effetti marginali delle variabili indipendenti su quella dipendente. Infatti, per facilitare l'interpretazione, abbiamo calcolato gli *average marginal effects* che rappresentano l'effetto marginale medio all'interno della popolazione di studio. Gli effetti marginali possono essere letti a livello percentuale (se il valore è 0,10, significa che quella modalità fa aumentare la

variabile dipendente di 10 punti percentuali rispetto alla categoria di riferimento della covariata). Questo ci permette di dare un significato sostanziale ai numeri che commentiamo.

I primi risultati che presentiamo comprendono tutti e dieci i paesi che fanno parte della nostra ricerca. Li proponiamo per mostrare una prima fotografia generale di come le variabili considerate agiscono a livello complessivo. La variabile dipendente è rappresentata da se la neo-madre lascia o meno la condizione di occupata dopo la nascita del figlio. La variabile assume valore zero se la donna rimane occupata mentre il valore uno corrisponde ad una transizione verso lo status di disoccupata o inattiva.

La co-variata di maggiore interesse nella nostra analisi è una variabile abbastanza complessa che racchiude informazioni riguardanti sia l'orario di lavoro che la situazione contrattuale (la sua costruzione è stata specificata dettagliatamente nel capitolo sulle statistiche descrittive).

Notiamo come a livello complessivo il lavoro atipico porti ad un forte incremento delle probabilità di lasciare l'occupazione dopo il parto (sui 15-20 punti percentuali). Questa tendenza è conforme alle nostre aspettative. Una tra le più diffuse fra le forme di lavoro atipico è il contratto a tempo determinato che si non sposa bene con una gravidanza: le sue possibilità di rinnovo sono probabilmente minori se la donna rimane incinta. Che il lavoro a termine sia full-time o part-time non sembra essere rilevante. Anche questo conferma le nostre aspettative visto che, in sede di analisi della letteratura e di formulazione delle ipotesi, non era emersa nessuna ragione per ipotizzare una differente tendenza in base alle ore lavorate per le occupate atipiche.

Interessante è analizzare cosa succede alle lavoratrici a tempo indeterminato. Le lavoratrici a tempo indeterminato part-time non mostrano vantaggi rispetto alle occupate standard a tempo pieno. Non solo non si notano vantaggi, ma il coefficiente è positivo, quindi associato ad una maggiore tendenza a lasciare la propria occupazione a  $t+1$ . La loro probabilità di abbandonare il lavoro dopo il parto è circa 6-7 punti percentuali superiore rispetto alle colleghe a tempo pieno. Questo risultato è significativo in quanto sembrerebbe suggerire che il part-time non agevoli la permanenza delle neo-madri nel mercato del lavoro,

almeno non nell'immediato periodo post-gravidanza. Inoltre, ricordiamo che le lavoratrici part-time considerate in questa categoria lavorano più di 15 ore a settimana. Questa scelta di categorizzazione è stata fatta per eliminare gli effetti negativi dei potenziali *bad jobs* (che si concentrano nei lavori marginali).

Se si isolano i lavori ad orario ridotto (inferiori alle 40 ore settimanali, ma superiori alle 25), non si notano effetti positivi esercitati da una riduzione dell'orario di lavoro standard se paragonato al lavoro a tempo pieno. E' vero che l'orario di lavoro ridotto è solitamente visto con un'ottima strategia di conciliazione, spesso richiesta dal lavoratore stesso, ma, forse, maggiormente adatta per le donne con figli in età più matura visto che necessitano di orari di lavoro che coincidano con quelli delle scuole. Visto che questa modalità non fa emergere risultati evidenti usando tutti le nazioni, non la includeremo nei successivi modelli specifici paese per paese in quanto il numero dei casi sarebbe molto limitato e statisticamente poco rilevante.

In base alla letteratura e, quindi, alle nostre ipotesi il ruolo svolto dal part-time era ambiguo e controverso. Una possibile spiegazione formulata era che l'eterogeneità dei vari tipi di lavori inclusi tra le occupazione part-time poteva essere la causa di questi trend ambigui nei suoi effetti. La nostra analisi mostra che anche escludendo le occupazioni marginali (caratterizzate da poche ore di lavoro) non si riscontrano effetti positivi.

Lavorare meno di 15 ore a settimana è associato ad un forte aumento della propensione ad abbandonare la propria occupazione dopo la nascita di un figlio. Questo dato non sorprende visto che le poche ore lavorate possono sotto-intendere un minor attaccamento al lavoro e un trade off negativo in termini di sforzi da effettuare per conciliare lavoro e famiglia. Minori ore di lavoro significano stipendi meno elevati che possono far concludere alle neomadri che è più conveniente per loro lasciare la propria occupazione per occuparsi dei figli rispetto che sacrificarsi e mantenere il loro doppio ruolo di lavoratrice e "donna di casa". Per la teoria dell'omogamia sociale, è verosimile che queste donne siano sposate a uomini con salari non particolarmente elevati e, quindi, anche le risorse a disposizione della famiglia potrebbero non essere sufficienti per acquisire, se necessario, servizi di childcare sul mercato.

L'essere una lavoratrice autonoma non sembra portare vantaggi. Una delle nostre ipotesi iniziali era che le lavoratrici autonome avessero potenzialmente una maggiore autonomia nell'organizzare i propri orari e il proprio lavoro e questo avrebbe potuto facilitarle nei tentativi di conciliazione. Però, allo stesso tempo, il grande ombrello delle self-employed racchiude al suo interno diverse forme di lavoro abbastanza differenti tra loro, con status e modalità di impiego diverse. E' chiaro che una consulente ad alta specializzazione ed una lavoratrice autonoma in impresa familiare agricola non sono nella stessa situazione e, quindi, possono operare scelte differenti dopo una gravidanza. Quindi, questa eterogeneità che caratterizza le lavoratrici autonome può spiegare la mancanza di un effetto chiaro ed univoco.

Per quanto concerne lo status di coppia, le donne single hanno una maggiore tendenza ad uscire dal mercato del lavoro, ma il coefficiente non è statisticamente significativo (livello di significatività del 95 o 90%) e, comunque, l'effetto negativo è limitato nella sua intensità.

All'aumentare del livello di istruzione, aumenta la propensione a rimanere occupata della donna che ha appena avuto un figlio. Questo rispecchia le nostre aspettative: le donne istruite hanno investito nella loro formazione tempo e risorse (anche monetarie) e, quindi, vogliono vedere i loro sforzi ripagati. Questo incide negativamente sulle probabilità di avere un figlio, ma se decidono di averlo, tendono a mantenere il proprio lavoro. Inoltre, il più alto livello di istruzione potrebbe corrispondere ad un'occupazione più prestigiosa (anche in termini di salario) e questo le incentiverebbe ancora di più a tentare di mantenerla anche in presenza di un figlio piccolo. Se l'occupazione è ad alto livello retributivo, mette, inoltre, a disposizione maggiori risorse per gestire il figlio e la famiglia più in generale.

L'impatto dell'età sembra essere nullo e non statisticamente significativo. Anche inserendo la variabile come categoriale (vedi appendice III, pagina 216), non emergono effetti interessanti.

Infine, concludiamo il primo modello proposto con una variabile sulla presenza o meno di altri figli nel nucleo familiare e la loro età. Si era ipotizzato che l'averne più figli comporti maggiori carichi di lavoro in famiglia, ma allo stesso

tempo se la donna è rimasta occupata dopo la nascita del figlio precedente, questo potrebbe testimoniare un suo maggiore attaccamento al lavoro. I coefficienti non sono statisticamente significativi (soprattutto per la presenza di altri figli oltre i sei anni) e tendenzialmente leggermente positivi (quindi connessi ad una maggiore possibilità di lasciare il mercato del lavoro).

Il modello può essere espanso includendo anche la variabile reddito. Innanzitutto bisogna scegliere che tipo di reddito considerare. Optiamo per quello familiare. La scelta di utilizzare il reddito familiare e non quello personale della donna è stata fatta per includere, almeno parzialmente, informazioni anche sul marito/partner. Considerare le modalità di occupazione del marito per farle interagire con quelle della donna sembrava poco interessante (la maggior parte dei partner sono occupati a tempo indeterminato e a tempo pieno). Si sarebbe dovuto anche affrontare il problema delle single che non hanno un partner (e la conseguente perdita di casi nel modello). Usando il reddito familiare si include, invece, anche quello di un eventuale partner e così si possono recepire informazioni sull'occupazione in base al reddito (occupazioni prestigiose di solito corrispondono a redditi elevati). Il nostro obiettivo rimane quello di includere le risorse che la famiglia ha a disposizione nel suo totale indipendentemente da quale componente o fonte provengano.

Un secondo problema è rappresentato dal fatto che le valute sono diverse a seconda del paese e passando da ECHP a EU-SILC anche all'interno del paese stesso (si è, infatti, adottato l'euro). I costi della vita differiscono, inoltre, a seconda del contesto nazionale. Quindi non è opportuno utilizzare il reddito in senso assoluto. Si è deciso di dividere gli individui appartenenti al nostro campione in quattro fasce in base ai quartili di appartenenza. Un'ulteriore questione da affrontare è come effettuare questa suddivisione. Due possibili soluzioni sono state pensate: una è selezionare le donne che lavoravano a  $t-1$  e che hanno un figlio a tempo  $t$  (sostanzialmente il nostro campione effettivo usato nella ricerca) e dividerle in 4 gruppi; la seconda ipotesi è ordinare le donne che lavorano (indipendentemente se hanno un figlio l'anno successivo oppure no) per reddito e dividerle in quattro gruppi a seconda del loro livello. Così facendo, si terrebbero sotto controllo anche un eventuale effetto reddito

sulla decisione di fare figli. Entrambe le soluzioni sembrano fattibili in base ai nostri dati.

Inserendo anche il reddito nel modello, la situazione per le co-variate appena descritte non cambia in maniera sostantiva. Le fasce di reddito elevate mostrano coefficienti negativi (non si segnalano differenze sostanziali tra la performance di coloro nell'ultimo quartile rispetto a quelle nel penultimo). Quindi all'aumentare del reddito diminuisce la propensione di lasciare la condizione di occupata. Questo dato va incontro alle nostre aspettative. Le donne con redditi elevati hanno probabilmente investito maggiori sforzi, tempo e denaro nella costruzione della propria vita occupazionale. Quindi, sono meno inclini ad abbandonare il loro lavoro e vedere i loro sforzi bruciati. Inoltre, il reddito a loro disposizione permetterebbe di acquistare, sul mercato, servizi che possono aiutare in termini di conciliazione tra lavoro e famiglia.

Controllando per paese (alcuni sotto-campioni nazionali sono più ampi come numero di casi e questo potrebbe distorcere le stime in favore delle tendenze che emergono nei paesi maggiormente popolosi), non si notano scostamenti sostanziali rispetto a quanto commentato fino ad ora (vedi appendice I, pagina 213).

	Coef	P>z		Coef	P>z		Coef	P>z
Età	-0,02	0,009	Età	-0,01	0,131	Età	-0,01	0,131
<b>Status occupazionale (Categoria di riferimento: Full time standard)</b>								
Full Time Atipico	1,11	0	Full Time Atipico	1,01	0	Full Time Atipico	1,03	0
PT standard	0,45	0,001	PT standard	0,37	0,009	PT standard	0,38	0,007
PT atipico	1,18	0	PT atipico	1,06	0	PT atipico	1,08	0
Meno 15 ore	1,33	0	Meno 15 ore	1,19	0	Meno 15 ore	1,19	0
Self employed	0,29	0,035	Self employed	0,14	0,294	Self employed	0,16	0,241
Non classificabili	1,22	0	Non classificabili	1,18	0	Non classificabili	1,16	0
<b>Status matrimoniale (categoria di riferimento: in coppia)</b>								
Single	0,22	0,198	Single	0,04	0,819	Single	0,00	0,986
<b>Livello di istruzione (categoria di riferimento: livello basso)</b>								
Istruzione media	-0,57	0	Istruzione media	-0,48	0	Istruzione media	-0,51	0
Istruzione alta	-0,79	0	Istruzione alta	-0,62	0	Istruzione alta	-0,64	0
<b>Altri figli (categoria di riferimento: primo figlio)</b>								
Figlio 0-6 anni	0,17	0,062	Figlio 0-6 anni	0,16	0,086	Figlio 0-6 anni	0,15	0,098
Figlio 6+	0,06	0,659	Figlio 6+	-0,01	0,925	Figlio 6+	-0,03	0,802
<b>Reddito (categoria riferimento: livello basso)</b>								
			Medio-basso	-0,31	0,003	Medio-basso	-0,34	0,003
			Medio-alto	-0,73	0	Medio-alto	-0,68	0
			Alto	-0,68	0	Alto	-0,73	0
Totale Osservazioni	4193			4193			4193	
Log likelihood	-2058,596			-2033,1661			-2037,7072	
Prob > chi2	0			0			0	
Pseudo R2	0,0653			0,0768			0,0748	

Figura 87: Modelli logistici con tutti i paesi inclusi.

dip	Dy/Dx	P>z	dip	Dy/Dx	P>z	dip	Dy/Dx,	P>z
Età	-0,004	0,009	Età	-0,002	0,131	Età	-0,002	0,131
<b>Status occupazionale (Categoria di riferimento: Full time standard)</b>								
Full Time Atipico	0,175	0	Full Time Atipico	0,158	0	Full Time Atipico	0,161	0
PT standard	0,071	0,001	PT standard	0,058	0,009	PT standard	0,060	0,007
PT atipico	0,187	0	PT atipico	0,166	0	PT atipico	0,169	0
Meno 15 ore	0,210	0	Meno 15 ore	0,185	0	Meno 15 ore	0,185	0
Self employed	0,045	0,034	Self employed	0,023	0,294	Self employed	0,025	0,241
Non classificabili	0,194	0	Non classificabili	0,184	0	Non classificabili	0,181	0
<b>Status matrimoniale (categoria di riferimento: in coppia)</b>								
Single	0,034	0,198	Single	0,006	0,819	Single	0,000	0,986
<b>Livello di istruzione (categoria di riferimento: livello basso)</b>								
Istruzione media	-0,090	0	Istruzione media	-0,075	0	Istruzione media	-0,080	0
Istruzione alta	-0,124	0	Istruzione alta	-0,096	0	Istruzione alta	-0,100	0
<b>Altri figli (categoria di riferimento: primo figlio)</b>								
Figlio 0-6 anni	0,027	0,062	Figlio 0-6 anni	0,024	0,086	Figlio 0-6 anni	0,024	0,097
Figlio 6+	0,009	0,659	Figlio 6+	-0,002	0,925	Figlio 6+	-0,005	0,802
<b>Reddito (categoria riferimento: livello basso)</b>								
			Medio-basso	-0,048	0,003	Medio-basso	-0,053	0,003
			Medio-alto	-0,114	0	Medio-alto	-0,107	0
			Alto	-0,106	0	Alto	-0,115	0

Figura 88: Marginal effects con tutti i paesi inclusi

## **9.2. Le differenze nazionali**

Passiamo ora ad analizzare nel dettaglio i risultati che emergono paese per paese. Infatti, gli effetti delle singole caratteristiche possono variare nella loro portata ed incisività a seconda del contesto nazionale in cui le donne sono inserite. Uno degli obiettivi di questo lavoro è far emergere, se esistono, tali differenze. Alcune caratteristiche possono agire favorendo o meno la donna occupata in base a ciò che viene offerto alla neo-madre nel quadro istituzionale in cui è inserita. Inquadrare i risultati all'interno dei contesti nazionali diventa, quindi, fondamentale.

Il lavoro atipico è associato ad un coefficiente fortemente positivo in quasi tutti i paesi: fa aumentare la probabilità di lasciare l'occupazione di circa dieci punti percentuali a seconda della nazione, con picchi di 50 punti di incremento. Le uniche eccezioni sono la Grecia e la Gran Bretagna per il part-time atipico, ma i valori non sono statisticamente significativi.

Interessante è controllare se il part-time standard sia associato ad una maggiore propensione a rimanere occupata in alcuni paesi. Solo l'Austria mostra un coefficiente negativo (ma non statisticamente significativo); negli altri paesi è positivo (quindi associato ad una maggiore chance di abbandonare l'occupazione). I coefficienti sono statisticamente significati in Italia, Regno Unito, Francia e Germania. In questi paesi il lavorare part-time a tempo indeterminato fa aumentare il rischio di lasciare l'occupazione di circa dieci punti percentuali.

Si era ipotizzato che l'effetto di questa variabile potesse differire a seconda del paese. Infatti, in alcuni paesi (come la Danimarca) dove vi è una forte offerta di welfare e servizi di childcare, le donne possono non necessitare di opzioni di lavoro a tempo parziale per accudire i propri figli piccoli. Dall'altro lato, si poteva pensare che nei paesi familistici il part-time fosse più richiesto per conciliare i compiti presso la famiglia con la propria presenza nel mercato del lavoro. Queste ipotesi non sembrano essere confermate. Se è vero che il coefficiente danese è quello più elevato, è anche vero che anche negli altri paesi i

coefficienti sono decisamente superiori a quelli della categoria di riferimento (che è il lavoro full time a tempo indeterminato).

Lavorare meno di 15 ore è associato ovunque ad una maggiore propensione di lasciare l'occupazione (tendenzialmente 20-30 punti superiore a coloro occupate a tempo pieno ed indeterminato) e i coefficienti sono statisticamente significativi ovunque eccetto in Finlandia, Grecia e Francia.

Per quanto concerne le lavoratrici autonome, emerge un interessante risultato con trend diversi a seconda del paese. Le self employed tendono a rimanere occupate maggiormente in Finlandia (valore statisticamente significativo), Francia, Irlanda, Austria e Danimarca. Negli altri paesi, invece, l'essere un'autonoma non porta vantaggi nelle chances di rimanere occupata dopo il parto. Questo risultato può dipendere da che tipo di lavori autonomi sono presenti nei vari paesi. Infatti, come ricordato in precedenza, sotto la globale dicitura di self-employed possono sottostare vari tipi di lavoro che si collocano a differenti livelli della scala sociale. Usando la scala ISCO delle occupazioni, si nota che Grecia, Irlanda e Francia hanno un'elevata percentuale di legislatori, alti funzionari e direttori tra le autonome. In Danimarca quasi tutte le lavoratrici autonome sono comprese nei primi tre gradini della scala ISCO. Quindi, nei paesi che mostrano una maggiore tendenza a rimanere occupate, il gruppo delle autonome è tendenzialmente formato da professioni abbastanza elevate nella scala sociale.

L'età non ha effetti significativi in nessun paese. Visto che a livello complessivo (vedi paragrafo precedente) non erano emersi risultati interessanti e dato il numero ridotto di casi, non proponiamo modelli, per ogni singolo paese, con l'età usata come categoriale.

L'effetto dello status di coppia non è statisticamente significativo in nessun paese, mentre l'istruzione conferma il trend rilevato a livello globale ovunque tranne che in Austria (dove, comunque, non è statisticamente significativo). In particolare, gli effetti sono molto positivi e statisticamente significativi per coloro con livelli di istruzione elevati nei paesi mediterranei e in Irlanda. Questi paesi sono caratterizzati da contesti culturali dove, spesso, domina ancora una visione tradizionalista e dove i livelli occupazionali femminili rimangono

relativamente bassi. Le donne che hanno investito nella loro istruzione sono quelle con una maggiore propensione ad essere presenti nel mercato del lavoro e costituiscono una grande proporzione della forza lavoro (visto che è meno ampia che altrove). L'essere istruite non solo le avvantaggia nel riuscire a trovare un'occupazione, ma le spinge a conservarla una volta ottenuta anche di fronte ad ostacoli (come un incremento dei carichi di lavoro nel nucleo familiare).

L'aver o meno altri figli mostra risultati differenti a seconda del paese anche se in molti contesti il coefficiente non è statisticamente significativo. Interessante sottolineare il risultato francese dove l'aver altri figli (sia in età pre-scolare che sopra i sei anni) è associato ad un notevole aumento della propensione a lasciare l'occupazione (11 punti per gli over sei e 18 per coloro con figli fino ai cinque anni) e i coefficienti sono addirittura statisticamente significativi. La Francia è uno dei paesi che più degli altri promuove politiche in favore della natalità. Tra queste, oltre ad un forte investimento nell'istruzione pre-primaria (che avrebbe lasciato pensare ad una tendenza opposta), figurano anche incentivi fiscali per le famiglie con figli e una serie di *family allowance*. Tra le misure adottate dal paese transalpino, ricordiamo un assegno in favore dei nuclei familiari in cui almeno un genitore riduce le ore di lavoro per accudire il figlio (e come sappiamo questo coniuge è quasi sempre la donna). Questa somma può arrivare fino a 513 euro mensili se il genitore rinuncia totalmente a lavorare. Questi interventi possono favorire la transizione delle neo-madri fuori dal mercato del lavoro, in particolare per quelle con occupazioni non particolarmente remunerate (dove, quindi, il *trade off* salario – benefits non è negativo). In particolare, le *family allowance* presenti nel sistema francese hanno una forte influenza sulle madri di più figli per le quali l'effetto reddito prodotto dal trasferimento in denaro supera i benefici forniti dai centri di childcare.

Continuiamo sviluppando il modello ed inserendo la variabile sul reddito. All'aumentare della fascia di reddito, aumentano le probabilità di continuare a rimanere occupate. Non emergono sostanziali differenze usando le due diverse modalità di costruzione delle classi di reddito. I valori sono significativi per più

paesi utilizzando la versione in cui le fasce sono determinate senza selezionare solo le future madri, bensì lasciando tutte le donne lavoratrici. I coefficienti maggiormente negativi (quindi, maggiori chances di rimanere occupata) si riscontrano in Austria, Francia, Danimarca, Gran Bretagna e Spagna, mentre non sono statisticamente significativi nei paesi scandinavi, Germania e Grecia.

Ricapitolando, le variabili più interessanti in cui emergono differenti tendenze a seconda del paese sono il lavoro autonomo e la presenza di altri figli piccoli. Nelle restanti categorie la tendenza è pressoché simile in tutti gli stati considerati. In alcuni casi, varia la sua portata, ma non il segno.

Un interrogativo interessante è analizzare come i risultati che stanno emergendo dalla nostra analisi si rapportano rispetto ai welfare regime?

Il fatto che non sembrano emergere grandi differenze tra i paesi su come le variabili agiscono è già una differenza rispetto ai cluster tradizionali di paesi.

Inoltre, nelle poche variabili in cui le tendenze mutano a seconda dello stato non emergono classificazioni chiare.

Per esempio, le autonome non hanno vantaggi nelle probabilità di rimanere occupate nei paesi mediterranei a differenza che in quelli scandinavi. La Gran Bretagna, però, si differenzia dall'Irlanda sotto questo aspetto e la Francia si distacca dalla Germania. Come abbiamo appena visto, anche sui redditi, le differenze che emergono non rispecchiano a pieno i modelli tradizionali di welfare e, allo stesso tempo, i paesi non si raggruppano secondo nuovi cluster teoricamente ed empiricamente forti e coerenti.

L'effetto dell'istruzione porta, invece, ad isolare i paesi mediterranei assieme alla cattolica Irlanda.

	Austria		Danimarca		Finlandia		Francia		Germania		Grecia		Irlanda		Italia		Spagna		UK	
dip	Coef.	P>z	Coef.	P>z	Coef.	P>z	Coef.	P>z	Coef.	P>z	Coef.	P>z	Coef.	P>z	Coef.	P>z	Coef.	P>z	Coef.	P>z
<b>Età</b>	0,05	0,14	-0,03	0,425	-0,04	0,228	0,01	0,562	-0,04	0,338	-0,07	0,058	0,04	-0,1198253	-0,03	0,385	0,04	-0,1238474	-0,03	0,116
<b>Categoria di riferimento: Full time standard</b>																				
Full Time Atipico	0,43	0,379	1,61	<b>0</b>	1,06	<b>0,003</b>	1,36	<b>0</b>	0,32	0,616	0,67	0,173	0,75	0,233	2,04	<b>0</b>	1,98	<b>0</b>	1,02	<b>0,079</b>
PT standard	-0,21	0,648	1,34	0,119	0,57	0,529	0,53	<b>0,082</b>	1,08	<b>0,097</b>	0,45	0,519	0,71	0,132	0,93	<b>0,014</b>	0,73	0,303	0,79	<b>0,033</b>
PT atipico	0,35	0,699	1,94	<b>0,007</b>	2,77	<b>0,016</b>	1,99	0	(empty)		-0,40	0,711	1,10	<b>0,055</b>	1,13	<b>0,053</b>	1,26	<b>0,094</b>	-0,19	0,874
Meno 15 ore	1,34	<b>0,095</b>	1,82	<b>0,004</b>	0,92	0,156	1,05	0,122	2,78	<b>0</b>	1,38	0,143	1,71	<b>0,009</b>	2,33	<b>0,003</b>	1,38	<b>0,024</b>	1,70	<b>0</b>
Self employed	(empty)		(empty)		-1,10	<b>0,016</b>	-0,36	0,584	1,66	<b>0,004</b>	0,60	<b>0,090</b>	-0,34	0,691	0,87	<b>0,005</b>	0,78	<b>0,067</b>	0,98	<b>0,051</b>
Non classificabili	(omitted)		2,60	<b>0,001</b>	(omitted)		2,56	<b>0,001</b>	1,09	<b>0,030</b>	3,49	<b>0</b>	0,82	0,265	3,05	<b>0,001</b>	3,89	<b>0,001</b>	0,91	<b>0,037</b>
<b>Status matrimoniale (categoria di riferimento: Coppia)</b>																				
Single	-0,63	0,181	-0,92	0,433	0,78	0,293	0,75	0,130	0,31	0,581	(empty)		0,16	0,763	0,16	0,772	0,68	0,436	0,73	<b>0,083</b>
<b>Livello di istruzione (categoria di riferimento: livello basso)</b>																				
Istruzione media	0,05	0,922	-0,49	0,345	-0,54	0,361	-0,21	0,413	-0,11	0,791	-0,46	0,260	-1,30	<b>0,001</b>	-0,85	<b>0,001</b>	-0,07	0,858	-0,22	0,497
Istruzione alta	0,23	0,675	-0,56	0,282	-0,95	0,123	-1,05	<b>0</b>	0,53	0,308	-1,05	<b>0,022</b>	-1,95	<b>0</b>	-1,78	<b>0</b>	-1,39	<b>0</b>	-0,56	<b>0,023</b>
<b>Altri figli (categoria di riferimento: primo figlio)</b>																				
Figlio 0-6 anni	-0,29	0,365	-0,12	0,75	0,39	0,223	1,09	<b>0</b>	-0,45	0,302	-0,22	0,510	0,28	0,484	-0,10	0,727	-0,65	0,105	-0,59	0,048
Figlio 6+	-0,41	0,452	-1,17	0,159	0,28	0,557	0,72	<b>0,036</b>	-0,24	0,624	-0,74	0,154	0,99	<b>0,087</b>	0,46	0,197	-0,55	0,234	-0,47	0,262
_cons	-2,29	0,022	-0,92	0,469	0,72	0,502	-1,84	0,014	-1,71	0,129	1,13	0,243	0,56	0,648	-0,67	0,484	0,22	0,854	-0,04	0,949
Numero osservazioni	251		359		312		681		478		294		303		591		361		529	
Log likelihood	-142,8862		-123,22152		-169,25493		-342,56212		-157,89274		-142,08172		-130,72947		-239,02819		-156,35848		-273,9585	
Pseudo R2	0,032		0,1497		0,0926		0,1312		0,1526		0,1318		0,1632		0,1449		0,2201		0,0849	
Prob > chi2	0,4909		0		0,0003		0		0		0		0		0		0		0	

Figura 89: Modelli logistici paese per paese sull'essere o meno occupata a t+1.

	Austria		Danimarca		Finlandia		Francia		Germania		Grecia		Irlanda		Italia		Spagna		UK	
	dy/dx	P>z	dy/dx	P>z	dy/dx	P>z	dy/dx	P>z	dy/dx	P>z	dy/dx	P>z	dy/dx	P>z	dy/dx	P>z	dy/dx	P>z	dy/dx	P>z
<b>Età</b>	0,010	0,135	-0,004	0,424	-0,008	0,224	0,002	0,561	-0,004	0,336	-0,010	0,049	-0,006	0,244	-0,003	0,384	-0,006	0,229	-0,006	0,113
<b>Categoria di riferimento: Full time standard</b>																				
Full Time Atipico	0,089	0,404	0,197	0,001	0,231	0,003	0,264	0,000	0,018	0,645	0,109	0,205	0,110	0,295	0,337	0,000	0,327	0,000	0,186	0,133
PT standard	-0,038	0,635	0,148	0,278	0,118	0,562	0,091	0,107	0,087	0,210	0,070	0,545	0,104	0,172	0,118	0,038	0,093	0,375	0,137	0,051
PT atipico	0,071	0,716	0,262	0,068	0,576	0,000	0,402	0,000	(not estimable)	-0,047	0,684	0,173	0,104	0,150	0,129	0,182	0,176	-0,025	0,867	
Meno 15 ore	0,303	0,109	0,238	0,045	0,199	0,191	0,198	0,175	0,408	0,000	0,253	0,211	0,301	0,029	0,403	0,019	0,204	0,061	0,344	0,000
Self employed	(not estimable)	(not estimable)	(not estimable)	(not estimable)	-0,151	0,003	-0,050	0,547	0,171	0,045	0,096	0,093	-0,037	0,663	0,108	0,013	0,100	0,091	0,179	0,091
Non classificabili	(omitted)	(omitted)	0,414	0,017	(omitted)	(omitted)	0,514	0,000	0,089	0,086	0,667	0,000	0,123	0,340	0,558	0,002	0,689	0,000	0,164	0,072
<b>Status matrimoniale (categoria di riferimento: Sposata)</b>																				
Non sposata	-0,11	0,131	-0,074	0,289	0,157	0,328	0,139	0,163	0,033	0,608	(not estimable)	(not estimable)	0,023	0,770	0,021	0,780	0,103	0,472	0,141	0,114
<b>Livello di istruzione (categoria di riferimento: livello basso)</b>																				
Istruzione media	0,009	0,921	-0,057	0,377	-0,114	0,377	-0,042	0,416	-0,010	0,795	-0,086	0,273	-0,244	0,002	-0,129	0,002	-0,012	0,858	-0,041	0,491
Istruzione alta	0,045	0,672	-0,064	0,319	-0,188	0,152	-0,181	0,000	0,059	0,304	-0,172	0,033	-0,319	0,000	-0,214	0,000	-0,198	0,000	-0,098	0,027
<b>Altri figli (categoria di riferimento: primo figlio)</b>																				
Figlio 0-6 anni	-0,057	0,360	-0,013	0,750	0,070	0,210	0,182	0,000	-0,042	0,282	-0,034	0,524	0,037	0,480	-0,012	0,725	-0,089	0,087	-0,097	0,037
Figlio 6+	-0,077	0,424	-0,094	0,063	0,048	0,561	0,112	0,050	-0,024	0,614	-0,105	0,122	0,153	0,119	0,062	0,222	-0,076	0,210	-0,079	0,229

Figura 90: Modelli con marginal effects paese per paese sull'essere o meno occupata a t+1

	Austria		Danimarca		Finlandia		Francia		Germania		Grecia		Irlanda		Italia		Spagna		UK	
	Coef.	P>z	Coef.	P>z	Coef.	P>z	Coef.	P>z	Coef.	P>z	Coef.	P>z	Coef.	P>z	Coef.	P>z	Coef.	P>z	Coef.	P>z
<b>Età</b>	0,06	0,11	-0,02	0,664	-0,04	0,274	0,02	0,364	-0,03	0,4	-0,05	0,183	-0,04	0,316	-0,03	0,432	-0,03	0,426	-0,02	0,37
<b>Categoria di riferimento: Full time standard</b>																				
Full Time Atipico	0,18	0,725	1,51	<b>0</b>	1,08	<b>0,003</b>	1,32	<b>0</b>	0,30	0,629	0,57	0,269	0,78	0,213	1,87	<b>0</b>	1,80	<b>0</b>	0,95	0,106
PT standard	-0,53	0,28	1,54	<b>0,078</b>	0,64	0,488	0,41	0,188	1,09	<b>0,094</b>	0,37	0,599	0,67	0,166	0,88	<b>0,023</b>	0,58	0,435	0,75	<b>0,046</b>
PT atipico	0,09	0,924	1,87	<b>0,01</b>	2,77	<b>0,016</b>	1,84	<b>0</b>	(empty)		-0,50	0,65	1,09	<b>0,059</b>	1,05	<b>0,076</b>	0,83	0,285	-0,02	0,984
Meno 15 ore	0,95	0,253	1,60	<b>0,012</b>	0,93	0,161	1,05	0,126	2,71	<b>0</b>	1,32	0,168	1,46	<b>0,03</b>	2,02	<b>0,012</b>	0,79	0,214	1,65	<b>0</b>
Self employed	(empty)		(empty)		-1,11	<b>0,017</b>	-0,40	0,543	1,64	<b>0,005</b>	0,48	0,206	-0,39	0,652	0,73	<b>0,023</b>	0,44	0,325	0,82	0,109
Non classificabili	(omitted)		2,51	<b>0,001</b>	(omitted)		2,43	<b>0,001</b>	1,09	<b>0,032</b>	3,28	<b>0</b>	0,76	0,299	3,03	<b>0,001</b>	3,86	<b>0,001</b>	0,84	<b>0,066</b>
<b>Status matrimoniale (categoria di riferimento: Sposata)</b>																				
Non sposata	-0,80	0,117	-1,16	0,324	0,87	0,267	0,51	0,315	0,27	0,645	(empty)		0,15	0,785	-0,01	0,991	0,25	0,766	0,58	0,178
<b>Livello di istruzione (categoria di riferimento: livello basso)</b>																				
Istruzione media	0,12	0,797	-0,46	0,378	-0,53	0,375	-0,17	0,514	-0,12	0,776	-0,40	0,324	-1,18	<b>0,002</b>	-0,74	<b>0,005</b>	0,04	0,921	-0,21	0,515
Istruzione alta	0,49	0,385	-0,45	0,397	-0,94	0,134	-0,85	<b>0,002</b>	0,57	0,277	-0,91	<b>0,051</b>	-1,68	<b>0,002</b>	-1,62	<b>0</b>	-0,98	<b>0,011</b>	-0,50	<b>0,047</b>
<b>Altri figli (categoria di riferimento: primo figlio)</b>																				
Figlio 0-6 anni	-0,64	0,068	-0,15	0,683	0,40	0,218	1,13	<b>0</b>	-0,41	0,347	-0,22	0,512	0,25	0,535	-0,15	0,625	-0,63	0,138	-0,69	<b>0,022</b>
Figlio 6+	-0,44	0,426	-1,21	0,154	0,28	0,547	0,69	<b>0,045</b>	-0,22	0,66	-0,89	<b>0,098</b>	0,92	0,111	0,41	0,256	-0,65	0,167	-0,69	0,109
<b>Reddito (categoria riferimento: livello basso)</b>																				
Medio-basso	-0,01	0,99	-0,35	0,44	0,22	0,574	-0,24	0,374	0,18	0,664	-0,39	0,361	-0,22	0,601	-0,31	0,323	-0,68	<b>0,076</b>	-0,10	0,735
Medio-alto	-0,53	0,24	-0,73	0,15	-0,03	0,934	-0,52	0,065	-0,34	0,461	-0,32	0,469	-0,54	0,238	-0,87	<b>0,017</b>	-1,69	<b>0</b>	-1,08	<b>0,002</b>
Alto	-1,46	<b>0,005</b>	-0,61	0,241	0,06	0,885	-0,65	<b>0,036</b>	-0,09	0,848	-0,79	0,134	-0,70	0,191	-0,42	0,233	-1,15	<b>0,019</b>	-0,30	0,378
_cons	-1,87	0,075	-1,00	0,438	0,54	0,63	-1,85	0,016	-1,76	0,128	0,98	0,332	0,60	0,624	-0,38	0,7	0,48	0,689	-0,07	0,919
Numero osservazioni		251		359		312		681		478		294		303		591		361		529
Log likelihood		-137,0872		-121,96429		-168,99575		-339,8812		-157,10758		-140,88332		-129,57854		-235,99676		-149,07322		-267,71294
Prob > chi2		0,0722		0		0,014		0		0		0		0		0		0		0
Pseudo R2		0,0713		0,1583		0,094		0,138		0,1568		0,1392		0,1705		0,1557		0,2565		0,1058

Figura 91: Modelli logistici paese per paese sull'essere o meno occupata a t+1. Variabile reddito inclusa

	Austria		Danimarca		Finlandia		Francia		Germania		Grecia		Irlanda		Italia		Spagna		UK	
	dy/dx	P>z	dy/dx	P>z	dy/dx	P>z	dy/dx	P>z	dy/dx	P>z	dy/dx	P>z	dy/dx	P>z	dy/dx	P>z	dy/dx	P>z	dy/dx	P>z
<b>Età</b>	0,010	0,104	-0,002	0,664	-0,007	0,271	0,004	0,363	-0,003	0,399	-0,008	0,163	-0,005	0,313	-0,003	0,431	-0,004	0,424	-0,003	0,369
<b>Categoria di riferimento: Full time standard</b>																				
Full Time Atipico	0,035	0,731	0,179	0,002	0,236	0,003	0,255	0,000	0,018	0,656	0,091	0,295	0,115	0,272	0,300	0,000	0,287	0,000	0,169	0,160
PT standard	-0,087	0,236	0,185	0,224	0,132	0,524	0,069	0,215	0,089	0,205	0,058	0,612	0,095	0,206	0,111	0,049	0,074	0,481	0,129	0,065
PT atipico	0,017	0,925	0,249	0,077	0,575	0,000	0,368	0,000	(not estimable)		-0,058	0,612	0,171	0,107	0,140	0,157	0,111	0,353	-0,003	0,984
Meno 15 ore	0,200	0,283	0,196	0,077	0,199	0,195	0,197	0,177	0,392	0,000	0,245	0,230	0,244	0,072	0,332	0,055	0,106	0,269	0,325	0,000
Self employed	(not estimable)		(not estimable)		-0,151	0,003	-0,056	0,499	0,169	0,049	0,075	0,209	-0,042	0,618	0,087	0,039	0,054	0,344	0,143	0,156
Non classificabili			0,391	0,025	-		0,488	0,000	0,089	0,090	0,633	0,000	0,110	0,366	0,550	0,002	0,661	0,000	0,146	0,107
<b>Status matrimoniale (categoria di riferimento: Sposata)</b>																				
Non sposata	-0,130	0,068	-0,086	0,147	0,177	0,301	0,090	0,347	0,028	0,665	(not estimable)		0,021	0,791	-0,001	0,991	0,035	0,774	0,107	0,215
<b>Livello di istruzione (categoria di riferimento: livello basso)</b>																				
Istruzione media	0,022	0,794	-0,051	0,408	-0,111	0,391	-0,033	0,517	-0,011	0,781	-0,074	0,334	-0,210	0,007	-0,108	0,007	0,006	0,921	-0,039	0,510
Istruzione alta	0,092	0,374	-0,051	0,425	-0,185	0,164	-0,144	0,003	0,063	0,274	-0,147	0,068	-0,270	0,002	-0,191	0,000	-0,131	0,013	-0,086	0,054
<b>Altri figli (categoria di riferimento: primo figlio)</b>																				
Figlio 0-6 anni	-0,116	0,059	-0,016	0,682	0,071	0,205	0,189	0,000	-0,039	0,329	-0,035	0,527	0,033	0,532	-0,017	0,620	-0,082	0,119	-0,110	0,015
Figlio 6+	-0,083	0,401	-0,097	0,058	0,049	0,551	0,106	0,061	-0,022	0,651	-0,123	0,066	0,139	0,144	0,055	0,280	-0,085	0,143	-0,110	0,075
<b>Reddito (categoria riferimento: livello basso)</b>																				
Medio-basso	-0,001	0,99	-0,040	0,439	0,040	0,572	-0,043	0,376	0,020	0,662	-0,068	0,350	-0,033	0,604	-0,043	0,327	-0,112	0,082	-0,019	0,736
Medio-alto	-0,107	0,237	-0,077	0,141	-0,006	0,934	-0,090	0,067	-0,032	0,463	-0,053	0,482	-0,077	0,241	-0,106	0,014	-0,233	0,000	-0,168	0,002
Alto	-0,241	0,003	-0,062	0,228	0,011	0,884	-0,109	0,036	-0,009	0,849	-0,121	0,131	-0,096	0,183	-0,058	0,230	-0,176	0,017	-0,055	0,380

Figura 92: Modelli con marginal effects paese per paese sull'essere o meno occupata a t+1. Variabile reddito inclusa

	Austria		Danimarca		Finlandia		Francia		Germania		Grecia		Irlanda		Italia		Spagna		UK	
	Coef.	P>z	Coef.	P>z	Coef.	P>z	Coef.	P>z	Coef.	P>z	Coef.	P>z	Coef.	P>z	Coef.	P>z	Coef.	P>z	Coef.	P>z
<b>Età</b>	0,05	0,126	-0,01	0,775	-0,04	0,237	0,02	0,377	-0,04	0,338	-0,05	0,201	-0,04	0,328	-0,03	0,414	-0,04	0,335	-0,02	0,3
<b>Categoria di riferimento: Full time standard</b>																				
Full Time Atipico	0,18	0,722	1,56	<b>0</b>	1,07	<b>0,003</b>	1,33	<b>0</b>	0,30	0,628	0,69	0,186	0,76	0,228	1,84	<b>0</b>	1,82	<b>0</b>	1,01	<b>0,086</b>
PT standard	-0,43	0,374	1,62	<b>0,066</b>	0,60	0,511	0,46	0,138	1,11	<b>0,09</b>	0,33	0,648	0,63	0,191	0,84	<b>0,029</b>	0,55	0,461	0,67	<b>0,075</b>
PT atipico	0,19	0,834	2,03	<b>0,005</b>	2,80	<b>0,015</b>	1,84	<b>0</b>	(empty)		-0,60	0,587	1,14	<b>0,048</b>	0,98	0,101	0,94	0,217	0,06	0,959
Meno 15 ore	0,94	0,251	1,39	<b>0,034</b>	0,95	0,153	1,00	0,145	2,74	<b>0</b>	1,03	0,284	1,57	<b>0,02</b>	1,99	<b>0,014</b>	0,92	0,149	1,58	<b>0</b>
Self employed	(empty)		(empty)		-1,08	<b>0,02</b>	-0,46	0,484	1,65	<b>0,004</b>	0,50	0,196	-0,30	0,726	0,71	<b>0,026</b>	0,46	0,307	0,77	0,136
Non classificabili	(omitted)		2,59	<b>0,001</b>	(omitted)		2,25	<b>0,004</b>	1,09	<b>0,031</b>	3,27	<b>0</b>	0,77	0,29	3,02	<b>0,001</b>	3,76	<b>0,002</b>	0,75	0,103
<b>Status matrimoniale (categoria di riferimento: Sposata)</b>																				
Non sposata	-0,69	0,173	-1,48	0,215	0,89	0,267	0,35	0,501	0,30	0,614	(empty)		0,26	0,638	0,01	0,988	0,19	0,834	0,24	0,597
<b>Livello di istruzione (categoria di riferimento: livello basso)</b>																				
Istruzione media	0,05	0,915	-0,48	0,356	-0,56	0,352	-0,17	0,523	-0,11	0,792	-0,42	0,306	-1,22	<b>0,002</b>	-0,73	<b>0,005</b>	-0,01	0,986	-0,21	0,514
Istruzione alta	0,41	0,463	-0,50	0,355	-0,96	0,126	-0,83	<b>0,003</b>	0,52	0,32	-0,89	<b>0,056</b>	-1,67	<b>0,002</b>	-1,62	<b>0</b>	-1,12	<b>0,003</b>	-0,51	<b>0,045</b>
<b>Altri figli (categoria di riferimento: primo figlio)</b>																				
Figlio 0-6 anni	-0,56	0,107	-0,12	0,748	0,39	0,23	1,11	<b>0</b>	-0,41	0,357	-0,31	0,377	0,27	0,506	-0,13	0,655	-0,63	0,14	-0,63	<b>0,035</b>
Figlio 6+	-0,49	0,371	-1,19	0,159	0,28	0,556	0,67	<b>0,054</b>	-0,21	0,669	-0,97	<b>0,088</b>	0,92	0,113	0,45	0,213	-0,66	0,17	-0,82	<b>0,064</b>
<b>Reddito (categoria riferimento: livello basso)</b>																				
Medio-basso	0,23	0,561	-0,80	0,103	0,15	0,719	-0,79	<b>0,011</b>	0,16	0,703	-0,85	<b>0,091</b>	0,25	0,607	-0,11	0,749	-0,90	<b>0,041</b>	-0,87	<b>0,009</b>
Medio-alto	-0,97	<b>0,042</b>	-1,26	<b>0,022</b>	0,16	0,719	-0,79	<b>0,015</b>	-0,31	0,509	-0,28	0,564	-0,22	0,668	-0,82	<b>0,028</b>	-1,32	<b>0,005</b>	-1,25	<b>0</b>
Alto	-0,87	0,109	-1,08	<b>0,068</b>	0,08	0,866	-1,06	<b>0,004</b>	0,17	0,734	-1,32	<b>0,023</b>	-0,50	0,406	-0,45	0,259	-1,46	<b>0,004</b>	-0,76	<b>0,039</b>
_cons	-1,99	0,058	-0,73	0,577	0,61	0,586	-1,42	0,073	-1,68	0,152	1,22	0,258	0,33	0,792	-0,35	0,726	1,05	0,416	0,54	0,415
Numero osservazioni		251		358		312		681		148		294		303		591		361		529
Log likelihood		-137,63589		-120,43368		-169,16739		-337,90564		-157,01784		-137,73649		-129,51502		-235,69912		-151,28154		-267,37218
Prob > chi2		0,0967		0		0,0016		0		0		0		0		0		0		0
Pseudo R2		0,0675		0,1689		0,0931		0,1431		0,1573		0,1584		0,1709		0,1568		0,2455		0,1069

Figura 93: Modelli logistici paese per paese sull'essere o meno occupata a t+1. Variabile reddito inclusa

	Austria		Danimarca		Finlandia		Francia		Germania		Grecia		Irlanda		Italia		Spagna		UK	
	dy/dx	P>z	dy/dx	P>z	dy/dx	P>z	dy/dx	P>z	dy/dx	P>z	dy/dx	P>z	dy/dx	P>z	dy/dx	P>z	dy/dx	P>z	dy/dx	P>z
<b>Età</b>	0,010	0,121	-0,001	0,775	-0,008	0,234	0,004	0,376	-0,004	0,337	-0,008	0,177	-0,005	0,326	-0,003	0,413	-0,005	0,333	-0,004	0,299
<b>Categoria di riferimento: Full time standard</b>																				
Full Time Atipico	0,035	0,729	0,185	0,001	0,235	0,003	0,254	0	0,018	0,655	0,111	0,212	0,110	0,287	0,295	0	0,294	0	0,184	0,137
PT standard	-0,072	0,338	0,195	0,206	0,124	0,545	0,078	0,165	0,091	0,202	0,050	0,652	0,089	0,231	0,106	0,059	0,069	0,506	0,114	0,099
PT atipico	0,037	0,838	0,277	0,056	0,581	0	0,367	0	(not estimable)	-0,067	0,531	0,180	0,094	0,128	0,185	0,129	0,292	0,009	0,959	
Meno 15 ore	0,198	0,285	0,155	0,128	0,205	0,188	0,185	0,199	0,398	0	0,176	0,348	0,267	0,054	0,326	0,059	0,127	0,209	0,310	0
Self employed	(not estimable)	(not estimable)	(not estimable)	(not estimable)	-0,148	0,004	-0,063	0,429	0,169	0,048	0,078	0,195	-0,033	0,706	0,085	0,043	0,057	0,33	0,134	0,186
Non classificabili	-	-	0,399	0,02	-	-	0,451	0,003	0,089	0,088	0,615	0	0,113	0,359	0,549	0,002	0,658	0	0,129	0,151
<b>Status matrimoniale (categoria di riferimento: Sposata)</b>																				
Non sposata	-0,115	0,122	-0,100	0,04	0,183	0,301	0,060	0,523	0,032	0,639	(not estimable)	(not estimable)	0,037	0,653	0,001	0,988	0,026	0,838	0,042	0,613
<b>Livello di istruzione (categoria di riferimento: livello basso)</b>																				
Istruzione media	0,009	0,914	-0,054	0,388	-0,116	0,369	-0,032	0,526	-0,010	0,796	-0,074	0,314	-0,218	0,005	-0,108	0,008	-0,001	0,986	-0,039	0,509
Istruzione alta	0,078	0,455	-0,056	0,386	-0,189	0,154	-0,140	0,005	0,058	0,317	-0,140	0,071	-0,271	0,003	-0,190	0	-0,153	0,004	-0,087	0,052
<b>Altri figli (categoria di riferimento: primo figlio)</b>																				
Figlio 0-6 anni	-0,102	0,097	-0,013	0,748	0,069	0,217	0,183	0	-0,038	0,339	-0,046	0,391	0,035	0,503	-0,016	0,651	-0,083	0,12	-0,102	0,026
Figlio 6+	-0,091	0,339	-0,094	0,065	0,048	0,56	0,102	0,071	-0,021	0,661	-0,131	0,056	0,139	0,146	0,060	0,238	-0,086	0,143	-0,127	0,033
<b>Reddito (categoria riferimento: livello basso)</b>																				
Medio-basso	0,049	0,561	-0,104	0,125	0,027	0,716	-0,149	0,016	0,016	0,7	-0,142	0,103	0,037	0,598	-0,016	0,751	-0,155	0,049	-0,173	0,012
Medio-alto	-0,165	0,035	-0,147	0,034	0,028	0,716	-0,149	0,021	-0,028	0,515	-0,053	0,569	-0,030	0,675	-0,101	0,038	-0,212	0,01	-0,230	0,001
Alto	-0,153	0,083	-0,132	0,073	0,014	0,865	-0,191	0,005	0,018	0,735	-0,199	0,031	-0,064	0,413	-0,061	0,265	-0,230	0,006	-0,154	0,045

Figura 94: Modelli con marginal effects paese per paese sull'essere o meno occupata a t+1. Variabile reddito inclusa

Dal quadro emerso finora, molto interessante è, invece, il risultato per le lavoratrici part-time standard. Infatti, la riduzione d'orario è spesso vista come una strategia per meglio conciliare lavoro e famiglia, ma come abbiamo visto, non vi è unanimità in letteratura sui suoi vantaggi. Inizialmente, si era proposta l'idea che i differenti effetti del part-time potessero dipendere dalle varie tipologie di occupazioni a tempo parziale presenti nel mercato del lavoro. Alcune di esse non favoriscono, neanche teoricamente, una maggiore continuità occupazionale per la donna. La loro forte presenza in alcuni contesti nazionali poteva spiegare la scarsa incisività della variabile part-time nel suo insieme. Dall'analisi, però, emerge che anche prendendo in considerazione solo il lavoro part-time a tempo indeterminato (che dovrebbe essere quello più garantito e che permetterebbe meglio alla donna di organizzare la propria vita non solo giornalmente, ma anche nel medio-lungo periodo) non si notano particolari effetti positivi nel tasso di permanenza delle neo-madri nel loro posto di lavoro rispetto al lavoro full time in nessun paese.

### **9.3. Un nuovo sguardo sulle lavoratrici part-time**

I risultati che emergono per le lavoratrici a tempo parziale ci hanno spinto ad approfondire la situazione utilizzando altre tecniche di analisi.

Per osservare la situazione sotto un'altra prospettiva, abbiamo deciso di studiare gli effetti di questa variabile applicando il *propensity score matching*. Questa strada è stata scelta per vedere se, a parità di altre caratteristiche individuali, le lavoratrici part-time mostrano una tendenza diversa a rimanere occupate rispetto che alla loro controparte impiegata a tempo pieno.

Il campione di controllo è rappresentato da coloro che sono occupate a tempo pieno a t-1. Le variabili che si tengono in considerazione sono il livello di istruzione, l'età, lo status familiare e la presenza di altri figli nella coppia. Non si includono informazioni sul tipo di contratto perché uno dei punti che svantaggerebbe il part-time è la sua forte presenza, in alcuni paesi, tra i *bad*

*jobs*. Standardizzando anche per la variabile contratto, si annullerebbe tale svantaggio.

Come si vede dalle tabelle proposte in appendice (vedi pagina 216), dopo le operazioni di matching, le modalità delle variabili che vogliamo tenere sotto controllo si distribuiscono in maniera simile tra i trattati e i controlli. Nei test di bilanciamento, abbiamo scelto di usare delle variabili binarie corrispondenti ad ogni modalità dei controlli per mostrare chiaramente la loro diffusione nei campioni. Le *dummy* assumono valore uno in caso di presenza della caratteristica e zero in caso di assenza e questo ci permette di interpretare il loro valore medio come il peso di quella caratteristica nel totale della popolazione (0,1 equivale al 10% del campione con quella caratteristica).

Per esempio, prendendo in considerazione l'Austria, vediamo come prima del matching il 21% del campione delle occupate part-time era al primo figlio, il 55% aveva già un altro figlio tra sotto i sei anni, mentre il 23% aveva un figlio sopra i sei anni. Le rispettive percentuali tra i controlli erano circa il 53% di donne al primo figlio, 36% con già un figlio zero-sei anni e il 10 con un figlio sopra i sei anni. Quindi, la variabile era chiaramente distribuita in modo diverso nei due campioni e questo avrebbe potuto inficiare i risultati che emergono dal confronto delle performance occupazionali nei due gruppi. Dopo le operazioni di matching, le percentuali del campione di coloro occupate part-time rimangono uguali, mentre quelle delle lavoratrici full-time diventano 21,1% di madri al primo figlio, 55% di già madri con figli sotto i 6 anni e il 24% di madri di figli sopra i 6 anni d'età. Come si può notare il matching è soddisfacente e la distribuzione delle caratteristiche individuali diventa molto più simile tra i due campioni permettendo una migliore comparazione dei risultati. I valori sono, inoltre, non significativi. Questo ci permette di non poter rigettare l'ipotesi nulla che le due medie sono uguali (che è il nostro scopo).

La logica di lettura è uguale anche per le altre variabili. Per non dilungarci non ci soffermiamo su ciascuna modalità di ogni paese, ma una breve lettura delle tabelle in appendice mostra come la distribuzione delle caratteristiche era molto differente per alcune variabili prima del matching e come la situazione diventi molto più uniforme dopo l'applicazione del *propensity score matching*.

Questa differente distribuzione iniziale delle categorie delle variabili di controllo è il principale motivo per cui si è scelto di applicare questa tecnica. Infatti, le diverse prestazioni del part-time rispetto al full-time potrebbero dipendere dalle caratteristiche delle donne che lavorano a tempo parziale visto che queste differenti caratteristiche possono influire sui loro esiti (per esempio, se l'aver una bassa istruzione porta ad una maggiore propensione ad abbandonare l'occupazione e le poco istruite si concentrano tra le lavoratrici part-time, questo influirebbe sul confronto se non viene tenuto sotto controllo).

Confrontandole con coloro occupate full-time si nota come i valori della variabile dipendente (lasciare o meno l'occupazione) siano superiori ovunque. La variazione percentuale tra i valori delle lavoratrici part-time rispetto a quelli delle occupate a tempo pieno è nettamente positiva (quindi associata ad una maggiore propensione a lasciare l'occupazione) in Danimarca, Gran Bretagna e Germania.

Questi dati confermano il quadro già emerso dall'analisi dei modelli logistici. Il part-time non sembra favorire una maggiore permanenza delle neo-madri nella stato di occupata nell'anno post-parto rispetto al lavoro a tempo pieno. Il risultato negativo riscontrato in Danimarca può dipendere dalla forte offerta di welfare (specialmente servizi di childcare) che potrebbero rendere una riduzione d'orario inutile per le donne visto che molte di loro hanno già a disposizione strutture di cura che si possono occupare dei loro bambini mentre lavorano. Però, ci sarebbe attesi un effetto sostanzialmente nullo ovvero che una riduzione d'orario non sia necessaria, ma neanche penalizzante.

Il coefficiente più alto è, però, riscontrato in Germania. Il *T-Test* è elevato, quindi il dato è statisticamente significativo.<sup>6</sup>A parità della distribuzione delle caratteristiche tenute sotto controllo, le lavoratrici part-time mostrano un tasso di uscita superiore di 25 punti percentuali rispetto alle donne occupate a tempo pieno. Questo è più sorprendente visto che in Germania il sistema di childcare non favorisce particolarmente, sia come struttura che come orari, le donne lavoratrici e, quindi, il part-time potrebbe essere visto come una soluzione per conciliare gli orari lavorativi con quelli delle strutture di cura. Era, infatti, emerso

---

<sup>6</sup> Valori del T-Test superiori al 2,58 corrispondono a livelli di significatività del 99%, quelli superiori all'1,96 a significatività del 95% e 1,64 a significatività del 90%.

che la Germania era il paese con la più elevata percentuale di passaggi dal full-time al part-time a t+1 (vedi paragrafo quattro del capitolo sette, pagina 158).

La rigidità dell'offerta di childcare tedesca può, però, influire negativamente sia sulle lavoratrici full-time (che cercano un passaggio al part-time) che su quelle già a tempo parziale (che abbandonano il lavoro). Infatti coloro che già lavorano a tempo pieno possono vedere nel part-time una via per diminuire i carichi di lavoro che ricadono su di loro (e questo incentiva passaggi da full-time a part-time), mentre le donne già occupate part-time prima della nascita di un figlio possono avere un minor attaccamento al lavoro e quando si accorgono che orari e carichi di lavoro sono comunque difficili da gestire anche lavorando a tempo parziale preferiscono uscire dal mercato del lavoro.

Il caso britannico è, invece, interessante. Inizialmente si era ipotizzato che le donne inglesi fossero tra quelle per cui il part-time fosse maggiormente necessario per via delle caratteristiche del mercato del lavoro britannico e della sua offerta di childcare. Dall'altro lato, però, la Gran Bretagna è anche un paese con una quota consistente di marginal jobs in cui, come sappiamo, spesso ricadano molte occupazione part-time. In questo caso, ci si aspetterebbe che le donne lascino l'occupazione visto che i maggiori sforzi non dovrebbero portare a benefici economici sostanziali. Dai risultati, sembra prevalere questa seconda alternativa.

I paesi con l'incremento percentuale meno marcato sono Spagna e Finlandia. Quest'ultimo è un paese dove poche donne lavorano part-time e, soprattutto, la proporzione di donne occupate a tempo parziale non è cresciuta sensibilmente negli ultimi 15 anni. Questo vuol dire che, probabilmente, non vi è stata un'entrata indiscriminata della forza lavoro in questo tipo di occupazioni preservandola solo per alcuni tipi di donne che ne ricavano vantaggi reali.

<b>Austria</b>							
<i>Variable</i>	<i>Sample</i>	<i>Treated</i>	<i>Controls</i>	<i>Difference</i>	<i>S.E.</i>	<i>T-stat</i>	<i>Variazione %</i>
dip	Unmatched	0,27	0,25	0,02	0,07	0,31	
	ATT	0,27	0,24	0,04	0,08	0,45	14,83
<b>Danimarca</b>							
<i>Variable</i>	<i>Sample</i>	<i>Treated</i>	<i>Controls</i>	<i>Difference</i>	<i>S.E.</i>	<i>T-stat</i>	<i>Variazione %</i>
dip	Unmatched	0,28	0,12	0,16	0,06	2,86	
	ATT	0,27	0,13	0,14	0,08	1,84	111,54
<b>Finlandia</b>							
<i>Variable</i>	<i>Sample</i>	<i>Treated</i>	<i>Controls</i>	<i>Difference</i>	<i>S.E.</i>	<i>T-stat</i>	<i>Variazione %</i>
dip	Unmatched	0,41	0,30	0,11	0,09	1,29	
	ATT	0,41	0,30	0,11	0,09	1,16	36,96
<b>Francia</b>							
<i>Variable</i>	<i>Sample</i>	<i>Treated</i>	<i>Controls</i>	<i>Difference</i>	<i>S.E.</i>	<i>T-stat</i>	<i>Variazione %</i>
dip	Unmatched	0,45	0,24	0,20	0,05	4,51	
	ATT	0,44	0,27	0,17	0,05	3,20	61,80
<b>Germania</b>							
<i>Variable</i>	<i>Sample</i>	<i>Treated</i>	<i>Controls</i>	<i>Difference</i>	<i>S.E.</i>	<i>T-stat</i>	<i>Variazione %</i>
dip	Unmatched	0,30	0,06	0,24	0,03	7,45	
	ATT	0,31	0,05	0,25	0,05	5,37	458,43
<b>Grecia</b>							
<i>Variable</i>	<i>Sample</i>	<i>Treated</i>	<i>Controls</i>	<i>Difference</i>	<i>S.E.</i>	<i>T-stat</i>	<i>Variazione %</i>
dip	Unmatched	0,28	0,24	0,04	0,06	0,64	
	ATT	0,28	0,19	0,09	0,07	1,23	45,19
<b>Irlanda</b>							
<i>Variable</i>	<i>Sample</i>	<i>Treated</i>	<i>Controls</i>	<i>Difference</i>	<i>S.E.</i>	<i>T-stat</i>	<i>Variazione %</i>
dip	Unmatched	0,36	0,17	0,19	0,05	3,63	
	ATT	0,36	0,21	0,15	0,06	2,25	68,94
<b>Italia</b>							
<i>Variable</i>	<i>Sample</i>	<i>Treated</i>	<i>Controls</i>	<i>Difference</i>	<i>S.E.</i>	<i>T-stat</i>	<i>Variazione %</i>
dip	Unmatched	0,27	0,16	0,12	0,04	2,89	
	ATT	0,27	0,14	0,14	0,05	2,94	98,61
<b>Spagna</b>							
<i>Variable</i>	<i>Sample</i>	<i>Treated</i>	<i>Controls</i>	<i>Difference</i>	<i>S.E.</i>	<i>T-stat</i>	<i>Variazione %</i>
dip	Unmatched	0,33	0,23	0,10	0,06	1,63	
	ATT	0,32	0,24	0,08	0,07	1,15	33,35
<b>UK</b>							
<i>Variable</i>	<i>Sample</i>	<i>Treated</i>	<i>Controls</i>	<i>Difference</i>	<i>S.E.</i>	<i>T-stat</i>	<i>Variazione %</i>
dip	Unmatched	0,36	0,22	0,14	0,04	3,38	
	ATT	0,37	0,17	0,20	0,06	3,33	113,43

Figura 95: Propensity Score Matching. Trattati: Lavoratrici part-time; Controlli: lavoratrici full-time

Inserendo le informazioni contrattuali tra i controlli (ma eliminando le donne occupate meno di 15 ore a settimana), si nota come la penalizzazione esercitata dal part-time diminuisca quasi ovunque, ma non scompare. In alcuni casi, diventa, però non statisticamente significativa. Quindi, anche escludendo i lavori marginali e standardizzando la distribuzione dei contratti indeterminato/a termine nel campione, il part-time continua a non esercitare un effetto positivo sulla propensione a rimanere occupata rispetto al lavoro a tempo pieno

<b>Austria</b>							
<i>Variable</i>	<i>Sample</i>	<i>Treated</i>	<i>Controls</i>	<i>Difference</i>	<i>S.E.</i>	<i>T-stat</i>	<i>Variazione %</i>
Dip	Unmatched	0,23	0,25	-0,03	0,07	-0,36	
	ATT	0,23	0,24	-0,01	0,08	-0,10	-3,19
<b>Danimarca</b>							
<i>Variable</i>	<i>Sample</i>	<i>Treated</i>	<i>Controls</i>	<i>Difference</i>	<i>S.E.</i>	<i>T-stat</i>	<i>Variazione %</i>
Dip	Unmatched	0,26	0,11	0,15	0,07	2,20	
	ATT	0,27	0,18	0,09	0,10	0,92	53,14
<b>Finlandia</b>							
<i>Variable</i>	<i>Sample</i>	<i>Treated</i>	<i>Controls</i>	<i>Difference</i>	<i>S.E.</i>	<i>T-stat</i>	<i>Variazione %</i>
Dip	Unmatched	0,38	0,27	0,11	0,10	1,08	
	ATT	0,39	0,31	0,08	0,13	0,63	27,37
<b>Francia</b>							
<i>Variable</i>	<i>Sample</i>	<i>Treated</i>	<i>Controls</i>	<i>Difference</i>	<i>S.E.</i>	<i>T-stat</i>	<i>Variazione %</i>
Dip	Unmatched	0,42	0,23	0,19	0,05	4,01	
	ATT	0,40	0,31	0,09	0,06	1,68	30,86
<b>Germania</b>							
<i>Variable</i>	<i>Sample</i>	<i>Treated</i>	<i>Controls</i>	<i>Difference</i>	<i>S.E.</i>	<i>T-stat</i>	<i>Variazione %</i>
Dip	Unmatched	0,20	0,06	0,13	0,04	3,64	
	ATT	0,20	0,04	0,17	0,06	2,84	448,92
<b>Grecia</b>							
<i>Variable</i>	<i>Sample</i>	<i>Treated</i>	<i>Controls</i>	<i>Difference</i>	<i>S.E.</i>	<i>T-stat</i>	<i>Variazione %</i>
Dip	Unmatched	0,27	0,24	0,03	0,07	0,51	
	ATT	0,28	0,21	0,06	0,07	0,86	29,65
<b>Irlanda</b>							
<i>Variable</i>	<i>Sample</i>	<i>Treated</i>	<i>Controls</i>	<i>Difference</i>	<i>S.E.</i>	<i>T-stat</i>	<i>Variazione %</i>
Dip	Unmatched	0,31	0,15	0,16	0,05	2,99	
	ATT	0,30	0,18	0,12	0,08	1,57	66,17
<b>Italia</b>							
<i>Variable</i>	<i>Sample</i>	<i>Treated</i>	<i>Controls</i>	<i>Difference</i>	<i>S.E.</i>	<i>T-stat</i>	<i>Variazione %</i>
Dip	Unmatched	0,26	0,15	0,11	0,04	2,64	
	ATT	0,26	0,16	0,10	0,05	2,10	63,78
<b>Spagna</b>							
<i>Variable</i>	<i>Sample</i>	<i>Treated</i>	<i>Controls</i>	<i>Difference</i>	<i>S.E.</i>	<i>T-stat</i>	<i>Variazione %</i>
Dip	Unmatched	0,32	0,23	0,09	0,07	1,33	
	ATT	0,32	0,15	0,17	0,09	1,92	113,61
<b>UK</b>							
<i>Variable</i>	<i>Sample</i>	<i>Treated</i>	<i>Controls</i>	<i>Difference</i>	<i>S.E.</i>	<i>T-stat</i>	<i>Variazione %</i>
Dip	Unmatched	0,28	0,21	0,06	0,05	1,25	
	ATT	0,27	0,17	0,10	0,07	1,49	55,72

Figura 96: Propensity Score Matching. Trattati: Lavoratrici part-time; Controlli: lavoratrici full-time. Esclusi lavori con meno di 15 ore settimanali ed inclusa variabile situazione contrattuale come controllo

#### **9.4. Differenze tra paesi**

Abbiamo deciso di utilizzare le tecniche di *propensity score matching* anche per comparare i vari paesi. Come già ricordato i contesti in cui le donne agiscono ed effettuano le loro scelte sono fondamentali per spiegare le loro azioni. Non solo i risultati dei vari paesi possono essere confrontati tra di loro per mostrare se le variabili esplicative agiscono in maniera diversa a seconda della nazione di appartenenza, ma si può pensare anche di comparare direttamente le performance dei singoli paesi. In questa fase, scegliamo un paese come riferimento a cui verranno comparati gli altri stati. La logica sottostante questa operazione è quella di uniformare la distribuzione delle caratteristiche individuali delle donne e vedere se rimane una differenza tra i vari paesi che può essere imputata ai loro contesti macro-istituzionali (il welfare in particolare). La variabile dipendente è sempre se la lavoratrice che sperimenta un evento riproduttivo rimane o meno occupata l'anno successivo al parto.

La scelta del paese di riferimento è fondamentale. Dopo varie prove, si è optato per la Spagna. I motivi principali di questa scelta sono essenzialmente due: è uno dei paesi col campione maggiormente numeroso e nell'analisi sono inclusi anche altri paesi con modelli di welfare simili (i restanti paesi mediterranei).

Iniziamo col presentare i risultati che emergono utilizzando la procedura di Leuven & Sianesi (2003). La distribuzione, pre e post matching, delle modalità delle variabile di controllo è presentata in appendice (vedi pag. 236 in appendice V).

I risultati del *propensity score matching* mostrano alcune tendenze attese, ma anche alcune sorprese. A parità di caratteristiche individuali inerenti alla propria condizione lavorativa, le donne danesi hanno una maggiore propensione a rimanere nel mercato del lavoro rispetto che le spagnole. Questo risultato ricalca le aspettative di un welfare nordico che meglio gestisce il problema della conciliazione lavoro-famiglia e che offre maggiori opzioni di supporto alla donna lavoratrice. Anche la Germania mostra un coefficiente negativo (quindi, il gruppo di controllo spagnolo mostra una maggiore tendenza ad uscire dalla

condizioni di occupata nel periodo post-parto): il livello di lavoratrici tedesche che rimangono occupate a t+1 è di 14,6 punti percentuali superiore rispetto a quello delle spagnole. Il corporativismo continentale protegge l'occupazione e il legare la possibilità di accedere ai "diritti/benefits" al lavoro induce le donne a rimanere maggiormente aggrappate alla propria occupazione, anche a costo di sacrifici. Un coefficiente negativo si riscontra anche in Italia: le italiane ancora occupate dopo il parto sono quasi 9 punti percentuali in più rispetto alle spagnole. In questo caso il risultato è meno atteso: infatti anche la penisola italiana è caratterizzata da un welfare familista che potrebbe spingere le donne alla vita di casalinga. Bisogna ricordare, però, come la Spagna abbia avuto negli anni '90 (che coprono una buona parte della nostra finestra di osservazione) un incremento della partecipazione femminile maggiore che l'Italia. Questo può aver creato un'entrata più "indiscriminata" nel mercato del lavoro da parte delle donne spagnole rispetto che in Italia dove la forza lavoro femminile rimane ancora più auto-selezionata. Una parte di questo effetto è tenuta sotto controllo dalle variabili inserite nel *propensity score matching* (se il recente incremento dell'occupazione femminile si è tradotto nell'entrata nel mercato di lavoro di donne con bassa istruzione, orari ridotti e contratti atipici), Questo effetto di autoselezione, però, fa anche sì che le lavoratrici italiane siano le figure con un maggiore attaccamento all'occupazione (per motivi socio-culturali o per necessità economiche) e non sempre si evince dalla posizione della donna nel mercato del lavoro. Una minore propensione di ritornare alla propria occupazione dopo la nascita di un figlio tra le donne spagnole rispetto che tra le italiane è riscontrato anche dal lavoro di Saurel-Cubizolles et al (1999).

L'altro risultato sorprendente è quello finlandese. Infatti, ci si sarebbe attesi una performance simile a quella danese, invece, in ognuna delle nostre analisi (fin dalla lettura delle semplici descrittive), la Finlandia si colloca all'altro lato della scala di persistenza nell'occupazione per le neo-madri.

Questo dato può essere spiegato dalle preferenze delle donne finlandesi. Se da un lato l'offerta di welfare pubblico è generosa, dall'altro possiamo notare, però, come la % di bambini in età prescolare che utilizza strutture di childcare sia

ridotta (vedi figura 25, pagina 59). Le donne finlandesi sembrano prediligere curare i propri figli personalmente nei primi anni della loro vita (Koistinen & Wengenberger, 2002). Nonostante la diffusione di uno stereotipo che vede i bambini finlandesi accuditi in centri statali tutto il giorno, la maggior parte viene curata dai genitori (Tuori & Silius in Griffin, 2002). Inoltre, la recessione economica che ha colpito la Finlandia negli anni '90 ha portato ad una quota maggiore di donne che sceglievano di occuparsi a tempo pieno dei propri figli visto che meno opportunità di lavoro erano disponibili.

Un lungo periodo di congedo parentale offerto può influire su questo risultato finlandese. Infatti, bisogna riflettere su come le donne in congedo parentale si siano classificate. Nell'*European Community Household Panel*, la domanda posta agli intervistati è sulla loro condizione lavorativa in generale, quindi è lecito attendersi che tali donne si auto-classifichino ancora come occupate anche se in pausa o congedo di maternità (vedi Del Boca, Pasqua, Pronzato, 2007), mentre nell'EU SILC è esplicitamente menzionato che le donne in pausa maternità siano da classificare come occupate, mentre quelle in congedo come non occupate. Bisogna, però, sottolineare come la maggior parte del nostro campione provenga dall'ECHP. Quindi, questa eventuale distorsione non dovrebbe incidere fortemente sui nostri risultati e anche paragonando i sub campioni provenienti dai due panel non emergono differenti tendenze.

Il forte segno positivo esercitato dalla Francia può essere spiegato dalle politiche familiari favorite dal paese transalpino che supportano fortemente il reddito delle famiglie con figli e, soprattutto per i redditi medio-bassi, può rendere conveniente un'uscita dal mercato del lavoro per le neo-madri.

I risultati di Italia, Germania e Finlandia sono statisticamente significativi.

Passando ad analizzare i dati che emergono dall'applicazione del *propensity score matching* utilizzando l'algoritmo proposto da Becker & Ichino (2003) emergono risultati simili. Questo è positivo (risultati molto differenti avrebbero lasciato molti dubbi sull'attendibilità dei risultati). La principale differenza è che il risultato italiano perde la sua significatività (e anche la portata dell'effetto positivo si assottiglia). La Finlandia continua a mostrare una percentuale maggiore di donne (undici punti percentuali in questo caso) che lasciano

l'occupazione nell'anno post-parto e il risultato rimane estremamente significativo.

<b>Austria</b>							
<i>Variable</i>	<i>Sample</i>	<i>Treated</i>	<i>Controls</i>	<i>Difference</i>	<i>S.E.</i>	<i>T-stat</i>	<i>Variazione %</i>
dip	Unmatched	0,26	0,23	0,03	0,04	0,86	
	ATT	0,27	0,18	0,09	0,06	1,40	47,89
<b>Danimarca</b>							
<i>Variable</i>	<i>Sample</i>	<i>Treated</i>	<i>Controls</i>	<i>Difference</i>	<i>S.E.</i>	<i>T-stat</i>	<i>Variazione %</i>
dip	Unmatched	0,14	0,24	-0,11	0,03	-3,78	
	ATT	0,14	0,20	-0,06	0,04	-1,61	-30,49
<b>Finlandia</b>							
<i>Variable</i>	<i>Sample</i>	<i>Treated</i>	<i>Controls</i>	<i>Difference</i>	<i>S.E.</i>	<i>T-stat</i>	<i>Variazione %</i>
dip	Unmatched	0,29	0,23	0,05	0,03	1,59	
	ATT	0,28	0,18	0,10	0,05	2,19	59,28
<b>Francia</b>							
<i>Variable</i>	<i>Sample</i>	<i>Treated</i>	<i>Controls</i>	<i>Difference</i>	<i>S.E.</i>	<i>T-stat</i>	<i>Variazione %</i>
dip	Unmatched	0,27	0,24	0,02	0,03	0,77	
	ATT	0,24	0,18	0,06	0,04	1,60	33,01
<b>Germania</b>							
<i>Variable</i>	<i>Sample</i>	<i>Treated</i>	<i>Controls</i>	<i>Difference</i>	<i>S.E.</i>	<i>T-stat</i>	<i>Variazione %</i>
dip	Unmatched	0,12	0,24	-0,12	0,03	-4,45	
	ATT	0,12	0,26	-0,15	0,06	-2,54	-55,53
<b>Grecia</b>							
<i>Variable</i>	<i>Sample</i>	<i>Treated</i>	<i>Controls</i>	<i>Difference</i>	<i>S.E.</i>	<i>T-stat</i>	<i>Variazione %</i>
dip	Unmatched	0,24	0,24	0,00	0,03	0,01	
	ATT	0,24	0,27	-0,03	0,04	-0,64	-10,16
<b>Irlanda</b>							
<i>Variable</i>	<i>Sample</i>	<i>Treated</i>	<i>Controls</i>	<i>Difference</i>	<i>S.E.</i>	<i>T-stat</i>	<i>Variazione %</i>
dip	Unmatched	0,21	0,24	-0,03	0,03	-0,99	
	ATT	0,20	0,18	0,02	0,05	0,43	11,05
<b>Italia</b>							
<i>Variable</i>	<i>Sample</i>	<i>Treated</i>	<i>Controls</i>	<i>Difference</i>	<i>S.E.</i>	<i>T-stat</i>	<i>Variazione %</i>
dip	Unmatched	0,18	0,24	-0,06	0,03	-2,25	
	ATT	0,18	0,27	-0,09	0,04	-2,29	-33,17
<b>UK</b>							
<i>Variable</i>	<i>Sample</i>	<i>Treated</i>	<i>Controls</i>	<i>Difference</i>	<i>S.E.</i>	<i>T-stat</i>	<i>Variazione %</i>
dip	Unmatched	0,25	0,24	0,01	0,03	0,31	
	ATT	0,23	0,19	0,04	0,04	0,97	19,03

Figura 97: Propensity Score Matching utilizzando la procedura di Leuven & Sianesi (2003).  
Controlli: Spagna

<b><u>Austria</u></b>				
<i>N. Treat</i>	<i>N. Contr</i>	<i>ATT</i>	<i>Std Err</i>	<i>t</i>
165	341	0,038	0,044	0,88
<b><u>Danimarca</u></b>				
<i>N. Treat</i>	<i>N. Contr</i>	<i>ATT</i>	<i>Std Err</i>	<i>t</i>
343	310	-0,056	0,033	-1,707
<b><u>Finlandia</u></b>				
<i>N. Treat</i>	<i>N. Contr</i>	<i>ATT</i>	<i>Std Err</i>	<i>t</i>
285	306	0,112	0,038	2,942
<b><u>Francia</u></b>				
<i>N. Treat</i>	<i>N. Contr</i>	<i>ATT</i>	<i>Std Err</i>	<i>t</i>
671	360	0,027	0,031	0,893
<b><u>Germania</u></b>				
<i>N. Treat</i>	<i>N. Contr</i>	<i>ATT</i>	<i>Std Err</i>	<i>t</i>
445	315	-0,141	0,037	-3,818
<b><u>Grecia</u></b>				
<i>N. Treat</i>	<i>N. Contr</i>	<i>ATT</i>	<i>Std Err</i>	<i>t</i>
280	331	0,021	0,037	0,559
<b><u>Irlanda</u></b>				
<i>N. Treat</i>	<i>N. Contr</i>	<i>ATT</i>	<i>Std Err</i>	<i>t</i>
265	346	0,013	0,036	0,356
<b><u>Italia</u></b>				
<i>N. Treat</i>	<i>N. Contr</i>	<i>ATT</i>	<i>Std Err</i>	<i>t</i>
570	352	-0,035	0,037	-0,933
<b><u>UK</u></b>				
<i>N. Treat</i>	<i>N. Contr</i>	<i>ATT</i>	<i>Std Err</i>	<i>t</i>
469	309	0,084	0,035	2,424

Figura 98: Propensity Score Matching utilizzando la procedura di Backer & Ichino (2002).  
Controlli: Spagna

## ***Conclusioni***

Questo lavoro aveva come principale interesse quello di analizzare le traiettorie occupazionali delle neo madri immediatamente dopo la nascita di un figlio. Oltre ad una prima fotografia sul loro stato occupazionale dopo il parto, ci si poneva anche l'obiettivo di controllare quali caratteristiche e modalità del lavoro svolto in precedenza potessero essere maggiormente collegate alla loro propensione a rimanere occupata. L'interrogativo di partenza era appunto quello di identificare chi continua a lavorare. L'analisi è stata condotta in prospettiva comparata per mostrare se e come queste caratteristiche agiscono diversamente a seconda del paese e per far emergere se alcuni contesti nazionali sono particolarmente favorevoli alla madre lavoratrice con figli piccoli. Abbiamo deciso di soffermarci, in particolare, sugli effetti delle caratteristiche del lavoro svolto perché il mercato del lavoro è in continuo "movimento", nuove forme di lavoro emergono o vengono proposte. In una congiuntura economica dove si cerca di stimolare l'occupazione, è importante analizzare quali modalità di lavoro (dando un'attenzione particolare alle nuove tipologie occupazionali che stanno emergendo) possono creare situazioni problematiche per le donne quando desiderano soddisfare le loro esigenze riproduttive. Non bisogna scordarci che stiamo anche attraversando un periodo di crisi della natalità con un forte invecchiamento della popolazione che crea seri problemi ai sistemi pensionistici e di welfare.

La finestra di osservazione della ricerca è abbastanza ridotta (confronto tra anno precedente al parto con quello successivo), ma non per questo meno interessante. Infatti, è sempre più fondamentale che la donna rimanga in modo continuativo nel mercato del lavoro senza lunghe interruzioni. Quest'ultime la potrebbero penalizzare nel trovare un'occupazione successiva (soprattutto nei paesi con mercati del lavoro rigidi con forte protezione degli insiders) ed anche se trova un nuovo lavoro, periodi di assenza possono incidere sulle prospettive di carriera, sui livelli salariali e sugli skills acquisiti nel proprio percorso lavorativo. Già vi è sempre il forte timore che le donne lavoratrici siano segregate in alcuni settori ed occupazioni e che siano svantaggiate sotto

determinati aspetti (come il potere salariale) rispetto alla controparte maschile, interruzioni della propria carriera lavorativa e movimenti in entrata ed uscita dal mercato del lavoro possono andare a rafforzare, negativamente, queste situazioni.

Un'ulteriore criticità presente nel condurre questo tipo di ricerca è rappresentata dall'autoselezione del campione. Per analizzare i destini occupazionali delle donne che hanno un figlio e osservare se e come cambiano la loro modalità di partecipazione al mercato del lavoro, bisogna ovviamente concentrarsi sulle donne che già lavorano. Nonostante l'aumento dei tassi d'occupazione femminili negli ultimi decenni e ai cambiamenti delle norme sociali che ormai considerano la madre lavoratrice come una figura accettabile, rimangono ancora degli ostacoli pratici alla piena entrata della donna nella forza lavoro. Le caratteristiche che spingono alcuni tipi di donna verso l'occupazione possono agire come determinanti fondamentali anche per mantenerla dopo la nascita di un figlio. Questo potrebbe livellare le differenze tra i paesi visto che l'ampiezza della forza lavoro femminile non è uguale ovunque. Per risolvere questo problema, abbiamo pensato di utilizzare le tecniche di *propensity score matching* per confrontare i vari paesi in modo tale che le variabili di controllo siano distribuite in modo simile nei vari stati comparati.

La tavola sinottica seguente presenta in modo conciso e chiaro i principali risultati ottenuti e gli effetti maggiormente interessanti.

	<b>Austria</b>	<b>Danimarca</b>	<b>Finlandia</b>	<b>Francia</b>	<b>Germania</b>	<b>Grecia</b>	<b>Irlanda</b>	<b>Italia</b>	<b>Spagna</b>	<b>UK</b>
Full time atipico	Nulla	<b>Positivo</b>	<b>Fortemente positivo</b>	<b>Fortemente positivo</b>	<b>Nulla</b>	Positivo	Positivo	<b>Fortemente positivo</b>	<b>Fortemente positivo</b>	<i>Positivo</i>
Part-time standard	Negativo	<i>Positivo</i>	Positivo	Positivo	<b>Positivo</b>	Nulla	Positivo	<b>Positivo</b>	Positivo	<i>Positivo</i>
Part-time atipico	Nulla	<b>Fortemente positivo</b>	<b>Fortemente positivo</b>	<b>Fortemente positivo</b>	<b>Fortemente positivo</b>	Negativo	<b>Positivo</b>	Positivo	Positivo	Nulla
Meno 15 ore	Positivo	<b>Positivo</b>	Fortemente positivo	Positivo	<b>Fortemente positivo</b>	Positivo	<b>Fortemente positivo</b>	<b>Fortemente positivo</b>	Positivo	<b>Fortemente positivo</b>
Autonome	Nulla	<b>Fortemente negativo</b>	Negativo	<b>Negativo</b>	<b>Positivo</b>	Positivo	Nulla	<b>Positivo</b>	Positivo	Positivo
Single	Negativo	Negativo	Positivo	Positivo	Nulla	Nulla	Nulla	Nulla	Nulla	Nulla
Istruzione media	Nulla	Negativo	Negativo	Nulla	Nulla	Negativo	<b>Fortemente negativo</b>	<b>Negativo</b>	Nulla	Nulla
Istruzione alta	Positivo	Negativo	Negativo	<b>Negativo</b>	Positivo	<i>Negativo</i>	<b>Fortemente negativo</b>	<b>Negativo</b>	<b>Negativo</b>	<b>Negativo</b>
Figlio 0-6 anni	Negativo	Nulla	Positivo	<b>Positivo</b>	Nulla	Nulla	Nulla	Nulla	Negativo	<b>Negativo</b>
Figlio 6+	Negativo	Negativo	Nulla	<i>Positivo</i>	Nulla	<i>Negativo</i>	Positivo	Positivo	Negativo	<b>Negativo</b>
Reddito medio basso	Nulla	Negativo	Nulla	<b>Negativo</b>	Nulla	<i>Negativo</i>	Nulla	Nulla	<b>Negativo</b>	<b>Negativo</b>
Reddito medio alto	<b>Negativo</b>	<b>Negativo</b>	Nulla	<b>Negativo</b>	Nulla	Negativo	Nulla	<b>Negativo</b>	<b>Fortemente negativo</b>	<b>Fortemente negativo</b>
Reddito alto	Negativo	<i>Negativo</i>	Nulla	<b>Negativo</b>	Nulla	<b>Fortemente negativo</b>	Negativo	Negativo	<b>Fortemente negativo</b>	<b>Negativo</b>

Figura 99: Riassunto effetti modelli logistici

Uno dei risultati più significativi che emerge dalla nostra analisi è che il part-time non sembra favorire una maggiore permanenza nella condizione di occupata dopo la nascita di un figlio, anzi la sfavorisce. Come abbiamo spiegato, il part-time è una forma di impiego molto eterogenea che include diversi tipi di occupazione e questo avrebbe potuto mitigarne gli effetti. Anche considerando solo le occupazioni part-time a tempo indeterminato con più di 15 ore di lavoro settimanali non si riscontrano, però, effetti positivi. Il minor numero di ore lavorate sembra essere effettivamente un sintomo di un minore attaccamento al lavoro che favorisce un'uscita dal mercato del lavoro quando le condizioni di vita cambiano.

Un aumento della diffusione delle possibilità di lavorare part-time non sarebbe, quindi, privo di problemi per quanto riguarda i tassi di partecipazione della popolazione femminile e i relativi livelli di fecondità. Infatti, se i nuovi posti di lavoro part-time creati verrebbero occupati da donne che sono attualmente fuori dal mercato del lavoro, i livelli di fecondità potrebbero calare ulteriormente. Se queste donne decidessero comunque di avere un figlio, potrebbero uscire dal mercato del lavoro visto che hanno dimostrato uno scarso orientamento al lavoro salariato (non lavorerebbero se non a tempo parziale). Quindi, il part-time rappresenterebbe solo una soluzione provvisoria e non di lungo termine (usata da donne già inserite nel mercato del lavoro che non vogliono lasciarlo nel periodo di maggiori carichi familiari).

Il lavoro atipico è collegato ad un'alta propensione di smettere di lavorare dopo la nascita di un figlio (e non sempre volontariamente visto che il contratto può semplicemente non essere rinnovato indipendentemente dalla volontà della lavoratrice). Questo risultato è tutt'altro che sorprendente, ma non meno interessante. Ciò che preoccupa è che questi tipi di contratto si stanno diffondendo sempre di più negli ultimi anni tra le nuove generazioni. Questo potrà influire negativamente sui livelli occupazionali femminili nel futuro di breve termine. Se sempre più donne usufruiranno di queste forme contrattuali soprattutto come modalità di inserimento nel mercato del lavoro, una volta che decidono di formare una famiglia potrebbero essere svantaggiate nelle chances di mantenere una permanenza stabile nella forza lavoro. Si può ipotizzare che i

contratti a termine siano più diffusi nei primi anni del percorso lavorativo della donna e che, invece, le scelte riproduttive siano attuate nella fase centrale del suo ciclo di vita dopo che la sua posizione occupazionale si sia stabilizzata. Riprendendo i dati emersi dalle statistiche descrittive (capitolo sette), si nota, però, come circa 14% delle donne del nostro campione sperimenta un evento riproduttivo quando è ancora in una situazione contrattuale “atipica”.

Tale problema ha effetti anche sui livelli di fecondità. Infatti, queste donne potrebbero decidere di ritardare la formazione di una famiglia ed, in particolare, la nascita di un figlio fino a quando non trovano un lavoro stabile. Questa eventuale tendenza amplificherebbe il posticipo dell’evento riproduttivo che tanto incide sui bassi livelli di fecondità dei paesi occidentali. Quindi, il diffondersi di contratti a termine ci pone davanti ad una potenziale doppia trappola: da un lato, potrebbe ritardare le scelte riproduttive facendo calare ulteriormente i livelli di natalità e dall’altra, per le donne che decidono di avere un figlio, potrebbe spingerle fuori dal mercato del lavoro.

L’altro punto focale del nostro lavoro è quello di osservare come le variabili analizzate agiscono nei vari paesi ovvero se emergono delle differenze negli effetti che le singole caratteristiche esercitano sul rimanere o meno occupata.

Per quanto riguarda le caratteristiche dell’occupazione della donna, emergono poche differenze tra paesi. Sul part-time e il lavoro atipico, le tendenze statisticamente significative vanno tutte nella stessa direzione nell’analisi condotta con i modelli logistici. La portata della tendenza è leggermente diversa per il part-time in alcuni paesi, ma in tutti i casi siamo davanti a coefficienti molto elevati e, quindi, non vorremo rischiare di sovra-interpretare differenze che non sono sostanziali nel dipingere la realtà che stiamo osservando. Usando il *propensity score matching*, il quadro generale rimane simile. Escludendo i lavori con meno di 15 ore settimanali, le differenze con il full-time si assottigliano, ma non scompaiono.

Sulle altre caratteristiche delle neo-madri, emergono differenze per quanto riguarda le lavoratrici autonome e la presenza di altri figli nel nucleo familiare. Le differenze tra le self-employed sembrano dipendere dalla composizione di questo gruppo di lavoratrici nei vari paesi: tendono a rimanere occupate dove

sono per la maggior parte collocate nella parte più prestigiosa della scala delle occupazione, mentre lasciano il lavoro quando sono autonome in occupazioni manuali.

La presenza di altri figli ha prodotto risultati interessanti per la Francia dove sembra che i trasferimenti in denaro e i vantaggi nel sistema di tassazione per le famiglie con figli incidano di più che i servizi statali di childcare per i bambini sotto i sei anni.

Un ulteriore punto di dibattito è analizzare come i risultati si rapportano alla teoria dei welfare regimes. Come abbiamo appena visto, non emergono grandi differenze nell'azione delle singole caratteristiche considerate. Alcune di queste differenze sono spiegate più da effetti di composizione del campione che da politiche di welfare.

Nonostante ciò alcuni punti interessanti emergono. Per esempio, i livelli di istruzione giocano un ruolo importante nei paesi familistici. Per il part-time (inclusi i lavori sotto le 15 ore settimanali), i tre paesi che, con il *propensity score matching*, emergono come quelli in cui è più penalizzante lavorare a tempo parziale sono Danimarca, Germania e Regno Unito, paesi con modelli di welfare e contesti istituzionali differenti. Se il risultato è simile, le motivazioni sono, forse, diverse. In Danimarca, con il suo generoso welfare, le donne potrebbero non aver bisogno del part-time per allargare la famiglia. Infatti sono poche le danesi che passano da full-time a part-time dopo la nascita del figlio. In Gran Bretagna è molto più elevata la quota di donne impiegate part-time e molti di questi lavori ricadono tra i marginal jobs, mentre in Germania la rigidità dell'offerta di childcare può essere la causa del mancato vantaggio del part-time (anche riducendo le ore, le donne faticano a trovare soluzioni di cura alternative per le parti della giornata in cui sono occupate)

Per quanto riguarda i paesi, la Finlandia emerge come un caso particolare molto interessante. Infatti, è uno dei paesi in cui il part-time sembra influenzare meno negativamente la permanenza della donna come occupata. Allo stesso tempo è un paese in cui relativamente poche donne lavorano a tempo parziale. Inoltre, anche nel confronto con le altre nazioni, si distanzia dai risultati della Danimarca e mostra uno scarso successo nel mantenere le neo-madri

occupate nella wave successiva alla nascita di un figlio. I servizi di childcare offerti dallo stato sono abbastanza sviluppati in Finlandia, nonostante ciò le donne finlandesi sembrano preferire occuparsi personalmente dei figli quando sono estremamente piccoli. Le preferenze sembrano giocare un ruolo fondamentale nelle loro scelte visto che le opzioni a loro disposizione sono notevoli rispetto a paesi come l'Italia o la Grecia.

Interessante è spesso ciò che sottostà al dato "crudo". Infatti, situazioni che sembrano emergere come simili possono sotto-intendere meccanismi e dinamiche molto differenti. Il risultato italiano può essere inquadrato sotto quest'ottica: infatti, le donne italiane non sembrano lasciare la propria occupazione maggiormente rispetto alle altre donne europee, ma questo non deve lasciar sperare che sia perché la situazione delle neo-madri italiane sia la stessa di quella della loro controparte in altri paesi europei. Se tra le danesi è diffusa l'uscita per un breve periodo seguita da un immediato rientro nel mercato del lavoro; in Italia l'effetto di autoselezione della forza lavoro femminile porta ad un forte attaccamento al lavoro delle occupate. In Italia questa autoselezione della forza lavoro femminile sembra giocare un ruolo importante: le donne che decidono e riescono a trovare un lavoro, poi non lo lasciano anche di fronte ad ostacoli.

L'effetto di autoselezione non va sottovalutato. Noi abbiamo analizzato le donne che sono già inserite nel mercato del lavoro e hanno un'occupazione. Viste le difficoltà di inserimento ancora presenti in alcuni paesi, le donne che sono occupate potrebbero avere un attaccamento al lavoro più elevato della media che le spinge a cercare di rimanere occupate anche in presenza di figli. L'essere una casalinga incide positivamente sulla propensione ad avere il primo figlio, mentre le donne che lavorano tendono a ritardare la gravidanza fino a quando hanno una posizione sicura nel mercato del lavoro oppure fino a che l'orologio biologico lo consente. Una volta deciso di fare un figlio potrebbero, però, essere più propense a conservare il lavoro.

La ricerca presenta alcuni spunti per ulteriori analisi. Innanzitutto, sarebbe interessante analizzare come muti la situazione a t+3 ovvero quando il figlio ha 3 anni. In molti paesi, questa è l'età in cui la copertura dei centri di cura statali

per i bambini aumenta e, quindi, le madri possono, potenzialmente, avere parti della giornata libere dall'obbligo di accudire i propri figli. Questo tipo di analisi è limitata dai dati a disposizione dei ricercatori. Infatti, servirebbero panel longitudinali che coprono un numero consistente di anni per avere un campione dalla numerosità significativa.

Un altro fattore interessante da inserire nei modelli di analisi è il childcare. Eu-Silc fornisce informazioni sull'uso da parte dei genitori di servizi di childcare sia formali che informali. Sfortunatamente questi dati sono presenti solo nella forma cross sectional e non in quella longitudinale impedendo di utilizzarli nel nostro filone di analisi.

In conclusione, la maggior parte delle donne lavoratrici mantengono la loro posizione l'anno successivo al parto anche se circa il 20-30% (a seconda della nazione) lascia il proprio lavoro. Quindi, sempre più donne rimangono occupate anche in presenza di figli piccoli ma bisogna sottolineare come rimanga una sensibile quota di lavoratrici che non riesce (o non vuole) a conciliare lavoro e famiglia.

Lavorare part-time precedentemente al parto non sembra favorire le donne a rimanere occupate. Vi sono possibili spiegazioni per questo risultato. Innanzitutto, in alcuni paesi, vi è una sostanziosa quota di lavoro part-time involontario. E' evidente che in queste situazioni il part-time non è una strategia di conciliazione, ma una scelta forzata a cui la lavoratrice è obbligata.

Inoltre, una parte delle lavoratrici a tempo parziale può avere un minore attaccamento al lavoro: lavoravano part-time perché ponevano la loro identità di lavoratrice in secondo piano rispetto ad altro (probabilmente la famiglia). Di conseguenza, se poste davanti a difficoltà (e la nascita di un figlio ne comporta tante), sono spinte a lasciare l'occupazione. Infine, alcuni di questi tipi di impieghi a tempo parziale ricadano tra i *bad jobs*, i lavori marginali e le occupazioni a basso salario. Per le donne occupate in questi impieghi, non è conveniente sopportare sforzi per rimanere occupata. In questi casi l'uscita dal mercato del lavoro diventa una scelta razionale.

Questi risultati per coloro già occupate part-time non escludono che le lavoratrici full-time non vogliano, almeno nel breve periodo, avere la possibilità

di ridurre il loro orario di lavoro tradizionale dopo la nascita di un figlio. Interessante sarebbe poter analizzare se le donne che lavorano a tempo pieno e che hanno la possibilità di passare al part-time siano più propense a mantenere il proprio lavoro. Il problema per questo tipo di analisi è l'assenza di dati. Infatti, sappiamo chi è passato dal full-time al part-time e non, più in generale, chi ne aveva l'opportunità, ma ha deciso di non percorrere questa strada (o per rimanere occupata full-time oppure per occuparsi a tempo pieno della famiglia).

Il part-time non sembra, però, la magica soluzione per risolvere il problema della conciliazione tra lavoro e famiglia in particolare visto che la fornitura di servizi di child-care rimane frammentata e, in molti contesti, non adeguata alla domanda.

## ***bliografia di riferimento***

- Accademia Nazionale dei Lincei (a cura di)  
2006 *Famiglie, nascite e politiche sociali*; Atti dei Convegni Lincei, Roma, Bardi Editore
- Aliaga C.  
2006 *How is the time of women and men distributed in Europe?*; Eurostat Statistics in Focus
- Ahn N. and Mira P.  
2002 *A note on the changing relationship between fertility and female employment rates in developed countries*; Population Economics, vol. 15, pp. 667-682
- Arpino B., Pronzato C. and Tavares L.P.  
2010 *All in the family: informal childcare and mothers' labour market participation*; Child 12/2010
- Baser O.  
2008 *Propensity Score Matching with multi-level categories: an application*; The Official News and Technical Journal of the International Society for Pharmacoeconomics and Outcome Research Vol. 14, No.2
- Bauer G. & Jacob M.  
2009 *The influence of partners' education on family formation*; EQUALSOC Working Papers
- Bernardi F.  
1999 *Donne fra famiglia e carriera. Strategie di coppia e vincoli sociali*; Milano, Franco Angeli Editore
- Bettio F. & Verashchagina A. (edited by)  
2008 *Frontiers in the economics of gender*; New York, Routledge and the Taylor & Francis Group
- Bettio F. and Villa P.  
1998 *A Mediterranean perspective on the breakdown of the relationship between participation and fertility*; Cambridge Journal of Economics; vol. 22, no. 137-171
- Bielenski H., Bosch G. & Wagner A.  
2002 *Working time preferences in sixteen European countries*; Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities
- Blau D. & Robins P.  
1991 *Child care demand and labour supply of young mothers over time*; Demography, Vol. 28. No. 3, pp. 333-351

- Blossfeld H-P. & Hakim K. (edited by)  
 1997 *Between Equalization and Marginalization: Women Working Part-Time in Europe and the United States of America*; Oxford, Oxford University Press
- Boeri T.; Hanson G. & McCormyck B. (edited by)  
 2002 *Immigration policy and the welfare system*; Oxford, Oxford University Press
- Bollé Patrick  
 1997 *Part-time work: solution or trap?*; International Labor Review Perspectives, vol. 134, no.4
- Booth A. & van Ours J.  
 2010 *Part-time jobs: what women want?*; IZA DP No.4686
- Bould S. & Crespi I. (a cura di)  
 2008 *La conciliazione lavoro-famiglia in Europa*; Milano, Franco Angeli
- Bosi P.  
 2008 *Care, sviluppo umano e crescita, una conciliazione difficile*; Il Mulino, no.4
- Bozzon R.  
 2009 *Labour market changes and the transitions to first marriage and to first childbirth in Italy. A comparison between generations*; EQUALSOC Working Papers
- Brewster K. and Rindfuss E.  
 2000 *Fertility and women's employment in industrialized nations*; Annual Review of Sociology, vol. 26, pp. 271-296
- Caliendo M. & Kopeinig S.  
 2005 *Some practical guidance for the implementation of propensity score matching*; IZA DP No. 1588
- Connelly R.  
 1992 *The effect of child care costs on married women's labour force participation*; *The review of economics and statistics*, Vol. 74, No. 1, pp. 83-90
- Connolly S. and Gregory M.  
 2009 *The part-time pay penalty: earnings trajectories of British women*; Oxford Economic Papers, vol. 61 no. S1 : 76-97.

- Correll S., Bernard S. & Paik I.  
2007 *Getting a job: is there a motherhood penalty?*; American Journal of Sociology, vol. 112, no.5
- Crompton R. (edited by);  
1999 *Restructuring gender relations and employment. The decline of the male breadwinner*; Oxford, Oxford University Press
- Dehejia R. & Wahba S.  
2002 *Propensity score matching methods for nonexperimental casual studies*; The review of Economics and Statistics; Vol. 84, No. 1, pp. 151-161
- Davis K.; Evans M. & Lorber J. (edited by)  
2006 *Handbook of gender and women's studies*; London, Sage Publications
- Del Boca D. and Pasqua S.  
2005 *Social policies and employment of married women in Europe*; Child n.19/2005
- Del Boca D., Pasqua S. & Pronzato C.  
2005 *Employment and fertility in Italy, France and the UK*; Labour, vol. 4  
2007 *The impact of Institutions on Motherhood and Work*; Child n.06/2007
- Del Boca D. and Sauer R.M.  
2006 *Life cycle employment and fertility across institutional environments*; Child n. 14/2006
- Del Boca D. and Vuri D.  
2006 *The mismatch between employment and child care in Italy: the impact of rationing*; Child n. 08/2006
- Del Boca D., Aaberge R., Colombino U., Ermish J.m Francesconi M., Pasqua S. & Strom S.  
2003 *Labour market participation of women and fertility: the effect of the social policies*; Working Paper Fondazione Rodolfo Benedetti
- Dex S., Joshi H., McCulloch A. and Macran S.  
1996 *Women's employment transitions around childbearing*; CEPR Discussion Paper Series
- Drew E., Emerek R. & Mahon E. (edited by)  
1998 *Women, work and the family in Europe*; New York, Routledge
- Edwards M. E.  
2001 *Uncertainty and the rise of the work-family dilemma*; Journal of marriage and the family, vol.63, no. 1, pp. 183-196

- Eichhorst W. & Hemerijk A.  
2008 *Welfare and employment: a European dilemma?*; IZA DP No. 3870
- Engelhardt H. and Prskawetz  
2002 *On the changing correlation between fertility and female employment over space and time*; MPIDR Working Paper WP 2002-052
- Esping-Andersen G.  
1990 *The three worlds of welfare capitalism*; Cambridge: Polity Press & Princeton, Cambridge, Princeton University Press  
2000 *I fondamenti sociali delle economie postindustriali*; Bologna, Il Mulino  
2009 *The incomplete revolution*; Cambridge, Polity Press
- Esser I.  
2008 *Have more generous welfare states undermined strong employment commitment? Trends over time in comparative perspective*; EQUALSOC Working Papers
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (a cura di)  
2001 *Working time preferences at different phases of life*; Lussemburgo  
2007 *Part-time work in Europe*; Lussemburgo  
2010 *European Company Survey 2009. Part-time work in Europe*; Lussemburgo
- Ferrera M.  
2008 *Il fattore D*; Milano, Mondadori
- Gallie D, Hallden K. & Zhou Y.  
2008 *The changing quality of part-time work in Britain and Sweden?*, EQUALSOC Working Papers
- Geyer J. & Steiner V.  
2007 *Short-run and long-term effects of childbirth on mothers' employment and working hours across institutional regimes: an empirical analysis based on the European Community Household Panel*; IZA Discussion Papers 2693, Institute for the Study of Labor (IZA).
- Glorieux I. & Koelet S.  
2002 *Gendered priorities: differences between in men and women in balancing between paid work, unpaid work and work and leisure*; Stress, health and lifestyle: the work-family interface Conference.
- Gormick, J., Meyers, M. and Ross, K.  
1996 *Supporting the employment of mothers: policy variation across fourteen welfare states*; Luxembourg Income Study Working Paper Series, working paper no. 139

- Griffin G. (edited by)  
2002 *Women's employment, women's studies and equal opportunities 1945-2001: reports from nine European Countries*; Hull, University of Hull
- Gutiérrez-Domènech M.  
2003 *Employment after motherhood: a European comparison*; LES-CEP WP1177
- Handarson M.  
2007 *The flexibility of working time arrangements for women and men*; Lussemburgo, EUROSTAT
- Hank K. and Kreyendfeld M.  
2000 *Does the availability of childcare influence the employment of mothers? Finding from western Germany*; MPIDR Working Paper WP 200-003
- Hill J., Hawkins A. & Miller B.  
1996 *Work and family in the virtual office: perceived influences of mobile telework*; Family Relations; Vol. 45, N. 3
- Ichino A.  
2002 *The problem of causality in the analysis of educational choices and labour market outcomes*; Slides for lectures; European University Institute and CEPR
- ISTAT  
2007 *Conciliare lavoro e famiglia*, Roma  
2007 *Essere madri in Italia- Anno 2005*, Roma  
2009 *Le difficoltà nella transizione dei giovani allo stato adulto e le criticità nei percorsi di vita femminili*, Roma
- Joshi H. and Hinde A.  
1993 *Employment after childbearing in post-war Britain: cohort-study evidence on contracts within and across generations*; European Sociological Review, vol. 9, no. 3
- Kanji S.  
2010 *What keeps mothers in full-time employment?*; European Sociological Review, Advanced Access
- Kimmell J.  
1998 *Child care costs as a barrier to employment for single and married mothers*; W.E. Upjohn Institute for Employment Research

- Klammer U. & Keuzenkamp S.  
2005 *Working time options over life course: changing social security structures*; Lussemburgo, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Kogel T.  
2003 *Did the association between fertility and female employment within OECD countries really change its sign?* Max Planck Institute for Demographic Research
- Kohler H-P., Billari F. and Ortega J.A.  
2001 *Towards a theory of lowest-low fertility*; MPIDR Working Paper WP 2001-032
- Kohler H-P. and Ortega J-A.  
2002 *Tempo-adjusted period parity progression measures, fertility postponement and completed cohort fertility*; Demographic Research, vol. 6, article 6, pp. 91-144  
2002 *Measuring low fertility: rethinking demographic methods*; MPIDR Working Paper WP 2002-001
- Koistinen P and Sengenberger W.  
2002 *Labour flexibility: a factor of economics and social performance of Finland in the 1990s*; Tampere, Tampere University Press
- Lechner M.  
2002 *Program heterogeneity and propensity score matching: an application to the evaluation of active labour market policies*; The review of economics and statistics, vol. 84, no.2
- Lee W-S.  
2006 *Propensity score matching and variations on the balancing test*; Melbourne Institute of applied economic and social research
- Leira A.  
2009 *Care, social citizenship and conflict: gender matters*; EQUALSOC Working Papers
- Lethbridge J.  
2005 *Cares services in Europe*; Public Services International Research Unit
- Liefbroer A.  
2005 *The impact of perceived costs and rewards of childbearing on entry into parenthood: evidence from a panel study*; European Journal of Population, vol. 21., no. 4

- Lu B. & Rosenbaum P.  
2004 *Optional pair matching with two control groups*; Journal of Computational and Graphical Statistics, Vol. 13m No. 2, pp. 422-434
- Mac an Ghail M. & Haywood C.  
2007 *Gender, culture and society. Contemporary femininities and masculinities*; Basingstoke, Palgrave MacMillan
- Mallia K. & Ferris S.P.  
2010 *Telework: a consideration of its impact on individuals and organizations*; The Electroanical Journal of Communication, vo. 10, no. 3
- Manning B. & Petrongolo A.  
2005 *The part-time pay penalty*; CEP Discussion Papers dp0679, Centre for Economic Performance, LSE
- Martin-Garcia T. and Bainzan P.  
2006 *The impact of the type of education and of educational enrolment on first births*; European Sociological Review; vol. 22, no. 3, pp. 259-275
- Michard P-C. & Tatsiramos K.  
2008 *Fertility and female employment dynamics in Europe: the effect of using alternative econometric modeling assumptions*, IZA DP No. 3853
- Morgan P. & Rindfuss R.  
1999 *Reexamining the link of early childbearing to marriage and subsequent fertility*; Demography 36 (1), pp. 59-75
- Muszynska, M  
2004 *Employment after childbearing: a comparative study of Italy and Norway*; MPIDR working paper wp 2004-030
- Neyer G.  
2006 *Family policies and fertility in Europe: fertility policies at the intersection of gender policies, employment policies and care policies*; MPIDR Working Paper WP 2006-010
- OECD  
2010 *Public spending on childcare and early education*, Parigi  
2010 *Public spending on family benefits*, Parigi  
2010 *Family care benefits*, Parigi  
2010 *Key characteristics of parental leave system*, Parigi  
2010 *Use of childbirth-related leave by mothers and fathers*, Parigi  
2010 *Additional leave entitlements for working parents*, Parigi  
2010 *Enrolment in childcare and pre-schools*, Parigi  
2010 *Informal childcare arrangements*, Parigi  
2010 *Childcare support*, Parigi

- O'Connor J.  
1993 *Gender, class and citizenship in the comparative analysis of welfare state regimes: theoretical and methodological issues*; The British Journal of Sociology, Vol. 44, No. 3, pp. 501-518.
- Orloff A-S.  
1993 *Gender and social rights of citizenship: the comparative analysis of gender relations and welfare states*; American Sociological Review, Vol. 58, No. 3, pp. 303-328
- Osservatorio nazionale sulla famiglia (a cura di)  
2005 *Famiglie e politiche di welfare in Italia: interventi e pratiche*. Vol II; Bologna, Il Mulino
- Paoli P. and Merllié D.  
2001 *Third European Survey on Working Conditions 2000*; Lussemburgo, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Provincia di Torino (a cura di)  
2008 *La conciliazione lavoro-famiglia in Italia e in Europa*; Provincia di Torino
- Rindfuss R., Benjamin Guzzo K., and Morgan P.  
2000 *The Changing Institutional Context of Low Fertility*, working paper, University of North Carolina.
- Rovelli R. & Bruno R.  
2008 *Labor market policies, institutions and employment rates in the EU-27*; IZA DP No. 3502
- Sainsbury D. (edited by)  
1999 *Gender and welfare state regimes*; Oxford, Oxford University Press
- Saraceno C.  
1998 *Mutamenti nella famiglia e politiche sociali in Italia*; Bologna, Il Mulino
- Saurel-Cubizolles M-J., Romito P., Escribà-Aguir V., Lelong N., Mas Pons R. & Ancl P-Y  
1999 *Returning to work after childbirth in France, Italy and Spain*; European Sociological Review, Vol. 15 No. 2 pp 179-194
- Sianesi B.  
2001 *Implementing propensity score matching estimators with STATA*; UK Stata Users Group, VII meeting

- Solera C.  
2009 *Changes across generations in Italy and Britain*, Bristol, Policy Press
- Thévenon O.  
2008 *Family policies in Europe: available databases and initial comparisons*; Vienna Yearbook of Population Research, pp. 165-177
- Titus M.  
2007 *Detecting selection bias; using propensity score matching and estimating treatment effects*; Research in higher education, vol.48, no.4
- Tomlinson J., Olsen W. & Purdan K.  
2009 *Women returns and potential returns: employment profiles and labour market opportunities - A case study of the United Kingdom*; European Sociological Review; Vol. 25, Num. 3, pag 349-363
- Unione Europea (a cura di)  
2009 *The provision of childcare services - A comparative review of 30 European countries*; Lussemburgo, European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal opportunities
- Uunk W., Kalmijn M. and Muffels R.  
2003 *The impact of children on women's labor supply in Europe: a reassessment of role of institutions*; EPAG Working Papers, no. 2003-39
- Bastelaer (van) A., Lemaître G. and Marianna P.  
1997 *The definition of part-time work for the purpose of international Comparisons*, OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers, No. 22, OECD Publishing
- Villa P.  
2007 *Conciliare famiglia e lavoro, una necessità per tutti*; Trento, Osservatorio per le politiche di pari opportunità
- Waldfoegel J., Higuchi Y. and Abe M.  
1998 *Maternity leave policies and women's employment after childbearing: evidence from the United States, Britain and Japan*; CASEpaper, CASE/3

## APPENDICE I

dip	Coef,	P>z	dip	Coef,	P>z	dip	Coef,	P>z
Età	-0,02	0,052	Età	-0,01	0,229	Età	-0,01	0,240
<b>Status occupazionale (Categoria di riferimento: Full time standard)</b>								
Full Time Atipico	1,11	0,000	Full Time Atipico	1,01	0,000	Full Time Atipico	1,03	0,000
PT standard	0,45	0,000	PT standard	0,37	0,007	PT standard	0,38	0,004
PT atipico	1,18	0,000	PT atipico	1,06	0,000	PT atipico	1,08	0,000
Meno 15 ore	1,33	0,000	Meno 15 ore	1,19	0,000	Meno 15 ore	1,19	0,000
Self employed	0,29	0,292	Self employed	0,14	0,591	Self employed	0,16	0,567
Non classificabili	1,22	0,005	Non classificabili	1,18	0,003	Non classificabili	1,16	0,004
<b>Status matrimoniale (categoria di riferimento: in coppia)</b>								
Single	0,22	0,229	Single	0,04	0,814	Single	0,00	0,984
<b>Livello di istruzione (categoria di riferimento: livello basso)</b>								
Istruzione media	-0,57	0,000	Istruzione media	-0,48	0,000	Istruzione media	-0,51	0,000
Istruzione alta	-0,79	0,000	Istruzione alta	-0,62	0,000	Istruzione alta	-0,64	0,000
<b>Altri figli (categoria di riferimento: primo figlio)</b>								
Figlio 0-6 anni	0,17	0,473	Figlio 0-6 anni	0,16	0,525	Figlio 0-6 anni	0,15	0,536
Figlio 6+	0,06	0,778	Figlio 6+	-0,01	0,954	Figlio 6+	-0,03	0,880
			<b>Reddito (categoria riferimento: livello basso)</b>			<b>Reddito (categoria riferimento: livello basso)</b>		
			Medio-basso	-0,31	0,000	Medio-basso	-0,34	0,037
			Medio-alto	-0,73	0,000	Medio-alto	-0,68	0,000
			Alto	-0,68	0,000	Alto	-0,73	0,000
<b>Totale Osservazioni</b>								
Totale Osservazioni	4193		Totale Osservazioni	4193		Totale Osservazioni	4193	
<b>Log likelihood</b>								
Log likelihood	-2058,596		Log likelihood	-2033,1661		Log likelihood	-2037,7072	
<b>Pseudo R2</b>								
Pseudo R2	0,0653		Pseudo R2	0,0768		Pseudo R2	0,0748	

Figura 100: modelli logistici con opzione cluster(paese)

## APPENDICE II

	Coef,	P>z
<b>Età</b>	-0,02	0,007
<b>Categoria di riferimento: Full time standard</b>		
<b>Full Time Atipico</b>	1,17	0
<b>Orario ridotto</b>	0,32	0,002
<b>PT standard 15-30 ore</b>	0,46	0,002
<b>PT atipico</b>	1,20	0
<b>Meno 15 ore</b>	1,35	0
<b>Self employed</b>	0,15	0,357
<b>Non classificabili</b>	1,18	0
<b>Status matrimoniale (categoria di riferimento: Sposata)</b>		
<b>Non sposata</b>	0,19	0,255
<b>Livello di istruzione (categoria di riferimento: livello basso)</b>		
<b>Istruzione media</b>	-0,62	0
<b>Istruzione alta</b>	-0,83	0
<b>Altri figli (categoria di riferimento: primo figlio)</b>		
<b>Figlio 0-6 anni</b>	0,14	0,112
<b>Figlio 6+</b>	0,01	0,93
<b>Log Likelihood</b>	-2115,7027	
<b>Pseudo R2</b>	0,053	
<b>Prob &gt; chi2</b>	0,0000	

Figura 101: modelli logistici con orario ridotto

	<b>Coef</b>	<b>P&gt;z</b>	<b>Delta-method</b>	<b>dy/dx</b>
<b>Categoria di riferimento: Full time standard</b>				
Full Time Atipico	1,12	0	0,20	0
PT standard	0,45	0,001	0,07	0,003
PT atipico	1,20	0	0,22	0
Meno 15 ore	1,34	0	0,25	0
Self employed	0,28	0,038	0,04	0,05
Non classificabili	1,23	0	0,23	0
<b>Status matrimoniale (categoria di riferimento: Sposata)</b>				
Non sposata	0,25	0,134	0,04	0,154
<b>Livello di istruzione (categoria di riferimento: livello basso)</b>				
Istruzione media	-0,58	0	-0,10	0
Istruzione alta	-0,81	0	-0,14	0
<b>Altri figli (categoria di riferimento: primo figlio)</b>				
Figlio 0-6 anni	0,16	0,074	0,03	0,076
Figlio 6+	0,01	0,942	0,00	0,943
<b>Età (categoria di riferimento: under 30)</b>				
30-39 anni	-0,21	0,014	-0,03	0,013
40 anni +	0,00	0,995	0,00	0,995
<b>_cons</b>	-1,10	0		
<b>Numero osservazioni</b>	4193			
<b>Log likelihood</b>	-2058,8178			
<b>Prob &gt; chi2</b>	0,0000			
<b>Pseudo R2</b>	0,0652			

Figura 102: modelli logistici con età inserita come categoriale

## APPENDICE III

Test di bilanciamento *Propensity Score Matching* tra part-time e full-time

Austria							
Variable	Sample	Mean		%Reduct		T-tes	
		Treated	Control	%bias	bias	t	p> t
Età	Unmatched	29,569	28,088	29,8		1,94	0,053
	Matched	29,569	29,896	-6,6	77,9	-0,33	0,742
Primo figlio	Unmatched	0,21569	0,53456	-69,4		-4,22	0
	Matched	0,21569	0,2116	0,9	98,7	0,05	0,96
Figlio 0-6	Unmatched	0,54902	0,36406	37,6		2,44	0,015
	Matched	0,54902	0,54799	0,2	99,4	0,01	0,992
Figlio 6+	Unmatched	0,23529	0,10138	36,1		2,61	0,01
	Matched	0,23529	0,24041	-1,4	96,2	-0,06	0,952
Istruzione bassa	Unmatched	0,13725	0,14747	-2,9		-0,19	0,853
	Matched	0,13725	0,2094	-20,5	-606,6	-0,96	0,341
Istruzione media	Unmatched	0,64706	0,65899	-2,5		-0,16	0,872
	Matched	0,64706	0,5869	12,6	-404,4	0,62	0,537
Istruzione alta	Unmatched	0,21569	0,19355	5,5		0,36	0,722
	Matched	0,21569	0,2037	3	45,9	0,15	0,883
In coppia	Unmatched	0,96078	0,82028	46		2,53	0,012
	Matched	0,96078	0,9567	1,3	97,1	0,1	0,918
Single	Unmatched	0,03922	0,17972	-46		-2,53	0,012
	Matched	0,03922	0,0433	-1,3	97,1	-0,1	0,918

Danimarca							
		Mean		%Reduct		T-tes	
Variable	Sample	Treated	Control	%bias	bias	t	p> t
<b>Età</b>	Unmatched	29,436	31,442	-42,4		-2,68	0,008
	Matched	29,676	29,7	-0,5	98,8	-0,02	0,983
<b>Primo figlio</b>	Unmatched	0,51282	0,4422	14,1		0,84	0,402
	Matched	0,48649	0,49242	-1,2	91,6	-0,05	0,96
<b>Figlio 0-6</b>	Unmatched	0,38462	0,42197	-7,6		-0,45	0,655
	Matched	0,40541	0,40739	-0,4	94,7	-0,02	0,986
<b>Figlio 6+</b>	Unmatched	0,10256	0,13584	-10,2		-0,58	0,562
	Matched	0,10811	0,1002	2,4	76,2	0,11	0,913
<b>Istruzione bassa</b>	Unmatched	0,12821	0,10983	5,6		0,34	0,731
	Matched	0,13514	0,10935	7,9	-40,3	0,33	0,739
<b>Istruzione media</b>	Unmatched	0,58974	0,40751	36,8		2,19	0,029
	Matched	0,56757	0,57705	-1,9	94,8	-0,08	0,935
<b>Istruzione alta</b>	Unmatched	0,28205	0,48266	-41,9		-2,39	0,017
	Matched	0,2973	0,3136	-3,4	91,9	-0,15	0,881
<b>In coppia</b>	Unmatched	0,92308	0,98266	-28,1		-2,35	0,02
	Matched	0,97297	0,97036	1,2	95,6	0,07	0,947
<b>Single</b>	Unmatched	0,07692	0,01734	28,1		2,35	0,02
	Matched	0,02703	0,02964	-1,2	95,6	-0,07	0,947

Finlandia							
Variable	Sample	Mean		%Reduct		T-tes	
		Treated	Control	%bias	bias	t	p> t
<b>Età</b>	Unmatched	31,375	31,612	-4		-0,25	0,801
	Matched	31,375	30,761	10,5	-159,1	0,42	0,679
<b>Primo figlio</b>	Unmatched	0,4375	0,38487	10,6		0,58	0,563
	Matched	0,4375	0,41061	5,4	48,9	0,21	0,831
<b>Figlio 0-6</b>	Unmatched	0,4375	0,4375	0		0	1
	Matched	0,4375	0,51343	-15,2		-0,6	0,55
<b>Figlio 6+</b>	Unmatched	0,125	0,17763	-14,6		-0,75	0,455
	Matched	0,125	0,07596	13,6	6,8	0,64	0,522
<b>Istruzione bassa</b>	Unmatched	0,125	0,04276	29,6		2,03	0,044
	Matched	0,125	0,125	0	100	0	1
<b>Istruzione media</b>	Unmatched	0,28125	0,36842	-18,5		-0,98	0,33
	Matched	0,28125	0,33623	-11,7	36,9	-0,47	0,64
<b>Istruzione alta</b>	Unmatched	0,59375	0,58882	1		0,05	0,957
	Matched	0,59375	0,53877	11,1	-1014,2	0,44	0,663
<b>In coppia</b>	Unmatched	0,96875	0,97368	-2,9		-0,16	0,87
	Matched	0,96875	0,98238	-8,1	-176,3	-0,35	0,729
<b>Single</b>	Unmatched	0,03125	0,02632	2,9		0,16	0,87
	Matched	0,03125	0,01762	8,1	-176,3	0,35	0,729

Francia							
		Mean		%Reduct		T-tes	
Variable	Sample	Treated	Control	%bias	bias	t	p> t
<b>Età</b>	Unmatched	30,446	30,557	-2,3		-0,24	0,812
	Matched	30,611	30,665	-1,1	51	-0,08	0,935
<b>Primo figlio</b>	Unmatched	0,41964	0,50171	-16,5		-1,59	0,112
	Matched	0,42593	0,44788	-4,4	73,2	-0,32	0,746
<b>Figlio 0-6</b>	Unmatched	0,42857	0,37158	11,6		1,14	0,256
	Matched	0,42593	0,37865	9,6	17	0,71	0,481
<b>Figlio 6+</b>	Unmatched	0,15179	0,12671	7,2		0,72	0,472
	Matched	0,14815	0,17347	-7,3	-1	-0,5	0,614
<b>Istruzione bassa</b>	Unmatched	0,27679	0,16096	28,2		2,94	0,003
	Matched	0,25	0,25627	-1,5	94,6	-0,11	0,916
<b>Istruzione media</b>	Unmatched	0,33929	0,31336	5,5		0,54	0,59
	Matched	0,35185	0,33529	3,5	36,1	0,26	0,799
<b>Istruzione alta</b>	Unmatched	0,38393	0,52568	-28,7		-2,76	0,006
	Matched	0,39815	0,40844	-2,1	92,7	-0,15	0,878
<b>In coppia</b>	Unmatched	0,94643	0,96747	-10,3		-1,1	0,274
	Matched	0,97222	0,94765	12,1	-16,8	0,92	0,36
<b>Single</b>	Unmatched	0,05357	0,03253	10,3		1,1	0,274
	Matched	0,02778	0,05235	-12,1	-16,8	-0,92	0,36

Germania							
		Mean		%Reduct		T-tes	
Variable	Sample	Treated	Control	%bias	bias	t	p> t
<b>Età</b>	Unmatched	30,622	29,069	34,3		3,43	0,001
	Matched	30,537	30,627	-2	94,2	-0,17	0,867
<b>Primo figlio</b>	Unmatched	0,20741	0,75143	-129,5		-12,61	0
	Matched	0,20896	0,20896	0	100	0	1
<b>Figlio 0-6</b>	Unmatched	0,48889	0,11714	88,2		9,64	0
	Matched	0,48507	0,49511	-2,4	97,3	-0,16	0,87
<b>Figlio 6+</b>	Unmatched	0,3037	0,13143	42,6		4,52	0
	Matched	0,30597	0,29594	2,5	94,2	0,18	0,859
<b>Istruzione bassa</b>	Unmatched	0,15556	0,16571	-2,8		-0,27	0,787
	Matched	0,15672	0,15578	0,3	90,8	0,02	0,983
<b>Istruzione media</b>	Unmatched	0,68889	0,65143	8		0,78	0,436
	Matched	0,68657	0,6875	-0,2	97,5	-0,02	0,987
<b>Istruzione alta</b>	Unmatched	0,15556	0,18286	-7,3		-0,71	0,479
	Matched	0,15672	0,15672	0	100	0	1
<b>In coppia</b>	Unmatched	0,94074	0,94	0,3		0,03	0,975
	Matched	0,9403	0,95033	-4,2	-1254,7	-0,36	0,719
<b>Single</b>	Unmatched	0,05926	0,06	-0,3		-0,03	0,975
	Matched	0,0597	0,04967	4,2	-1254,7	0,36	0,719

Grecia							
		Mean		%Reduct		T-tes	
Variable	Sample	Treated	Control	%bias	bias	t	p> t
<b>Età</b>	Unmatched	31,259	30,008	26,8		1,68	0,094
	Matched	31,259	31,035	4,8	82,1	0,28	0,783
<b>Primo figlio</b>	Unmatched	0,33333	0,50207	-34,5		-2,26	0,025
	Matched	0,33333	0,32688	1,3	96,2	0,07	0,944
<b>Figlio 0-6</b>	Unmatched	0,48148	0,3527	26,2		1,77	0,078
	Matched	0,48148	0,49069	-1,9	92,9	-0,09	0,925
<b>Figlio 6+</b>	Unmatched	0,18519	0,14523	10,7		0,74	0,462
	Matched	0,18519	0,18243	0,7	93,1	0,04	0,971
<b>Istruzione bassa</b>	Unmatched	0,14815	0,18672	-10,3		-0,67	0,506
	Matched	0,14815	0,13535	3,4	66,8	0,19	0,851
<b>Istruzione media</b>	Unmatched	0,27778	0,38589	-23		-1,49	0,137
	Matched	0,27778	0,29703	-4,1	82,2	-0,22	0,827
<b>Istruzione alta</b>	Unmatched	0,57407	0,42739	29,5		1,96	0,051
	Matched	0,57407	0,56763	1,3	95,6	0,07	0,947
<b>In coppia</b>	Unmatched	1	0,99585	9,1		0,47	0,637
	Matched	1	1	0	100		
<b>Single</b>	Unmatched	0	0,00415	-9,1		-0,47	0,637
	Matched	0	0	0	100		

Irlanda							
Variable	Sample	Mean		%Reduct		T-tes	
		Treated	Control	%bias	bias	t	p> t
Età	Unmatched	32,115	30,904	23		1,79	0,075
	Matched	32,096	32,038	1,1	95,3	0,06	0,948
Primo figlio	Unmatched	0,23077	0,5	-58		-4,25	0
	Matched	0,24658	0,24707	-0,1	99,8	-0,01	0,995
Figlio 0-6	Unmatched	0,58974	0,41667	35		2,67	0,008
	Matched	0,61644	0,63557	-3,9	88,9	-0,24	0,813
Figlio 6+	Unmatched	0,17949	0,08333	28,6		2,38	0,018
	Matched	0,13699	0,11736	5,8	79,6	0,35	0,724
Istruzione bassa	Unmatched	0,25641	0,14474	28		2,26	0,024
	Matched	0,20548	0,19714	2,1	92,5	0,12	0,901
Istruzione media	Unmatched	0,48718	0,53509	-9,6		-0,73	0,466
	Matched	0,52055	0,53675	-3,2	66,2	-0,19	0,846
Istruzione alta	Unmatched	0,25641	0,32018	-14,1		-1,06	0,292
	Matched	0,27397	0,26611	1,7	87,7	0,11	0,916
In coppia	Unmatched	0,88462	0,88596	-0,4		-0,03	0,974
	Matched	0,91781	0,90848	2,9	-591,1	0,2	0,843
Single	Unmatched	0,11538	0,11404	0,4		0,03	0,974
	Matched	0,08219	0,09152	-2,9	-591,1	-0,2	0,843

Italia							
		Mean		%Reduct		T-tes	
Variable	Sample	Treated	Control	%bias	bias	t	p> t
<b>Età</b>	Unmatched	32,133	31,526	14,3		1,39	0,166
	Matched	32,133	32,299	-3,9	72,7	-0,3	0,765
<b>Primo figlio</b>	Unmatched	0,47788	0,60125	-24,9		-2,4	0,017
	Matched	0,47788	0,49834	-4,1	83,4	-0,31	0,76
<b>Figlio 0-6</b>	Unmatched	0,30088	0,26514	7,9		0,77	0,443
	Matched	0,30088	0,27654	5,4	31,9	0,4	0,688
<b>Figlio 6+</b>	Unmatched	0,22124	0,13361	23		2,35	0,019
	Matched	0,22124	0,22512	-1	95,6	-0,07	0,944
<b>Istruzione bassa</b>	Unmatched	0,19469	0,28601	-21,4		-1,97	0,049
	Matched	0,19469	0,17438	4,8	77,8	0,39	0,695
<b>Istruzione media</b>	Unmatched	0,53982	0,53445	1,1		0,1	0,918
	Matched	0,53982	0,55501	-3	-182,5	-0,23	0,82
<b>Istruzione alta</b>	Unmatched	0,26549	0,17954	20,7		2,07	0,038
	Matched	0,26549	0,27061	-1,2	94	-0,09	0,931
<b>In coppia</b>	Unmatched	1	0,94781	33,2		2,49	0,013
	Matched	1	0,97495	15,9	52	1,7	0,091
<b>Single</b>	Unmatched	0	0,05219	-33,2		-2,49	0,013
	Matched	0	0,02505	-15,9	52	-1,7	0,091

Spagna							
Variable	Sample	Mean		%Reduct		T-tes	
		Treated	Control	%bias	bias	t	p> t
<b>Età</b>	Unmatched	31,754	31,761	-0,2		-0,01	0,991
	Matched	31,983	32,207	-5	-3249,6	-0,28	0,778
<b>Primo figlio</b>	Unmatched	0,42623	0,64452	-44,6		-3,22	0,001
	Matched	0,44068	0,44902	-1,7	96,2	-0,09	0,928
<b>Figlio 0-6</b>	Unmatched	0,39344	0,19269	45		3,46	0,001
	Matched	0,37288	0,38951	-3,7	91,7	-0,18	0,854
<b>Figlio 6+</b>	Unmatched	0,18033	0,16279	4,6		0,34	0,738
	Matched	0,18644	0,16147	6,6	-42,4	0,35	0,723
<b>Istruzione bassa</b>	Unmatched	0,34426	0,28571	12,6		0,91	0,362
	Matched	0,32203	0,37727	-11,9	5,7	-0,62	0,533
<b>Istruzione media</b>	Unmatched	0,18033	0,20598	-6,5		-0,45	0,65
	Matched	0,18644	0,18128	1,3	79,9	0,07	0,943
<b>Istruzione alta</b>	Unmatched	0,47541	0,50831	-6,6		-0,47	0,64
	Matched	0,49153	0,44145	10	-52,2	0,54	0,589
<b>In coppia</b>	Unmatched	0,98361	0,97342	7		0,46	0,642
	Matched	0,98305	0,98076	1,6	77,5	0,09	0,926
<b>Single</b>	Unmatched	0,01639	0,02658	-7		-0,46	0,642
	Matched	0,01695	0,01924	-1,6	77,5	-0,09	0,926

UK							
		Mean		%Reduct		T-tes	
Variable	Sample	Treated	Control	%bias	bias	t	p> t
<b>Età</b>	Unmatched	30,296	30,123	3,2		0,32	0,746
	Matched	30,719	30,303	7,7	-141,4	0,66	0,509
<b>Primo figlio</b>	Unmatched	0,14789	0,71979	-141		-13,67	0
	Matched	0,16406	0,16406	0	100	0	1
<b>Figlio 0-6</b>	Unmatched	0,69718	0,20051	115		12,12	0
	Matched	0,67188	0,62991	9,7	91,6	0,7	0,483
<b>Figlio 6+</b>	Unmatched	0,15493	0,07969	23,5		2,57	0,01
	Matched	0,16406	0,20603	-13,1	44,2	-0,86	0,389
<b>Istruzione bassa</b>	Unmatched	0,3662	0,27763	19		1,97	0,049
	Matched	0,35938	0,32737	6,9	63,9	0,54	0,591
<b>Istruzione media</b>	Unmatched	0,14789	0,1491	-0,3		-0,03	0,972
	Matched	0,14844	0,15022	-0,5	-47	-0,04	0,968
<b>Istruzione alta</b>	Unmatched	0,48592	0,57326	-17,5		-1,79	0,074
	Matched	0,49219	0,52241	-6,1	65,4	-0,48	0,63
<b>In coppia</b>	Unmatched	0,9507	0,94087	4,3		0,43	0,665
	Matched	0,95313	0,95175	0,6	86	0,05	0,959
<b>Single</b>	Unmatched	0,0493	0,05913	-4,3		-0,43	0,665
	Matched	0,04688	0,04825	-0,6	86	-0,05	0,959

## APPENDICE IV

Test di bilanciamento *Propensity Score Matching* tra part-time e full-time escludendo i lavori con meno di 15 ore

Austria							
Variable	Sample	Mean		%bias	%Reduct  bias	T-tes	
		Treated	Control			t	p> t
<b>Età</b>	Unmatched	29,818	28,088	33,8		2,12	0,035
	Matched	29,605	29,67	-1,3	96,2	-0,06	0,954
<b>Primo figlio</b>	Unmatched	0,22727	0,53456	-66,3		-3,81	0
	Matched	0,23256	0,22847	0,9	98,7	0,04	0,965
<b>Figlio 0-3</b>	Unmatched	0,52273	0,36406	32,1		1,97	0,049
	Matched	0,53488	0,59481	-12,1	62,2	-0,55	0,58
<b>Figlio 3-6</b>	Unmatched	0,25	0,10138	39,5		2,73	0,007
	Matched	0,23256	0,17673	14,8	62,4	0,64	0,527
<b>Istruzione bassa</b>	Unmatched	0,13636	0,14747	-3,2		-0,19	0,85
	Matched	0,13953	0,16533	-7,3	-132,3	-0,33	0,743
<b>Istruzione media</b>	Unmatched	0,68182	0,65899	4,8		0,29	0,771
	Matched	0,67442	0,67256	0,4	91,8	0,02	0,986
<b>Istruzione bassa</b>	Unmatched	0,18182	0,19355	-3		-0,18	0,858
	Matched	0,18605	0,16212	6,1	-104	0,29	0,773
<b>Single</b>	Unmatched	0,95455	0,82028	43,3		2,24	0,026
	Matched	0,95349	0,95582	-0,8	98,3	-0,05	0,959
<b>In coppia</b>	Unmatched	0,04545	0,17972	-43,3		-2,24	0,026
	Matched	0,04651	0,04418	0,8	98,3	0,05	0,959
<b>Standard</b>	Unmatched	0,77273	0,82028	-11,7		-0,73	0,463
	Matched	0,76744	0,76975	-0,6	95,2	-0,03	0,98
<b>Atipico</b>	Unmatched	0,13636	0,11982	4,9		0,3	0,761
	Matched	0,13953	0,15326	-4,1	17,1	-0,18	0,859
<b>Autonome</b>	Unmatched	0,09091	0,05991	11,7		0,76	0,449
	Matched	0,09302	0,077	6	48,3	0,26	0,793
<b>Non classificabili</b>	Unmatched	0	0				
	Matched	0	0				

<b>Danimarca</b>							
<b>Variable</b>	<b>Sample</b>	<b>Mean</b>		<b>%bias</b>	<b>%Reduct</b>	<b>T-tes</b>	
		<b>Treated</b>	<b>Control</b>			<b>t</b>	<b>p&gt; t </b>
<b>Età</b>	Unmatched	30,348	31,494	-23,1		-1,18	0,237
	Matched	30,182	30,13	1	95,5	0,03	0,973
<b>Primo figlio</b>	Unmatched	0,34783	0,43519	-17,8		-0,82	0,415
	Matched	0,36364	0,43488	-14,5	18,4	-0,47	0,639
<b>Figlio 0-3</b>	Unmatched	0,47826	0,42901	9,8		0,46	0,646
	Matched	0,45455	0,42546	5,8	40,9	0,19	0,85
<b>Figlio 3-6</b>	Unmatched	0,17391	0,1358	10,4		0,51	0,61
	Matched	0,18182	0,13966	11,5	-10,6	0,37	0,711
<b>Istruzione bassa</b>	Unmatched	0,17391	0,11111	17,8		0,91	0,364
	Matched	0,18182	0,22606	-12,5	29,6	-0,36	0,723
<b>Istruzione media</b>	Unmatched	0,6087	0,41049	40		1,86	0,063
	Matched	0,59091	0,55366	7,5	81,2	0,24	0,808
<b>Istruzione bassa</b>	Unmatched	0,21739	0,4784	-56,4		-2,44	0,015
	Matched	0,22727	0,22028	1,5	97,3	0,05	0,957
<b>Single</b>	Unmatched	0,95652	0,98148	-14,2		-0,82	0,412
	Matched	0,95455	0,97715	-12,9	9,4	-0,4	0,688
<b>In coppia</b>	Unmatched	0,04348	0,01852	14,2		0,82	0,412
	Matched	0,04545	0,02285	12,9	9,4	0,4	0,688
<b>Standard</b>	Unmatched	0,47826	0,78704	-66,7		-3,43	0,001
	Matched	0,5	0,45789	9,1	86,4	0,27	0,786
<b>Atipico</b>	Unmatched	0,43478	0,18519	55,2		2,91	0,004
	Matched	0,45455	0,41905	7,9	85,8	0,23	0,818
<b>Autonome</b>	Unmatched	0,08696	0,02778	25,2		1,57	0,118
	Matched	0,04545	0,12306	-33,1	-31,1	-0,91	0,366
<b>Non classificabili</b>	Unmatched	0	0				
	Matched	0	0				

Finlandia							
Variable	Samplet	Mean		%bias	%Reduct	T-tes	
		Treated	Control		bias	t	p> t
Età	Unmatched	31,571	31,429	2,4		0,13	0,897
	Matched	32,944	32,665	4,6	-95,3	0,14	0,892
Primo figlio	Unmatched	0,42857	0,36786	12,3		0,55	0,58
	Matched	0,44444	0,48192	-7,6	38,3	-0,22	0,828
Figlio 0-3	Unmatched	0,38095	0,44643	-13,2		-0,58	0,562
	Matched	0,33333	0,26993	12,7	3,2	0,4	0,689
Figlio 3-6	Unmatched	0,19048	0,18571	1,2		0,05	0,957
	Matched	0,22222	0,24814	-6,5	-444,4	-0,18	0,86
Istruzione bassa	Unmatched	0,14286	0,04286	34,3		2,04	0,042
	Matched	0,05556	0,04232	4,5	86,8	0,18	0,859
Istruzione media	Unmatched	0,28571	0,375	-18,8		-0,82	0,415
	Matched	0,27778	0,36383	-18,2	3,6	-0,54	0,593
Istruzione bassa	Unmatched	0,57143	0,58214	-2,1		-0,1	0,924
	Matched	0,66667	0,59385	14,5	-579,6	0,44	0,662
Single	Unmatched	0,95238	0,97143	-9,8		-0,49	0,622
	Matched	1	0,92393	39,2	-299,4	1,18	0,245
In coppia	Unmatched	0,04762	0,02857	9,8		0,49	0,622
	Matched	0	0,07607	-39,2	-299,4	-1,18	0,245
Standard	Unmatched	0,28571	0,65357	-78,3		-3,42	0,001
	Matched	0,27778	0,31321	-7,5	90,4	-0,23	0,822
Atipico	Unmatched	0,28571	0,18214	24,3		1,17	0,244
	Matched	0,33333	0,25574	18,2	25,1	0,5	0,622
Autonome	Unmatched	0,42857	0,16429	59,5		3,06	0,002
	Matched	0,38889	0,43105	-9,5	84	-0,25	0,804
Non classificabili	Unmatched	0	0				
	Matched	0	0				

Francia							
Variable	Sample	Mean		%bias	%Reduct  bias	T-tes	
		Treated	Control			t	p> t
Età	Unmatched	30,222	30,517	-6,3		-0,61	0,542
	Matched	30,179	30,323	-3,1	51,2	-0,22	0,829
Primo figlio	Unmatched	0,44444	0,50524	-12,2		-1,12	0,265
	Matched	0,46316	0,46868	-1,1	90,9	-0,08	0,94
Figlio 0-3	Unmatched	0,41414	0,37238	8,5		0,79	0,43
	Matched	0,4	0,3838	3,3	61,2	0,23	0,82
Figlio 3-6	Unmatched	0,14141	0,12238	5,6		0,53	0,598
	Matched	0,13684	0,14752	-3,1	43,9	-0,21	0,834
Istruzione bassa	Unmatched	0,24242	0,15909	20,8		2,03	0,042
	Matched	0,22105	0,2073	3,4	83,5	0,23	0,818
Istruzione media	Unmatched	0,36364	0,31119	11,1		1,03	0,302
	Matched	0,36842	0,36299	1,1	89,6	0,08	0,938
Istruzione bassa	Unmatched	0,39394	0,52972	-27,4		-2,5	0,013
	Matched	0,41053	0,42972	-3,9	85,9	-0,27	0,79
Single	Unmatched	0,9596	0,96853	-4,8		-0,46	0,645
	Matched	0,95789	0,97141	-7,2	-51,2	-0,5	0,616
In coppia	Unmatched	0,0404	0,03147	4,8		0,46	0,645
	Matched	0,04211	0,02859	7,2	-51,2	0,5	0,616
Standard	Unmatched	0,64646	0,86538	-52,5		-5,51	0
	Matched	0,67368	0,67819	-1,1	97,9	-0,07	0,947
Atipico	Unmatched	0,26263	0,1014	42,6		4,54	0
	Matched	0,25263	0,24537	1,9	95,5	0,12	0,908
Autonome	Unmatched	0,0404	0,02448	9		0,9	0,366
	Matched	0,04211	0,02907	7,3	18,1	0,48	0,63
Non classificabili	Unmatched	0,05051	0,00874	24,7		3,19	0,002
	Matched	0,03158	0,04737	-9,3	62,2	-0,56	0,579

Germania							
Variable	Sample	Mean		%bias	%Reduct  bias	T-tes	
		Treated	Control			t	p> t
Età	Unmatched	31,364	29,043	54,6		3,99	0
	Matched	31,234	30,621	14,4	73,6	0,81	0,422
Primo figlio	Unmatched	0,19697	0,75358	-133,7		-9,71	0
	Matched	0,20313	0,19271	2,5	98,1	0,15	0,884
Figlio 0-3	Unmatched	0,42424	0,11748	73,1		6,42	0
	Matched	0,42188	0,47288	-12,2	83,4	-0,58	0,565
Figlio 3-6	Unmatched	0,37879	0,12894	59,6		5,11	0
	Matched	0,375	0,33441	9,7	83,8	0,48	0,634
Istruzione bassa	Unmatched	0,06061	0,16619	-33,7		-2,21	0,027
	Matched	0,0625	0,07818	-5	85,2	-0,34	0,731
Istruzione media	Unmatched	0,74242	0,65043	20		1,45	0,147
	Matched	0,75	0,74698	0,7	96,7	0,04	0,969
Istruzione bassa	Unmatched	0,19697	0,18338	3,4		0,26	0,795
	Matched	0,1875	0,17484	3,2	6,9	0,18	0,854
Single	Unmatched	0,9697	0,93983	14,4		0,97	0,332
	Matched	0,96875	0,98609	-8,3	42	-0,66	0,513
In coppia	Unmatched	0,0303	0,06017	-14,4		-0,97	0,332
	Matched	0,03125	0,01391	8,3	42	0,66	0,513
Standard	Unmatched	0,57576	0,72779	-32,2		-2,49	0,013
	Matched	0,57813	0,57563	0,5	98,4	0,03	0,977
Atipico	Unmatched	0,07576	0,12034	-15		-1,05	0,296
	Matched	0,07813	0,08929	-3,8	75	-0,23	0,821
Autonome	Unmatched	0,16667	0,04871	38,5		3,55	0
	Matched	0,17188	0,15568	5,3	86,3	0,25	0,806
Non classificabili	Unmatched	0,18182	0,10315	22,5		1,84	0,067
	Matched	0,17188	0,1794	-2,2	90,4	-0,11	0,912

Grecia							
Variable	Sample	Mean		%bias	%Reduct  bias	T-tes	
		Treated	Control			t	p> t
Età	Unmatched	31,25	30,008	26,1		1,58	0,116
	Matched	31,085	31,293	-4,4	83,2	-0,22	0,827
Primo figlio	Unmatched	0,375	0,50207	-25,7		-1,61	0,108
	Matched	0,38298	0,35647	5,4	79,1	0,26	0,793
Figlio 0-3	Unmatched	0,45833	0,3527	21,5		1,38	0,167
	Matched	0,46809	0,45037	3,6	83,2	0,17	0,865
Figlio 3-6	Unmatched	0,16667	0,14523	5,9		0,38	0,704
	Matched	0,14894	0,19316	-12,1	-106,3	-0,56	0,574
Istruzione bassa	Unmatched	0,14583	0,18672	-10,9		-0,67	0,502
	Matched	0,14894	0,16425	-4,1	62,5	-0,2	0,84
Istruzione media	Unmatched	0,29167	0,38589	-19,9		-1,23	0,218
	Matched	0,29787	0,32215	-5,1	74,2	-0,25	0,802
Istruzione bassa	Unmatched	0,5625	0,42739	27,1		1,72	0,086
	Matched	0,55319	0,51361	7,9	70,7	0,38	0,704
Single	Unmatched	1	0,99585	9,1		0,45	0,656
	Matched	1	1	0	100	,	,
In coppia	Unmatched	0	0,00415	-9,1		-0,45	0,656
	Matched	0	0	0	100	,	,
Standard	Unmatched	0,39583	0,53942	-28,9		-1,82	0,07
	Matched	0,40426	0,38863	3,1	89,1	0,15	0,879
Atipico	Unmatched	0,22917	0,12448	27,5		1,9	0,058
	Matched	0,21277	0,19026	5,9	78,5	0,27	0,788
Autonome	Unmatched	0,35417	0,29461	12,7		0,82	0,415
	Matched	0,3617	0,40154	-8,5	33,1	-0,39	0,695
Non classificabili	Unmatched	0,02083	0,04149	-11,9		-0,68	0,496
	Matched	0,02128	0,01957	1	91,8	0,06	0,954

Irlanda							
		Mean			%Reduct	T-tes	
Variable	Sample	Treated	Control	%bias	bias	t	p> t
Età	Unmatched	32,641	31,065	30,9		2,18	0,03
	Matched	32,6	32,48	2,4	92,4	0,12	0,907
Primo figlio	Unmatched	0,20313	0,50698	-66,7		-4,44	0
	Matched	0,26	0,29218	-7,1	89,4	-0,36	0,722
Figlio 0-3	Unmatched	0,65625	0,41395	49,8		3,47	0,001
	Matched	0,64	0,60237	7,7	84,5	0,38	0,702
Figlio 3-6	Unmatched	0,14063	0,07907	19,7		1,49	0,138
	Matched	0,1	0,10546	-1,7	91,1	-0,09	0,929
Istruzione bassa	Unmatched	0,23438	0,13023	27,1		2,03	0,043
	Matched	0,16	0,24552	-22,2	17,9	-1,06	0,292
Istruzione media	Unmatched	0,51563	0,53488	-3,8		-0,27	0,787
	Matched	0,54	0,38661	30,6	-696,5	1,54	0,127
Istruzione bassa	Unmatched	0,25	0,33488	-18,7		-1,28	0,201
	Matched	0,3	0,36786	-14,9	20	-0,71	0,477
Single	Unmatched	0,90625	0,88372	7,3		0,5	0,616
	Matched	0,92	0,91215	2,5	65,2	0,14	0,889
In coppia	Unmatched	0,09375	0,11628	-7,3		-0,5	0,616
	Matched	0,08	0,08785	-2,5	65,2	-0,14	0,889
Standard	Unmatched	0,60938	0,87907	-64,6		-5,11	0
	Matched	0,76	0,73095	7	89,2	0,33	0,742
Atipico	Unmatched	0,28125	0,09302	49,4		3,95	0
	Matched	0,2	0,21508	-4	92	-0,18	0,854
Autonome	Unmatched	0,10938	0,02791	32,4		2,74	0,007
	Matched	0,04	0,05397	-5,6	82,8	-0,33	0,744
Non classificabili	Unmatched	0	0				
	Matched	0	0				

Italia							
Variable	Sample	Meant		%bias	%Reduc	T-tes	
		Treated	Control		bias	t	p> t
Età	Unmatched	32,095	31,58	12,3		1,15	0,25
	Matched	32,095	32,254	-3,8	69,2	-0,27	0,789
Primo figlio	Unmatched	0,46667	0,59873	-26,6		-2,48	0,013
	Matched	0,46667	0,47085	-0,8	96,8	-0,06	0,952
Figlio 0-3	Unmatched	0,31429	0,26752	10,3		0,97	0,333
	Matched	0,31429	0,28939	5,5	46,8	0,39	0,696
Figlio 3-6	Unmatched	0,21905	0,13376	22,4		2,22	0,027
	Matched	0,21905	0,23976	-5,4	75,7	-0,36	0,723
Istruzione bassa	Unmatched	0,19048	0,28238	-21,7		-1,93	0,054
	Matched	0,19048	0,17255	4,2	80,5	0,34	0,738
Istruzione media	Unmatched	0,54286	0,53715	1,1		0,11	0,916
	Matched	0,54286	0,56539	-4,5	-295,2	-0,33	0,744
Istruzione bassa	Unmatched	0,26667	0,18047	20,7		2,01	0,044
	Matched	0,26667	0,26206	1,1	94,7	0,08	0,94
Single	Unmatched	1	0,94692	33,4		2,42	0,016
	Matched	1	0,98174	11,5	65,6	1,39	0,166
In coppia	Unmatched	0	0,05308	-33,4		-2,42	0,016
	Matched	0	0,01826	-11,5	65,6	-1,39	0,166
Standard	Unmatched	0,59048	0,73036	-29,8		-2,86	0,004
	Matched	0,59048	0,61561	-5,4	82	-0,37	0,711
Atipico	Unmatched	0,19048	0,10191	25,2		2,55	0,011
	Matched	0,19048	0,18948	0,3	98,9	0,02	0,985
Autonome	Unmatched	0,21905	0,16773	13		1,25	0,214
	Matched	0,21905	0,1949	6,1	53	0,43	0,668
Non classificabili	Unmatched	0	0				
	Matched	0	0				

Spagna							
Variable	Sample	Meant		%bias	%Reduc  bias	T-tes	
		Treated	Control			t	p> t
Età	Unmatched	32,205	31,803	9		0,58	0,565
	Matched	32,205	32,987	-17,5	-95	-0,8	0,424
Primo figlio	Unmatched	0,43182	0,64333	-43,1		-2,72	0,007
	Matched	0,43182	0,40122	6,2	85,5	0,29	0,774
Figlio 0-3	Unmatched	0,40909	0,19333	48		3,26	0,001
	Matched	0,40909	0,46261	-11,9	75,2	-0,5	0,618
Figlio 3-6	Unmatched	0,15909	0,16333	-1,1		-0,07	0,943
	Matched	0,15909	0,13617	6,2	-440,2	0,3	0,765
Istruzione bassa	Unmatched	0,27273	0,28333	-2,4		-0,15	0,884
	Matched	0,27273	0,26218	2,3	0,5	0,11	0,912
Istruzione media	Unmatched	0,20455	0,20667	-0,5		-0,03	0,974
	Matched	0,20455	0,157	11,7	-2141,3	0,57	0,568
Istruzione bassa	Unmatched	0,52273	0,51	2,5		0,16	0,875
	Matched	0,52273	0,58082	-11,5	-356,4	-0,54	0,589
Single	Unmatched	0,97727	0,97667	0,4		0,02	0,98
	Matched	0,97727	0,98553	-5,5	-1263,2	-0,28	0,777
In coppia	Unmatched	0,02273	0,02333	-0,4		-0,02	0,98
	Matched	0,02273	0,01447	5,5	-1263,2	0,28	0,777
Standard	Unmatched	0,45455	0,6	-29,3		-1,83	0,068
	Matched	0,45455	0,46145	-1,4	95,3	-0,06	0,949
Atipoco	Unmatched	0,27273	0,24333	6,7		0,42	0,674
	Matched	0,27273	0,33955	-15,2	-127,3	-0,67	0,502
Autonome	Unmatched	0,22727	0,14333	21,6		1,44	0,151
	Matched	0,22727	0,18195	11,6	46	0,52	0,603
Non classificabili	Unmatched	0,04545	0,01333	18,9		1,52	0,129
	Matched	0,04545	0,01705	16,7	11,6	0,76	0,45

UK							
Variable	Sample	Meant		%bias	%Reduc  bias	T-tes	
		Treated	Control			t	p> t
Età	Unmatched	30,931	30,134	14,8		1,23	0,218
	Matched	30,975	31,769	-14,8	0,5	-0,95	0,342
Primo figlio	Unmatched	0,16092	0,71907	-135,5		-10,78	0
	Matched	0,17284	0,15704	3,8	97,2	0,27	0,788
Figlio 0-3	Unmatched	0,72414	0,20103	122,8		10,74	0
	Matched	0,7037	0,74537	-9,8	92	-0,59	0,556
Figlio 3-6	Unmatched	0,11494	0,0799	11,8		1,05	0,294
	Matched	0,12346	0,09759	8,7	26,2	0,52	0,602
Istruzione bassa	Unmatched	0,33333	0,27835	11,9		1,02	0,307
	Matched	0,32099	0,28171	8,5	28,6	0,54	0,589
Istruzione media	Unmatched	0,10345	0,14948	-13,8		-1,11	0,266
	Matched	0,08642	0,12271	-10,9	21,2	-0,75	0,454
Istruzione bassa	Unmatched	0,56322	0,57216	-1,8		-0,15	0,879
	Matched	0,59259	0,59559	-0,6	66,5	-0,04	0,969
Single	Unmatched	0,95402	0,9433	4,8		0,4	0,692
	Matched	0,96296	0,97458	-5,2	-8,3	-0,42	0,673
In coppia	Unmatched	0,04598	0,0567	-4,8		-0,4	0,692
	Matched	0,03704	0,02542	5,2	-8,3	0,42	0,673
Standard	Unmatched	0,74713	0,87113	-31,8		-2,94	0,003
	Matched	0,77778	0,76061	4,4	86,2	0,26	0,797
Atipico	Unmatched	0,08046	0,04124	16,4		1,54	0,124
	Matched	0,08642	0,13873	-21,9	-33,4	-1,05	0,295
Autonome	Unmatched	0,11494	0,03093	32,6		3,4	0,001
	Matched	0,07407	0,03985	13,3	59,3	0,94	0,35
Non classificabili	Unmatched	0,05747	0,0567	0,3		0,03	0,978
	Matched	0,06173	0,0608	0,4	-19,9	0,02	0,981

## APPENDICE V

Test di bilanciamento *Propensity Score Matching* tra paesi

Austria							
Variable	Sample	Mean		%Reduct		T-tes	
		Treated	Control	%bias	bias	t	p> t
età	Unmatched	28,295	31,799	-76,4		-9,43	0
	Matched	30,17	30,546	-8,2	89,3	-0,78	0,434
Primo figlio	Unmatched	0,48837	0,6034	-23,2		-2,84	0,005
	Matched	0,47799	0,47964	-0,3	98,6	-0,03	0,977
Figlio 0-6	Unmatched	0,38372	0,22946	33,9		4,18	0
	Matched	0,36478	0,3042	13,3	60,7	1,15	0,254
Figlio 6+	Unmatched	0,12791	0,16714	-11,1		-1,34	0,181
	Matched	0,15723	0,21616	-16,6	-50,2	-1,35	0,179
Istruzione bassa	Unmatched	0,14729	0,29462	-36		-4,32	0
	Matched	0,18239	0,18005	0,6	98,4	0,05	0,957
Istruzione media	Unmatched	0,64729	0,20113	101		12,5	0
	Matched	0,49057	0,54655	-12,7	87,5	-1	0,319
Istruzione alta	Unmatched	0,20543	0,50425	-65,6		-7,89	0
	Matched	0,32704	0,2734	11,8	82	1,04	0,298
In coppia	Unmatched	0,87984	0,98017	-40		-5,17	0
	Matched	0,96226	0,94893	5,3	86,7	0,58	0,565
Single	Unmatched	0,12016	0,01983	40		5,17	0
	Matched	0,03774	0,05107	-5,3	86,7	-0,58	0,565
FT standard	Unmatched	0,66279	0,50992	31,4		3,81	0
	Matched	0,65409	0,61815	7,4	76,5	0,66	0,507
FT atipico	Unmatched	0,0969	0,2068	-30,9		-3,69	0
	Matched	0,08176	0,08124	0,1	99,5	0,02	0,987
PT standard	Unmatched	0,12403	0,05666	23,6		2,96	0,003
	Matched	0,10692	0,11107	-1,5	93,8	-0,12	0,906
PT atipico	Unmatched	0,02326	0,02833	-3,2		-0,39	0,699
	Matched	0,02516	0,02706	-1,2	62,4	-0,11	0,915
Meno 15 ore	Unmatched	0,02713	0,04816	-11		-1,32	0,187
	Matched	0,03774	0,05158	-7,3	34,2	-0,6	0,552
Autonoma	Unmatched	0,06589	0,15014	-27,4		-3,25	0,001
	Matched	0,09434	0,1109	-5,4	80,3	-0,49	0,628
NC	Unmatched	0	0				
	Matched	0	0				

Danimarca							
Variable	Sample	Mean		%Reduct		T-tes	
		Treated	Control	%bias	bias	t	p> t
Età	Unmatched	31,238	31,795	-12,6		-1,71	0,089
	Matched	31,391	31,931	-12,2	3,2	-1,6	0,109
Primo figlio	Unmatched	0,44595	0,60665	-32,6		-4,4	0
	Matched	0,47143	0,43655	7,1	78,3	0,93	0,355
Figlio 0-6	Unmatched	0,42162	0,22715	42,4		5,73	0
	Matched	0,38857	0,41175	-5,1	88,1	-0,63	0,532
Figlio 6+	Unmatched	0,13243	0,1662	-9,5		-1,28	0,2
	Matched	0,14	0,1517	-3,3	65,4	-0,44	0,662
Istruzione bassa	Unmatched	0,11081	0,29363	-46,7		-6,32	0
	Matched	0,11714	0,11595	0,3	99,3	0,05	0,961
Istruzione media	Unmatched	0,42973	0,20222	50,4		6,8	0
	Matched	0,39714	0,41962	-5	90,1	-0,6	0,546
Istruzione alta	Unmatched	0,45946	0,50416	-8,9		-1,21	0,227
	Matched	0,48571	0,46442	4,3	52,4	0,56	0,573
In coppia	Unmatched	0,97568	0,97784	-1,4		-0,19	0,846
	Matched	0,97429	0,9746	-0,2	85,4	-0,03	0,979
Single	Unmatched	0,02432	0,02216	1,4		0,19	0,846
	Matched	0,02571	0,0254	0,2	85,4	0,03	0,979
FT standard	Unmatched	0,68919	0,49861	39,5		5,34	0
	Matched	0,67429	0,66375	2,2	94,5	0,3	0,767
FT atipico	Unmatched	0,16216	0,20222	-10,4		-1,4	0,161
	Matched	0,16857	0,16919	-0,2	98,5	-0,02	0,983
PT standard	Unmatched	0,02973	0,0554	-12,7		-1,72	0,085
	Matched	0,03143	0,0298	0,8	93,7	0,12	0,901
PT atipico	Unmatched	0,02703	0,03324	-3,6		-0,49	0,624
	Matched	0,02857	0,02653	1,2	67,1	0,16	0,869
Meno 15 ore	Unmatched	0,04054	0,04709	-3,2		-0,43	0,666
	Matched	0,04286	0,04918	-3,1	3,5	-0,4	0,69
Autonome	Unmatched	0,02973	0,14681	-42,1		-5,72	0
	Matched	0,03143	0,04081	-3,4	92	-0,66	0,507
NC	Unmatched	0,02162	0,01662	3,6		0,49	0,622
	Matched	0,02286	0,02074	1,5	57,7	0,19	0,848

<b>Finlandia</b>							
<b>Variable</b>	<b>Sample</b>	<b>Mean</b>		<b>%Reduct</b>		<b>T-tes</b>	
		<b>Treated</b>	<b>Control</b>	<b>%bias</b>	<b> bias </b>	<b>t</b>	<b>p&gt; t </b>
<b>Età</b>	Unmatched	31,423	31,694	-5,9		-0,76	0,45
	Matched	31,491	31,823	-7,2	-22,4	-0,86	0,39
<b>Primo figlio</b>	Unmatched	0,375	0,6185	-50,1		-6,42	0
	Matched	0,40484	0,40042	0,9	98,2	0,11	0,914
<b>Figlio 0-6</b>	Unmatched	0,44551	0,22254	48,6		6,25	0
	Matched	0,42215	0,41992	0,5	99	0,05	0,957
<b>Figlio 6+</b>	Unmatched	0,17949	0,15896	5,5		0,7	0,483
	Matched	0,17301	0,17967	-1,8	67,6	-0,21	0,834
<b>Istruzione bassa</b>	Unmatched	0,05128	0,29191	-67,2		-8,48	0
	Matched	0,0519	0,05382	-0,5	99,2	-0,1	0,918
<b>Istruzione media</b>	Unmatched	0,36538	0,20231	36,7		4,73	0
	Matched	0,33218	0,31224	4,5	87,8	0,51	0,609
<b>Istruzione alta</b>	Unmatched	0,58333	0,50578	15,6		2	0,046
	Matched	0,61592	0,63394	-3,6	76,8	-0,45	0,655
<b>In coppia</b>	Unmatched	0,97115	0,97688	-3,6		-0,46	0,645
	Matched	0,97924	0,9651	8,9	-147,1	1,03	0,302
<b>Single</b>	Unmatched	0,02885	0,02312	3,6		0,46	0,645
	Matched	0,02076	0,0349	-8,9	-147,1	-1,03	0,302
<b>FT standard</b>	Unmatched	0,58654	0,52023	13,3		1,71	0,088
	Matched	0,58824	0,62399	-7,2	46,1	-0,88	0,38
<b>FT atipico</b>	Unmatched	0,16346	0,21098	-12,2		-1,56	0,12
	Matched	0,17647	0,14549	7,9	34,8	1,01	0,312
<b>PT standard</b>	Unmatched	0,01923	0,0578	-20,1		-2,54	0,011
	Matched	0,02076	0,01344	3,8	81	0,68	0,498
<b>PT atipico</b>	Unmatched	0,01923	0,02023	-0,7		-0,09	0,927
	Matched	0,02076	0,03179	-7,9	-1002,3	-0,83	0,408
<b>Meno 15 ore</b>	Unmatched	0,03526	0,03757	-1,2		-0,16	0,875
	Matched	0,03806	0,02825	5,2	-323,5	0,66	0,511
<b>Autonome</b>	Unmatched	0,17628	0,15318	6,2		0,8	0,425
	Matched	0,15571	0,15703	-0,4	94,3	-0,04	0,965
<b>NC</b>	Unmatched	0	0				
	Matched	0	0				

Francia							
Variable	Sample	Mean		%Reduct		T-tes	
		Treated	Control	%bias	bias	t	p> t
Età	Unmatched	30,486	31,795	-29,9		-4,57	0
	Matched	30,787	31,128	-7,8	74	-1,38	0,167
Primo figlio	Unmatched	0,49339	0,60665	-22,9		-3,5	0
	Matched	0,5312	0,49737	6,8	70,1	1,2	0,232
Figlio 0-6	Unmatched	0,38032	0,22715	33,7		5,07	0
	Matched	0,3328	0,35357	-4,6	86,4	-0,77	0,44
Figlio 6+	Unmatched	0,12628	0,1662	-11,3		-1,77	0,077
	Matched	0,136	0,14906	-3,7	67,3	-0,66	0,509
Istruzione bassa	Unmatched	0,17621	0,29363	-27,9		-4,41	0
	Matched	0,1888	0,18608	0,6	97,7	0,12	0,902
Istruzione media	Unmatched	0,31571	0,20222	26,1		3,92	0
	Matched	0,2752	0,26781	1,7	93,5	0,29	0,769
Istruzione alta	Unmatched	0,50808	0,50416	0,8		0,12	0,904
	Matched	0,536	0,54611	-2	-157,7	-0,36	0,72
In coppia	Unmatched	0,96623	0,97784	-7		-1,05	0,294
	Matched	0,9712	0,93368	22,7	-223,1	3,13	0,002
Single	Unmatched	0,03377	0,02216	7		1,05	0,294
	Matched	0,0288	0,06632	-22,7	-223,1	-3,13	0,002
FT standard	Unmatched	0,72687	0,49861	48,1		7,53	0
	Matched	0,7248	0,68806	7,8	83,9	1,43	0,154
FT atipico	Unmatched	0,08517	0,20222	-33,8		-5,5	0
	Matched	0,0928	0,09894	-1,8	94,8	-0,37	0,713
PT standard	Unmatched	0,09398	0,0554	14,7		2,18	0,03
	Matched	0,0864	0,09798	-4,4	70	-0,71	0,479
PT atipico	Unmatched	0,03818	0,03324	2,7		0,4	0,686
	Matched	0,0368	0,05066	-7,5	-180,6	-1,2	0,231
Meno 15 ore	Unmatched	0,01468	0,04709	-18,8		-3,15	0,002
	Matched	0,016	0,01477	0,7	96,2	0,18	0,859
Autonome	Unmatched	0,02643	0,14681	-43,8		-7,53	0
	Matched	0,0288	0,03487	-2,2	95	-0,61	0,542
NC	Unmatched	0,01468	0,01662	-1,6		-0,24	0,809
	Matched	0,0144	0,01473	-0,3	82,9	-0,05	0,961

<b>Germania</b>							
<b>Variable</b>	<b>Sample</b>	<b>Mean</b>		<b>%Reduct</b>		<b>T-tes</b>	
		<b>Treated</b>	<b>Control</b>	<b>%bias</b>	<b> bias </b>	<b>t</b>	<b>p&gt; t </b>
<b>Età</b>	Unmatched	29,517	31,819	-52,9		-7,54	0
	Matched	29,843	30,055	-4,9	90,8	-0,69	0,488
<b>Primo figlio</b>	Unmatched	0,60169	0,60446	-0,6		-0,08	0,936
	Matched	0,61737	0,59912	3,7	-560,8	0,55	0,586
<b>Figlio 0-6</b>	Unmatched	0,22669	0,22841	-0,4		-0,06	0,953
	Matched	0,20657	0,21705	-2,5	-509,9	-0,37	0,709
<b>Figlio 6+</b>	Unmatched	0,17161	0,16713	1,2		0,17	0,865
	Matched	0,17606	0,18383	-2,1	-73,6	-0,3	0,768
<b>Istruzione bassa</b>	Unmatched	0,16314	0,29248	-31,2		-4,51	0
	Matched	0,18075	0,19979	-4,6	85,3	-0,71	0,48
<b>Istruzione media</b>	Unmatched	0,66102	0,20056	104,9		14,81	0
	Matched	0,62441	0,60737	3,9	96,3	0,51	0,609
<b>Istruzione alta</b>	Unmatched	0,17585	0,50696	-74,4		-10,83	0
	Matched	0,19484	0,19284	0,4	99,4	0,07	0,941
<b>In coppia</b>	Unmatched	0,96186	0,98329	-13,1		-1,83	0,068
	Matched	0,96948	0,98238	-7,9	39,8	-1,23	0,22
<b>Single</b>	Unmatched	0,03814	0,01671	13,1		1,83	0,068
	Matched	0,03052	0,01762	7,9	39,8	1,23	0,22
<b>FT standard</b>	Unmatched	0,53814	0,50139	7,4		1,05	0,294
	Matched	0,58451	0,58495	-0,1	98,8	-0,01	0,99
<b>FT atipico</b>	Unmatched	0,08898	0,20334	-32,8		-4,79	0
	Matched	0,09155	0,07892	3,6	89	0,66	0,51
<b>PT standard</b>	Unmatched	0,07627	0,05571	8,3		1,17	0,242
	Matched	0,07042	0,0606	4	52,2	0,58	0,563
<b>PT atipico</b>	Unmatched	0,01059	0,03064	-14,1		-2,09	0,037
	Matched	0,01174	0,00417	5,3	62,3	1,24	0,214
<b>Meno 15 ore</b>	Unmatched	0,13136	0,04735	29,7		4,13	0
	Matched	0,11972	0,14457	-8,8	70,4	-1,07	0,285
<b>Autonome</b>	Unmatched	0,05932	0,14485	-28,5		-4,18	0
	Matched	0,06573	0,06082	1,6	94,3	0,29	0,769
<b>NC</b>	Unmatched	0,09534	0,01671	34,7		4,74	0
	Matched	0,05634	0,06597	-4,2	87,7	-0,59	0,558

<b>Grecia</b>							
<b>Variable</b>	<b>Sample</b>	<b>Mean</b>		<b>%Reduct</b>		<b>T-tes</b>	
		<b>Treated</b>	<b>Control</b>	<b>%bias</b>	<b> bias </b>	<b>t</b>	<b>p&gt; t </b>
<b>Età</b>	Unmatched	30,237	31,795	-33,5		-4,3	0
	Matched	30,509	30,982	-10,2	69,7	-1,22	0,223
<b>Primo figlio</b>	Unmatched	0,47119	0,60665	-27,4		-3,49	0,001
	Matched	0,47687	0,49159	-3	89,1	-0,35	0,727
<b>Figlio 0-6</b>	Unmatched	0,37627	0,22715	32,9		4,22	0
	Matched	0,36299	0,35982	0,7	97,9	0,08	0,938
<b>Figlio 6+</b>	Unmatched	0,15254	0,1662	-3,7		-0,47	0,636
	Matched	0,16014	0,14858	3,2	15,4	0,38	0,705
<b>Istruzione bassa</b>	Unmatched	0,17966	0,29363	-27		-3,41	0,001
	Matched	0,18861	0,16545	5,5	79,7	0,72	0,473
<b>Istruzione media</b>	Unmatched	0,3661	0,20222	36,9		4,74	0
	Matched	0,33808	0,39349	-12,5	66,2	-1,36	0,173
<b>Istruzione alta</b>	Unmatched	0,45424	0,50416	-10		-1,27	0,204
	Matched	0,47331	0,44105	6,5	35,4	0,77	0,444
<b>In coppia</b>	Unmatched	0,99661	0,97784	16,7		2,06	0,04
	Matched	0,99644	0,99276	3,3	80,4	0,59	0,553
<b>Single</b>	Unmatched	0,00339	0,02216	-16,7		-2,06	0,04
	Matched	0,00356	0,00724	-3,3	80,4	-0,59	0,553
<b>FT standard</b>	Unmatched	0,44068	0,49861	-11,6		-1,48	0,14
	Matched	0,45552	0,43966	3,2	72,6	0,38	0,706
<b>FT atipico</b>	Unmatched	0,10169	0,20222	-28,2		-3,55	0
	Matched	0,10676	0,08955	4,8	82,9	0,68	0,494
<b>PT standard</b>	Unmatched	0,06441	0,0554	3,8		0,48	0,628
	Matched	0,06406	0,0676	-1,5	60,6	-0,17	0,866
<b>PT atipico</b>	Unmatched	0,03729	0,03324	2,2		0,28	0,78
	Matched	0,03915	0,04831	-5	-126,4	-0,53	0,596
<b>Meno 15 ore</b>	Unmatched	0,02034	0,04709	-14,8		-1,86	0,064
	Matched	0,02135	0,02424	-1,6	89,2	-0,23	0,819
<b>Autonome</b>	Unmatched	0,29831	0,14681	37		4,77	0
	Matched	0,27758	0,28612	-2,1	9,94	-0,22	0,822
<b>NC</b>	Unmatched	0,03729	0,01662	12,8		1,66	0,098
	Matched	0,03559	0,04452	-5,5	56,8	-0,54	0,59

Irlanda							
Variable	Sample	Mean		%Reduct		T-tes	
		Treated	Control	%bias	bias	t	p> t
Età	Unmatched	31,224	31,795	-11,9		-1,54	0,123
	Matched	31,722	32,303	-12,2	-1,9	-1,42	0,155
Primo figlio	Unmatched	0,43234	0,60665	-35,4		-4,54	0
	Matched	0,45946	0,42225	7,6	78,7	0,85	0,395
Figlio 0-6	Unmatched	0,45875	0,22715	50,2		6,5	0
	Matched	0,42471	0,43814	-2,9	94,2	-0,31	0,758
Figlio 6+	Unmatched	0,10891	0,1662	-16,7		-2,12	0,034
	Matched	0,11583	0,13961	-6,9	58,5	-0,81	0,418
Istruzione bassa	Unmatched	0,16832	0,29363	-30		-3,82	0
	Matched	0,18147	0,17139	2,4	92	0,3	0,764
Istruzione media	Unmatched	0,52805	0,20222	71,8		9,3	0
	Matched	0,46718	0,47529	-1,8	97,5	-0,18	0,854
Istruzione alta	Unmatched	0,30363	0,50416	-41,7		-5,33	0
	Matched	0,35135	0,35332	-0,4	99	-0,05	0,963
In coppia	Unmatched	0,88449	0,97784	-37,5		-4,95	0
	Matched	0,92664	0,9323	-2,3	93,9	-0,25	0,802
Single	Unmatched	0,11551	0,02216	37,5		4,95	0
	Matched	0,07336	0,0677	2,3	93,9	0,25	0,802
FT standard	Unmatched	0,62376	0,49861	25,4		3,25	0,001
	Matched	0,64093	0,63703	0,8	96,9	0,09	0,927
FT atipico	Unmatched	0,06601	0,20222	-40,7		-5,13	0
	Matched	0,07336	0,05374	5,9	85,6	0,91	0,361
PT standard	Unmatched	0,12871	0,0554	25,5		3,33	0,001
	Matched	0,10425	0,08387	7,1	72,2	0,79	0,428
PT atipico	Unmatched	0,05941	0,03324	12,5		1,62	0,106
	Matched	0,06564	0,07742	-5,6	55	-0,52	0,604
Meno 15 ore	Unmatched	0,0462	0,04709	-0,4		-0,05	0,957
	Matched	0,04633	0,04956	-1,5	-264,3	-0,17	0,864
Autonome	Unmatched	0,0429	0,14681	-36		-4,52	0
	Matched	0,04247	0,0575	-5,2	85,5	-0,78	0,434
NC	Unmatched	0,033	0,01662	10,5		1,37	0,171
	Matched	0,02703	0,04088	-8,9	15,5	-0,87	0,385

Italia							
Variable	Sample	Mean		%Reduct		T-tes	
		Treated	Control	%bias	bias	t	p> t
Età	Unmatched 31,633	31,819	-4,4	-0,66	0,509		
	Matched	31,666	31,7	-0,8	81,9	-0,14	0,891
Primo figlio	Unmatched	0,57868	0,60556	-5,5		-0,82	0,414
	Matched	0,58609	0,57773	1,7	68,9	0,29	0,774
Figlio 0-6	Unmatched	0,27242	0,22778	10,3		1,53	0,126
	Matched	0,26261	0,27935	-3,9	62,5	-0,64	0,524
Figlio 6+	Unmatched	0,1489	0,16667	-4,9		-0,73	0,464
	Matched	0,1513	0,14292	2,3	52,8	0,4	0,689
Istruzione bassa	Unmatched	0,26734	0,29444	-6		-0,9	0,366
	Matched	0,27478	0,27191	0,6	89,4	0,11	0,913
Istruzione media	Unmatched	0,53638	0,2	74,3		10,84	0
	Matched	0,52348	0,5356	-2,7	96,4	-0,41	0,681
Istruzione alta	Unmatched	0,19628	0,50556	-68,4		-10,53	0
	Matched	0,20174	0,19249	2	97	0,39	0,694
In coppia	Unmatched	0,9577	0,98056	-13,2		-1,9	0,058
	Matched	0,96696	0,97953	-7,3	45	-1,32	0,187
Single	Unmatched	0,0423	0,01944	13,2		1,9	0,058
	Matched	0,03304	0,02047	7,3	45	1,32	0,187
FT standard	Unmatched	0,58206	0,5	16,5		2,47	0,014
	Matched	0,58783	0,56617	4,4	73,6	0,74	0,458
FT atipico	Unmatched	0,08122	0,20278	-35,3		-5,54	0
	Matched	0,08348	0,09757	-4,1	88,4	-0,83	0,405
PT standard	Unmatched	0,10491	0,05556	18,2		2,64	0,009
	Matched	0,09043	0,07984	3,9	78,5	0,64	0,52
PT atipico	Unmatched	0,03384	0,03056	1,9		0,28	0,782
	Matched	0,03478	0,05262	-10,1	-443	-1,48	0,139
Meno 15 ore	Unmatched	0,01354	0,04722	-19,7		-3,16	0,002
	Matched	0,01391	0,01363	0,2	99,2	0,04	0,968
Autonome	Unmatched	0,17259	0,14722	6,9		1,03	0,305
	Matched	0,17739	0,1789	-0,4	94	-0,07	0,947
NC	Unmatched	0,01184	0,01667	-4,1		-0,62	0,535
	Matched	0,01217	0,01126	0,8	81	0,14	0,885

UK							
Variable	Sample	Mean		%Reduct		T-tes	
		Treated	Control	%bias	bias	t	p> t
Età	Unmatched	30,209	31,795	-32,3		-4,63	0
	Matched	31,313	31,752	-8,9	72,4	-1,38	0,169
Primo figlio	Unmatched	0,57471	0,60665	-6,5		-0,95	0,344
	Matched	0,56954	0,52863	8,3	-28,1	1,24	0,216
Figlio 0-6	Unmatched	0,32567	0,22715	22,1		3,2	0,001
	Matched	0,31567	0,35213	-8,2	63	-1,16	0,245
Figlio 6+	Unmatched	0,09962	0,1662	-19,7		-2,93	0,003
	Matched	0,11479	0,11923	-1,3	93,3	-0,21	0,835
Istruzione bassa	Unmatched	0,30077	0,29363	1,6		0,23	0,82
	Matched	0,27815	0,28886	-2,3	-50,1	-0,36	0,721
Istruzione media	Unmatched	0,14943	0,20222	-13,9		-2,05	0,041
	Matched	0,15894	0,14234	4,4	68,6	0,7	0,485
Istruzione alta	Unmatched	0,54981	0,50416	9,1		1,34	0,182
	Matched	0,56291	0,5688	-1,2	87,1	-0,18	0,858
In coppia	Unmatched	0,95785	0,97784	-11,3		-1,61	0,107
	Matched	0,97351	0,9782	-2,7	76,5	-0,46	0,646
Single	Unmatched	0,04215	0,02216	11,3		1,61	0,107
	Matched	0,02649	0,0218	2,7	76,5	0,46	0,646
FT standard	Unmatched	0,64368	0,49861	29,6		4,34	0
	Matched	0,66667	0,64035	5,4	81,9	0,83	0,406
FT atipico	Unmatched	0,03065	0,20222	-55,4		-8,66	0
	Matched	0,03532	0,04014	-1,6	97,2	-0,38	0,704
PT standard	Unmatched	0,12069	0,0554	23,2		3,28	0,001
	Matched	0,11258	0,10895	1,3	94,4	0,17	0,862
PT atipico	Unmatched	0,01341	0,03324	-13,2		-2	0,046
	Matched	0,01545	0,01487	0,4	97,1	0,07	0,943
Meno 15 ore	Unmatched	0,09962	0,04709	20,2		2,87	0,004
	Matched	0,09051	0,10381	-5,1	74,7	-0,68	0,5
Autonome	Unmatched	0,04023	0,14681	-37,2		-5,72	0
	Matched	0,04415	0,05754	-4,7	87,4	-0,92	0,359
NC	Unmatched	0,05172	0,01662	19,4		2,71	0,007
	Matched	0,03532	0,03433	0,5	97,2	0,08	0,935