Dipartimento di Impresa e Management Cattedra di Econometria

LA PARTECIPAZIONE FEMMINILE NEI MERCATI DEL LAVORO OCSE: IL RUOLO DELLE ISTITUZIONI E DELLE POLITICHE

RELATORE ADRIANO DE LEVERANO

Prof. GIOVANNA VALLANTI Matr. 146691

ANNO ACCADEMICO 2010-2011

SESSIONE AUTUNNALE OTTOBRE 2011

A mio nonno

Si ringraziano la professoressa Giovanna Vallanti, per la passione trasmessami per l'indagine econometrica e per la disponibilità garantitami durante il periodo di stesura dell'elaborato, e la dottoressa Angela Cipollone per avermi fornito i dati microeconomici e suggerimenti sull'utilizzo del software econometrico. Ringrazio poi i miei genitori, mia nonna e soprattutto il mio compianto amico Umberto, che mi ha fatto comprendere l'importanza dello sport agonistico nella vita di studente e i cui consigli mi continueranno a sostenere sempre.

Abstract

L'elaborato analizza la partecipazione, l'occupazione e la disoccupazione femminile attraverso lo studio delle caratteristiche individuali, delle politiche e delle istituzioni caratterizzanti i mercati del lavoro dei Paesi europei. Dall'indagine, basata su dati relativi a politiche ed istituzioni per Paesi OCSE e su dati EUSILC riguardanti le caratteristiche personali degli individui europei, emerge la maggiore efficienza del modello scandinavo di mercato del lavoro che registra alti tassi di partecipazione e occupazione femminile, unitamente a ridotti tassi di disoccupazione. Diversamente, nei Paesi dell'Europa meridionale e nella maggior parte di quelli dell'Europa continentale, una maggiore rigidità delle istituzioni provoca inefficienze che si ripercuotono sugli indici di partecipazione e di disoccupazione. Risultano rilevanti, per la partecipazione attiva della donna nel mercato del lavoro, anche caratteristiche individuali come il livello di istruzione, lo stato civile, la presenza di figli e l'occupazione del partner. Inoltre, le regressioni effettuate evidenziano una forte elasticità dell'offerta di lavoro femminile a variazioni di salario netto dovute, ad esempio, alla tassazione o a un più elevato ammontare dei sussidi di disoccupazione.

Indice

LA PARTECIPAZIONE FEMMINILE NEI MERCATI DEL LAVORO OCSE: IL RUOLO DELLE ISTITUZIONI E DELLE POLITICHE.

Introduzione pag. 6
1. Determinanti della partecipazione femminile nel mercato del lavoro pag. 7
1.1 Preferenze personali pag. 7
1.2 Politiche del lavoro pag. 8
1.2.1 Politiche attive pag. 8
1.2.2 Politiche passive pag. 10
1.2.3 Tassazione pag. 11
1.2.4 *Childcare* pag. 13
1.2.5 Maternità pag. 14
1.2.6 Interazioni tra politiche pag. 16
1.3 Istituzioni del mercato del lavoro pag. 16
1.3.1 Salario minimo pag. 16
1.3.2 Employment Protection Legislation pag. 18
1.3.3 Grado di regolamentazione mercato pag. 19
1.3.4 Sindacati pag. 20
1.3.5 Orario di lavoro e lavoro part-time pag. 21
1.3.6 Interazioni tra istituzioni pag. 23
2. I mercati del lavoro a livello macroeconomico pag. 23
2.1 Indici di efficienza del mercato del lavoro pag. 24
2.2 Politiche ed istituzioni: evidenza empirica pag. 33
3. Analisi microeconomica pag. 49
3.1 Le variabili del dataset pag. 50
3.2 Il modello econometrico pag. 51
3.2.1 Il modello probit pag. 51
3.2.2 Probabilità di partecipazione, occupazione e disoccupazione pag. 52
3.2.3 Probabilità di partecipazione, occupazione e disoccupazione femminile pag. 57
3.2.4 Part-time e contratti a tempo determinato pag. 59
3.2.5 Differenze tra modelli di mercato del lavoro pag. 63
3.2.6 Le politiche e le istituzioni del mercato del lavoro pag. 65

4. Conclusione pag. 69
Appendice pag. 71
Bibliografia pag. 72

LA PARTECIPAZIONE FEMMINILE NEI MERCATI DEL LAVORO OCSE: IL RUOLO DELLE ISTITUZIONI E DELLE POLITICHE

Introduzione

Il mercato del lavoro è un indicatore chiave per analizzare le performance di un Paese. In periodi di crisi e recessione, infatti, la riforma del mercato del lavoro fa parte di quelle misure strutturali richieste per fare fronte agli shock economici. Tale riforma viene attuata attraverso, ad esempio, un maggior grado di deregolamentazione e la riduzione della differenza tra retribuzione lorda e netta del lavoratore, con l'obiettivo di una maggiore efficienza. Mercati del lavoro inefficienti, infatti, provocano una riduzione dell'offerta di lavoro e dell'occupazione connesse all'aumentare del tasso di disoccupazione, soprattutto tra le categorie più deboli come donne e giovani (*outsiders*) che soffrono maggiormente la presenza o l'assenza di determinate istituzioni o la mancata attuazione di politiche del lavoro efficaci. Pur essendo presenti nella realtà diversi modelli di mercato del lavoro con differenti caratteristiche, ognuno di essi deve garantire a tutte le categorie le stesse possibilità di entrata, evitando discriminazioni. In questo elaborato l'accento viene posto sulle donne, per verificare se dall'emancipazione teorica si è giunti a un'emancipazione effettiva. Il loro ruolo è altresì importante poiché esse possono scegliere se offrire o meno lavoro, dovendo anche occuparsi delle faccende domestiche: l'elasticità dell'offerta di lavoro femminile a variazioni di salario netto, infatti, risulta maggiore rispetto a quella degli uomini. Sono comunque le politiche e le istituzioni del mercato del lavoro, accompagnate anche dalle preferenze personali, che giocano un ruolo chiave nello spiegare la partecipazione, l'impiego e la disoccupazione femminile. L'obiettivo è dunque individuare la significatività di tali determinanti, a livello teorico ed empirico, al fine di suggerire misure di *policy* adeguate. L'elaborato è strutturato come segue. Nel primo capitolo vengono approfonditi gli effetti, a livello teorico, che le preferenze personali, le politiche e le istituzioni hanno sull'offerta di lavoro femminile, sull'impiego e la disoccupazione. Per quanto riguarda le preferenze personali, si analizza l'effetto delle coorti. L'analisi sulle politiche si occupa delle politiche attive e passive del lavoro, della spesa pubblica destinata ai servizi di *childcare*, della tassazione e delle politiche per la maternità. Tra le istituzioni, invece, vengono considerate rilevanti la legislazione del salario minimo e quella a protezione del lavoratore (EPL), l'indice di regolamentazione del mercato, il ruolo dei sindacati e il lavoro part-time. Nel secondo capitolo si commentano le performance di partecipazione, occupazione e disoccupazione femminile, sia in generale che per fasce d'età, sfruttando i dati OCSE del Labour Force Statistics per 20 Paesi nel periodo 1982-2003. Successivamente si indagano, utilizzando i dati di Bassanini e Duval (2006), per lo stesso periodo temporale e per gli stessi Paesi, i dati delle politiche e delle istituzioni

fornendo, a livello macroeconomico, evidenza empirica alle conclusioni teoriche del primo capitolo. Nel terzo capitolo, sulla base di dati micro dello European Union Survey of Income and Living Conditions (EUSILC) relativi all'anno 2004, vengono costruiti modelli che spiegano le probabilità di partecipazione, occupazione e disoccupazione femminile utilizzando, come regressori, le caratteristiche personali degli individui e variabili binarie che indicano l'appartenenza delle donne a un determinato Paese europeo. Le dummy per i Paesi consentono infatti di evidenziare se, a parità di caratteristiche personali, le probabilità per la donna di offrire lavoro, di avere un impiego o di essere disoccupata sono diverse tra Stati. Con le successive regressioni si studia anche l'impiego part-time femminile e le probabilità che la donna usufruisca di contratti di impiego a tempo determinato. Infine, i dati tratti da Bassanini e Duval (2006) e dall'EUSILC vengono accorpati costruendo un ulteriore modello econometrico il cui obiettivo è quello individuare la rilevanza e la significatività di istituzioni, politiche e caratteristiche personali sugli indicatori del mercato del lavoro per fornire uno strumento utile ai *policy-maker* per l'attuazione di riforme strutturali. La conclusione riassume poi tutti i risultati delle analisi effettuate.

1. Determinanti della partecipazione femminile nel mercato del lavoro

1.1. Preferenze personali

Prima di approfondire l'analisi delle politiche e delle istituzioni del mercato del lavoro che influenzano il comportamento delle donne e la loro scelta tra l'offrire o meno lavoro, è necessario rimarcare il ruolo delle preferenze, cioè la propensione femminile all'impegnarsi nel cercare un'occupazione in base alle proprie caratteristiche personali. Infatti, la presenza o meno di figli, lo stato civile, l'età o l'appartenenza a una differente generazione sono tutti elementi che possono condizionare la scelta tra lavoro e tempo libero. Balleer, Gomez-Salvador e Turunen (2009) si sono focalizzati sull'analisi delle donne europee, utilizzando i dati dello European Labour Force Survey (ELFS) del 2007 relativi al tasso di partecipazione delle donne in 12 Stati membri dell'Unione Europea. Il tasso di partecipazione è dato dal rapporto tra il numero di donne impegnate nel mercato del lavoro (coloro che hanno un impiego o che lo cercano attivamente) e il totale della popolazione in età lavorativa. Si scopre che, per qualsiasi età lavorativa, la partecipazione femminile è più bassa di quella maschile. Per quanto riguarda i cambiamenti relativi ai periodi 1983-1995 e 1995-2007, le donne tra i 15 e i 23 anni e le donne tra i 45 e i 64 anni tendono nel tempo ad offrire più lavoro rispetto a prima, con un leggero calo nei periodi corrispondenti alla maternità. Sulla base di questi dati, viene poi costruito un modello che va a stimare i recenti sviluppi del tasso di partecipazione

femminile, considerando solo l'età e le coorti. La variabile età risulta statisticamente significativa e fa sì che la funzione assuma la classica forma a U rovesciata con le donne che, a parità d'età con gli uomini, sono meno impegnate attivamente nel mercato del lavoro. L'effetto delle coorti è ugualmente significativo e risulta simile anche negli USA (Fallick e Pringle, 2007), con un maggiore tasso di partecipazione per le generazioni nate negli anni sessanta e settanta, via via decrescente per le giovani età, con alcune eccezioni, ad esempio l'Olanda, che presenta un trend crescente. Combinando i due effetti, Balleer, Gomez-Salvador e Turunen (2009) ,con il loro modello, concludono che, nonostante differenze *cross-country*, oggi la propensione delle donne a entrare nel mondo del lavoro è più elevata per coloro che si trovano tra i 45 e i 64 anni di età ma decresce per le età con un più debole attaccamento al mercato del lavoro, come le donne giovani. Pissarides (2003), utilizzando dati del 1998 su alcuni stati europei e sugli USA, ha individuato come l'età e le coorti agiscono anche quando si parla di differenze salariali tra donna e uomo, meno accentuate per le età più giovani. Con i dati del Labour Force Survey tra il 1983 e il 2007, Balleer *et al.* (2009) evidenziano l'effetto delle coorti, persistente anche in futuro, dovuto principalmente a cambiamenti di norme sociali o a semplici evoluzioni delle preferenze ma anche a migliori possibilità di conciliare famiglia e lavoro nel tempo o a un più lungo periodo di istruzione. Analizzando le preferenze femminili in alcuni paesi OCSE, si nota una correlazione positiva tra partecipazione femminile ed istruzione: l'istruzione sembra dunque rendere le donne molto più agganciate al mercato del lavoro. Infine, il numero di bambini non influenza il tasso di partecipazione delle donne ma ha sorprendentemente effetti negativi sull'offerta di lavoro part-time (Jaumotte, 2003).

1.2. Politiche del lavoro

Ora l'analisi si sposta su determinanti maggiormente osservabili, facenti riferimento alle misure che ciascuno Stato o singola area attua per stimolare la crescita del tasso di partecipazione, favorendo il passaggio da uno stato di inattività a uno di ricerca attiva di lavoro. In questo paragrafo considereremo le politiche attive e passive, per poi andare nello specifico individuandone alcune in particolare, vale a dire la durata del periodo di maternità, i servizi di *childcare* e la tassazione.

1.2.1. Politiche attive

Le politiche attive mirano a stimolare la mobilità nel mercato del lavoro, facilitando l'impiego dei lavoratori in attività produttive e favorendo la ricerca del lavoro per chi è in uno stato di disoccupazione (Armingeon, 2007). Boeri e Van Ours (2008) indicano le politiche attive come quelle misure atte a superare i fallimenti del mercato, dovuti a welfare state molto generosi, che

disincentivano la ricerca di lavoro e accentuano l'azzardo morale. Esistono quattro ambiti di politiche attive: la formazione, i sussidi all'impiego, i servizi pubblici di impiego e l'attivazione, consistente in tutte quelle misure per stimolare la ricerca di lavoro attraverso sanzioni o obbligatorie partecipazioni a programmi di educazione. Stando ai dati OCSE sulla spesa pubblica destinata alle politiche attive, gli Stati differiscono tra loro sia in termini di spesa complessiva che per settori, con alcuni Paesi molto poco "sociali" dotati di sistemi di sanzioni destinati a chi non ricerca il lavoro e riceve nel contempo il sussidio di disoccupazione. Gli effetti di tali politiche possono essere misurati con la curva di Beveridge, che indica la relazione tra tasso di posti vacanti e tasso di disoccupazione, espressa da una funzione decrescente. L'esatta posizione della curva dipende dal grado di efficienza del mercato del lavoro: il sistema può essere dunque migliorato attraverso le politiche attive che contribuiscono a spostare la curva verso il basso, abbassando il tasso di disoccupazione a parità di posti vacanti. Secondo Boone e Van Ours (2004), le politiche attive agiscono tramite due canali: l'aumento di persone che ricercano un'occupazione e, attraverso programmi di educazione, l'aumento della percentuale di disoccupati che trovano un lavoro migliore. Dal punto di vista delle donne, sia Blau e Kahn (2003) che Pissarides *et al.* (2003) evidenziano l'esistenza di una stretta relazione tra donne e bassa abilità che le colloca nella parte più bassa della distribuzione dei salari. Ciò può essere dovuto, per esempio, al fatto che una larga parte offre lavoro part-time, il quale necessita di ridotta formazione. Il ruolo delle politiche attive risiede dunque nell'incoraggiare le donne a offrire più ore di lavoro e a riallocarsi verso lavori meglio retribuiti, uscendo dalla "trappola della povertà" (Boeri e Van Ours, 2008). Per quanto riguarda la significatività di ciascun ambito di tali politiche, Kluve (2006), costruendo un modello con 137 dati micro, osserva una maggiore significatività per sussidi e servizi d'impiego rispetto all'apprendimento. Bassanini e Duval (2006), analizzando un panel di 20 paesi OCSE (dati dell'Employment Outlook) tra il 1985 e il 2002, concludono per una certa significatività della componente formazione nello spiegare la diminuzione del tasso di disoccupazione e per una correlazione negativa tra i sussidi di disoccupazione (politica passiva) e le politiche attive. Bergemann e van den Berg (2006), invece, riassumendo 15 studi relativi agli effetti delle politiche attive sulla componente femminile dell'impiego, rilevano la formazione come componente maggiormente significativa rispetto alle altre nell'incentivare la partecipazione, a cui si contrappone il disincentivo rappresentato dalle sanzioni. La significatività dell'apprendimento nello spiegare la crescita nella partecipazione femminile sembra dunque fornire evidenza empirica riguardo la relazione tra donne e basse abilità (e conseguentemente minori salari). Tutte queste conclusioni della letteratura possono guidare gli Stati verso una più efficiente e mirata allocazione della spesa pubblica per le politiche attive (Armingeon, 2007).

1.2.2. Politiche passive

Le politiche passive possono suddividersi in due grandi categorie principali: i sussidi di disoccupazione e gli schemi di pensionamento.

I sussidi di disoccupazione tutelano i lavoratori dai rischi del mercato del lavoro fornendo un reddito sostitutivo del salario a seguito della perdita del posto di lavoro (Boeri e Van Ours, 2008). Lo Stato stabilisce i criteri per avere accesso ai benefici, l'ammontare (proporzionale a ciò che il lavoratore riceveva quando lavorava) e la durata. Il tasso di sostituzione netto esprime il rapporto tra l'ammontare del sussidio al netto delle tasse e il salario netto percepito durante il periodo lavorativo. Le statistiche OCSE, tratte da Boeri e Van Ours (2008) e relative all'Europa e agli Stati Uniti mostrano, per differenti livelli di reddito, l'ammontare del suddetto rapporto e il trend, comune a quasi tutti i Paesi, indica un appiattimento della distribuzione (chi aveva un reddito superiore alla media riceve come sussidio una percentuale più bassa relativamente a chi percepiva un reddito inferiore alla media) e una tendenza alla diminuzione della generosità del sussidio in corrispondenza del sessantesimo mese di disoccupazione per non disincentivare la ricerca di lavoro. Secondo alcuni studi, è proprio sulla durata che si incentrano i problemi. Boeri e Van Ours (2008) sottolineano che l'ammontare del sussidio fa innalzare il salario di riserva, vale a dire il livello di salario per il quale i lavoratori sono indifferenti tra l'offrire o meno lavoro: ciò avviene in misura maggiore per chi ha un salario di riserva minore, cioè i lavoratori meno abili. L'interazione nel tempo con la perdita di abilità, dovuta alla mancanza di impiego, contribuisce alla fuoriuscita dal mercato del lavoro e al passaggio a una situazione di inattività. Per quanto riguarda la durata dei sussidi, Layard, Nickell e Jackman (1991), usando dati cross-section per 20 Paesi OCSE, hanno trovato una correlazione positiva sia tra alti tassi di disoccupazione e durata dei sussidi che tra la disoccupazione e l'ammontare dei sussidi. Quest'ultima correlazione è stata evidenziata anche da Bassanini e Duval (2006), usando dati panel (1982-2003) su Paesi OCSE. Bertola *et al.* (2002), sempre con dati panel di Paesi OCSE tra il 1960 e il 1996, individuano la tendenza, causata dai sussidi, a fare uscire donne, giovani e i lavoratori più anziani dal mercato del lavoro: tali categorie hanno un'elasticità maggiore dell'offerta di lavoro a variazioni di salario netto. Donne, giovani e lavoratori anziani, infatti, possono scegliere rispettivamente tra lavoro e compiti domestici, lavoro e educazione, lavoro e pensionamento. I sussidi di disoccupazione possono inoltre far sorgere problemi di azzardo morale e selezione avversa. Il primo potrebbe verificarsi nel momento in cui il lavoratore disoccupato non cerca un nuovo lavoro; il secondo si verifica poiché il lavoratore con un rischio di disoccupazione più elevato richiede uno schema di sussidi più generoso che risulta sconveniente per i privati (Boeri e Van Ours, 2008). Per questi due motivi, la fornitura del sussidio è pubblica ma deve prevedere benefici decrescenti, evitando la svalutazione del capitale umano e

caricando sui lavoratori parte del rischio in modo tale da garantirne l'efficienza (Pavoni & Violante, 2007). Tuttavia, ragioni di consenso politico fanno ritenere preferibile l'investimento in politiche attive piuttosto che il taglio dei sussidi.

Parlando di pensioni, con il passare degli anni si è assistito a una crescita del numero di persone che smettono di lavorare prima del raggiungimento dell'età pensionabile stabilita dalla legge, a causa soprattutto di incentivi per il ritiro anticipato (Pestieau, 2003). Il lavoratore va in pensione quando il valore del "continuare a lavorare" è minore del valore del pensionamento: la cosiddetta "*option value*" (Boeri e Van Ours, 2008). Gruber e Wise (1997) concludono per una correlazione positiva tra incentivi per pensionamento e l'uscita dalla forza lavoro in 11 paesi industrializzati. Bassanini e Duval (2006), nel loro panel di 20 Paesi OCSE per il periodo 1982-1999, scoprono che le variabili che approssimano gli incentivi al ritiro dal lavoro abbassano il tasso di impiego dei lavoratori più anziani. Il pensionamento anticipato era stato individuato come uno strumento utile per favorire l'entrata nel mercato del lavoro da parte dei giovani, mentre è diventato un problema con il progressivo invecchiamento della popolazione, l'innalzamento delle aspettative di vita e i passi avanti nella medicina: si rischia infatti di portare gli enti previdenziali al collasso. Al momento si procede verso riforme delle pensioni che disincentivano l'uscita dal lavoro e aumentano l'età pensionabile. Balleer *et al*. (2009), regredendo il tasso di partecipazione femminile su alcune variabili, tra cui la tassazione sul pensionamento anticipato, sottolineano che disincentivi fiscali al pensionamento tendono ad innalzare la partecipazione delle lavoratrici più anziane, anche se la variabile non sembra essere statisticamente significativa in tutti i Paesi oggetto di analisi. Bertola *et al*. (2002) evidenziano che, in 17 Paesi OCSE analizzati nel periodo 1960-1996, non si verificano effetti delle pensioni sull'impiego delle donne, variabile significativa invece per gli uomini che, con pensioni future maggiori, tendono a rimanere nel mercato del lavoro, ampliando il gap con le donne. Riforme del sistema pensionistico sono attualmente richieste dalla UE soprattutto ai Paesi dell'Europa meridionale che, stando ai dati del 2000 sul tasso di impiego femminile, sono molto distanti dagli obiettivi di Lisbona: si ritiene dunque necessario innalzare l'età pensionabile delle donne e disincentivare il pensionamento anticipato, lasciando operare l'effetto coorti, secondo quanto ottenuto dai dati dell'ILO (International Labour Organization) su 14 Paesi UE nel 2001.

1.2.3. Tassazione

Attraverso la tassazione, si introduce quello che viene comunemente chiamato "cuneo fiscale", vale a dire la differenza tra il costo del lavoratore per l'azienda e la retribuzione netta percepita dal lavoratore oppure, in un contesto perfettamente competitivo, il gap tra la produttività marginale del lavoro e il salario netto. Il cuneo fiscale può provocare effetti distorsivi significativi sul

funzionamento del mercato del lavoro. La Banca Centrale Europea (2008) afferma che le tasse sul lavoro, comprensive di tasse sul reddito e contributi sociali, influenzano l'offerta di lavoro. Viene rilevata la tendenza degli Stati europei a ridurre il cuneo fiscale per le persone con redditi bassi e sul secondo percettore di reddito all'interno della famiglia: ciò contribuisce a sostenere l'offerta di lavoro femminile perché le donne sposate hanno un'elasticità dell'offerta maggiore a variazioni del salario netto, dovendo anche curare gli affari domestici. Bertola *et al.* (2002) sottolineano questo aspetto, evidenziando che la differenza tra impiego maschile e femminile si accentua all'aumentare della tassazione perché le donne allocano il loro tempo in maniera diversa, dedicandosi maggiormente alla casa. Pissarides *et al.* (2003), utilizzando dati panel di Paesi industrializzati per 5 quinquenni dal 1970 al 1995, regrediscono il tasso di occupazione femminile su varie politiche e istituzioni del mercato del lavoro. Il cuneo fiscale non sembra avere un effetto significativo sulla partecipazione e sull'impiego delle donne nel mercato del lavoro. Jaumotte (2003) si focalizza maggiormente sul trattamento fiscale riservato al secondo percettore di reddito in una famiglia rispetto al trattamento fiscale dell'individuo singolo, usando un panel di 17 paesi OCSE nel periodo 1985-1999. Si scopre che una più neutrale tassazione del secondo percettore di reddito in una famiglia (la moglie) ha un'influenza positiva su impiego e partecipazione femminile e, di conseguenza, le perdite collettive della tassazione si riducono all'abbassarsi dell'aliquota marginale da applicare ai suddetti individui, la cui offerta è più elastica. Per ragioni di equità, tuttavia, si verifica spesso nella realtà una tassazione maggiore delle mogli rispetto alle donne single. Una tassazione meno forte sul secondo percettore di reddito costituisce un incentivo alla suddivisione del lavoro nella coppia e soprattutto al lavoro part-time. Un metodo alternativo può essere una tassazione maggiore del marito che rende la donna necessariamente più propensa ad offrire lavoro (Balleer *et al*., 2009). Alle stesse conclusioni giunge il Dipartimento Economico dell'OCSE (2004). Il tasso di impiego delle donne tra 25 e 54 anni, soprattutto part-time, è negativamente influenzato dall'ammontare del cuneo fiscale, mentre l'aliquota marginale di tassazione sul secondo percettore di reddito non è una variabile statisticamente significativa perché compensata da incentivi al lavoro part-time in un modello che utilizza dati panel relativi a Paesi OCSE tra il 1982 e il 2003 (Bassanini e Duval, 2006). Senza controllare per gli incentivi al lavoro part-time, l'aumento delle aliquote influenza il margine estensivo (il tasso di partecipazione) e il margine intensivo (quante ore lavorare), spostando l'impiego dai lavori full-time a quelli part-time se tale aumento viene applicato al lavoro full-time. Il risultato opposto si verifica con alte aliquote applicate al lavoro part-time. La letteratura recente si è incentrata sugli *in-work benefits*, cioè quei crediti di imposta di cui le donne possono usufruire quando godono di retribuzioni basse. Uno dei primi esempi è stato negli USA l'Earned Income Tax Credit, un credito di imposta per redditi bassi che, oltre una determinata soglia

di reddito, diminuisce fino ad azzerarsi. Questo schema facilita la partecipazione solamente dal punto di vista estensivo e non intensivo, cioè stimola a entrare nel mercato del lavoro non offrendo un quantitativo di ore elevato, aumentando dunque l'offerta di lavoro part-time (Blundell, 2005). I crediti di imposta per le retribuzioni basse sono stati oggetto di analisi recente anche da parte di Figari (2011), sulla base di dati forniti dall'ISTAT sui livelli di reddito e le condizioni di vita delle famiglie italiane. Egli giunge, in definitiva, alle medesime conclusioni. La letteratura dunque, riconoscendo unanimemente la maggiore elasticità dell'offerta di lavoro da parte delle mogli a variazioni di salario netto, individua una più accentuata neutralità nella loro tassazione e una diminuzione del cuneo fiscale come possibili soluzioni per aumentare il tasso di partecipazione femminile.

1.2.4. Childcare

La parola *childcare* indica tutti i servizi per la cura e la formazione dei figli dalla nascita fino agli 8-10 anni. Lo Stato può incentivarne l'utilizzo con sussidi e benefit che condizionano l'offerta di lavoro delle madri e le loro scelte tra impiego e tempo libero. I sussidi abbassano i costi delle strutture e di tutti gli strumenti che costituiscono il servizio di *childcare*; la loro erogazione è giustificata per quattro motivi evidenziati da Jaumotte (2003). Per prima cosa, riducono gli effetti distorsivi della tassazione diminuendo la pressione fiscale a carico delle madri; in presenza di una struttura salariale molto appiattita, coloro che si prendono cura dei figli (tipicamente nella parte inferiore della distribuzione salariale) sono molto più vicini, in termini di retribuzione, alle madri, così da rendere la *childcare* poco accessibile per quest'ultime, se non si garantisce loro il sussidio; infine, le imperfezioni del mercato del credito possono fare sì che le famiglie senza sussidio e a basso reddito non possano prendere a prestito il denaro necessario per investire nei suddetti servizi. Altre ragioni che non sono oggetto di indagine della letteratura del mercato del lavoro sono l'integrazione sociale e lo sviluppo del bambino. Nel modello di Jaumotte (2003), con dati panel per Paesi OCSE relativi al periodo 1985-1999, la variabile indipendente relativa alla *childcare* è statisticamente significativa e correlata positivamente al tasso di partecipazione aggregato e al tasso di partecipazione full-time, come evidenziato anche dall'OCSE (2004). Esiste tuttavia una differenza tra sussidi e benefit. I benefit non sono condizionati all'uso dei servizi per la cura dei figli e perciò possiedono solamente un effetto reddito, meno desiderabile, se si considera la partecipazione delle donne, perché innalza il loro salario di riserva. Nel modello di Bassanini e Duval (2006), l'impatto dei sussidi risulta essere positivo per l'impiego delle donne tra i 25 e i 54 anni di età, mentre è negativo quello dei benefit. Un altro problema risulta essere il costo dei servizi di c*hildcare*. Viitanen (2005) costruisce un modello utilizzando i dati del Family Resource Survey

su bambini del Regno Unito in età prescolare tra il 1997 e il 2004 e le regressioni effettuate concludono per una correlazione negativa sia tra partecipazione femminile e costo dei servizi di *childcare* che tra l'uso dei servizi formali di *childcare* e i costi. Stesse conclusioni a cui giungono Hansen, Joshi e Verropolou (2006) analizzando le differenze tra le coorti. Per gli USA invece, Michalopoulos e Robins (2000) hanno usato un dataset basato su indagini nazionali sulle famiglie con bambini piccoli (comprendendo anche il Canada), dividendo i lavoratori nelle tre categorie: disoccupati, lavoratori part-time e lavoratori full-time. Si mostra una correlazione negativa tra tasso di impiego e costi della *childcare* e la tendenza, con l'innalzamento dei costi, a uno spostamento dell'impiego verso il part-time. Tutti questi risultati evidenziano che il bene "*childcare* formale", consistente in tutti quei servizi e quelle strutture che lo stato finanzia per prendersi cura dei bambini, risulta essere un bene normale, con domanda decrescente all'aumentare del prezzo. Tale bene si differenzia dalla *childcare* informale, vale a dire nell'utilizzo, da parte delle famiglie, di altri membri del nucleo familiare, ad esempio i nonni, per crescere i bambini nei periodi in cui le madri lavorano. Altro aspetto importante è quello della qualità dei servizi, da ricercare attraverso un ammontare maggiore dei sussidi forniti: infatti le sovvenzioni, garantendo maggiore potere d'acquisto, portano le famiglie a investire non solo sulla quantità ma soprattutto sulla qualità che, alla lunga, può garantire un migliore sviluppo del bambino. Ciò, tuttavia, non sembra essere supportato da evidenza empirica nei dati dell'Early Childhood Longitudinal Study relativo agli Stati Uniti ma, al contrario, sembra esistere una correlazione negativa tra sviluppo del bambino e quantità di sussidi (Herbst, 2010). Di conseguenza, è consistente con queste conclusioni il ricorso di molte famiglie a sistemi informali di *childcare*, pur avendo a disposizione quelli formali. Lo scopo delle autorità di politica economica deve essere dunque quello di fornire sussidi non troppo generosi ma di ricercare l'efficienza, attraverso opere di miglioramento delle qualità dei servizi offerti. Per raggiungere lo scopo, la Banca Centrale Europea (2008) suggerisce una soluzione basata su tre aspetti: aumentare i servizi offerti dallo Stato, emettere sussidi anche per chi sceglie servizi privati e introdurre i voucher, in linea con un sistema competitivo e garanzia di una maggiore competizione sulla qualità dei servizi, ma anche sui costi. In conclusione, è da sottolineare che i servizi di *childcare* non possono essere considerati isolatamente perchè interagiscono anche con un'altra politica di sostegno per le madri, vale a dire la durata del periodo di maternità.

1.2.5. Maternità

Il periodo di maternità consente alle madri di interrompere il lavoro per un limitato periodo di tempo, da alcune settimane prima del parto ad alcune settimane dopo, per garantire la cura del neonato (Boeri e Van Ours, 2008). Viene considerato alla stregua di un sussidio e consente alle

madri di rimanere agganciate al mercato del lavoro per alcune settimane, di cui una parte retribuite (BCE, 2008). Jaumotte (2003) afferma che un disegno ottimale di questa politica ha effetti positivi sulla partecipazione femminile, ma la sua eccessiva durata ha un effetto negativo perché si potrebbero perdere competenze con conseguenze negative sulle possibilità future di carriera e sulle prospettive salariali. Ruhm (1998), analizzando 9 paesi europei tra l'inizio degli anni settanta e l'inizio degli anni novanta, e l'OECD (2002), per 3 Paesi, trovano una correlazione negativa tra lunghi periodi di maternità e i salari futuri delle madri che rientrano a lavorare. Pissarides *et al*. (2003) individuano effetti positivi sul tasso di impiego dei periodi di maternità delle donne tra 35 e 44 anni di età, a discapito però dei salari: difatti il modello evidenzia come il gap salariale tra uomini e donne si accentua per tale fascia di età. Parte della letteratura ha individuato un periodo ottimale di interruzione del lavoro per maternità che viene stimato da Genre *et al*. (2005) in poco meno di 10 mesi, su un'indagine panel di Paesi europei tra il 1980 e il 2000. Fondamentalmente, periodi più lunghi rispetto a quello ottimale possono portare a conseguenze anche sul lato della domanda: infatti, a una maggiore offerta da parte delle donne che vedono il lavoro più attraente, fa da contraltare una diminuzione della domanda dati i costi più alti della lavoratrice. Combinando gli effetti, si ha un leggero aumento dell'impiego femminile ma una caduta importante dei salari (Boeri e Van Ours, 2008). L'OCSE (2004) stabilisce come periodo limite di maternità le 20 settimane, durante le quali le madri ricevono lo stipendio pieno. L'indagine di Bassanini e Duval (2006) su un panel di Paesi OCSE tra il 1982 e il 2003 puntualizza l'ambiguità degli effetti dei periodi di maternità. Infatti, da una parte fungono da stimolo per la partecipazione femminile nel mercato del lavoro, soprattutto attraverso la conservazione del posto di lavoro, dall'altra possono avere effetti negativi sul tasso di impiego, essendo la maternità un costo per le imprese. Nelle regressioni effettuate, il numero di settimane di interruzione del lavoro ha un effetto negativo sull'impiego aggregato ma non di gran lunga significativo. Tuttavia, molto significativi sono gli effetti sul lavoro part-time (negativi) e sul lavoro a tempo pieno (positivi); i rispettivi segni si invertono però considerando lunghi periodi di maternità. Negli ultimi decenni, la tendenza degli Stati, sostanzialmente quelli meno aperti ad estesi periodi di maternità, è stata quella di formulare leggi che garantissero obbligatoriamente alcune settimane di maternità. Prima del 1993, ad esempio, negli Stati Uniti non esisteva alcuna legge a garanzia della maternità; alcune vennero poi introdotte a livello federale, incentivando la partecipazione, come concludono Berger *et al*. (2005) sulla base di un indagine effettuata sulle famiglie con bambini aventi età inferiore ad un anno. Gli effetti sull'impiego sono rimasti però sostanzialmente invariati. Questi cambiamenti di politica sono dovuti al fatto che parte della letteratura ha osservato l'esistenza di una stretta relazione tra periodo di maternità e salute del bambino che riduce il tasso di mortalità infantile, più elevato laddove la

maternità non è garantita (Tanaka, 2005). In conclusione, si può dire che la partecipazione delle donne è influenzata positivamente dal periodo di maternità garantito mentre, dal lato della domanda, gli effetti non sono in generale positivi. Tali effetti tendono a diventare significativamente negativi quando il periodo di maternità è molto esteso, perché le imprese trovano sconveniente assumere una lavoratrice che ha elevati costi e che non garantisce competenze durature e stabili nel tempo, rischiando, per lunghi periodi di interruzione del lavoro, di svalutarle.

1.2.6. Interazioni tra politiche

Sintetizzando e accorpando i vari modelli della letteratura riguardanti le politiche del lavoro, si possono ipotizzare alcune caratteristiche dell'azione delle autorità di politica economica nei vari Stati che incentivino il tasso di partecipazione femminile e che non scoraggino la domanda di donne nel mercato del lavoro. La presenza di politiche attive, soprattutto quelle riguardanti la formazione, può infatti scoraggiare i disincentivi alla partecipazione dovuti a lunghi periodi di godimento dei sussidi di disoccupazione. Un sistema di disincentivi per il pensionamento anticipato può favorire la permanenza di donne tra i 55 e i 64 anni all'interno del mercato del lavoro. Infine, una diminuzione del cuneo fiscale e una minore tassazione delle mogli, accompagnate da sussidi (non benefit) per i servizi di *childcare* e periodi non troppo lunghi di maternità, possono aiutare sia le donne a entrare nella forza lavoro che le imprese ad assumerle.

1.3. Istituzioni del mercato del lavoro

Dopo aver analizzato le politiche che lo Stato può mettere in atto per incentivare la partecipazione delle donne nel mercato del lavoro, ora l'analisi si sposta sulle istituzioni e sul loro effetto. Ne sono state riassunte alcune che sembrano essere più significative per la nostra indagine e sulle quali la letteratura si è maggiormente focalizzata. Nella prima sezione si espongono le problematiche relative al salario minimo per poi indagare la cosiddetta Employment Protection Legislation, il grado di regolamentazione del mercato del lavoro, il ruolo dei sindacati e le opportunità di lavoro part-time.

1.3.1. Salario minimo

Il salario minimo rappresenta il livello di retribuzione del lavoratore sotto il quale le imprese o, più in generale, i datori di lavoro, non possono scendere. Boeri e Van Ours (2008) sottolineano che il salario minimo può essere stabilito in tre maniere differenti: dal governo (spesso, come è consuetudine, consultando anche sindacati e associazioni di imprese), può scaturire da accordi per la contrattazione collettiva che vengono estesi a tutti i lavoratori, oppure viene stabilito a livello di

singola area industriale, venendo applicato ai soli lavoratori di quel particolare settore. Gli effetti di questa istituzione che garantisce la percezione di un quantitativo salariale minimo sufficiente per far fronte alle necessità quotidiane degli individui (si usa spesso, a livello di contrattazione collettiva, indicizzare i salari minimi all'inflazione, lasciando invariato il potere d'acquisto), non sono completamente positivi. Infatti, dal lato dell'offerta, ci sarà un aumento nella partecipazione perché i lavoratori aventi un salario di riserva minore del salario minimo, in un contesto competitivo, saranno incentivati a entrare nel mercato. Al contrario, guardando il lato della domanda, i datori di lavoro assumeranno lavoratori con maggiori abilità, lasciando fuori dall'impiego coloro che hanno meno competenze perché il costo risulta elevato rispetto al loro *know-how*. Si genererà dunque disoccupazione. Per gli effetti del salario minimo sulle donne, bisogna riprendere le assunzioni di Pissarides *et al*. (2003, dati su Paesi OCSE del 1980, 1990 e 1998) e Blau e Kahn (2003, dati su 22 Paesi tra il 1984 e il 1994). Essi affermano che le donne tendono ad essere concentrate nella parte inferiore della distribuzione salariale, perciò istituzioni che comprimono la distribuzione salariale aumentano la partecipazione delle donne, a causa della riduzione del gap di retribuzione con gli uomini. Sul motivo per il quale le donne sono frequentemente nella parte inferiore della distribuzione salariale, l'operare di altre istituzioni come il lavoro part-time, che garantisce meno formazione e viene percepito in molti Stati come sfavorevole per le possibilità di futuri guadagni e di carriera, tende ad essere una discriminante importante per le donne. Altre possibili spiegazioni possono essere la perdita di abilità da parte delle donne a seguito di lunghi periodi di maternità o la mancanza di leggi antidiscriminatorie. Pissarides *et al*. (2003) concludono che il salario minimo, approssimato dalla variabile che esprime l'indice di contrattazione collettiva, ha una relazione negativa con il gap salariale uomini-donne. Ciò può causare un aumento del tasso di partecipazione ma non del tasso di occupazione femminile e generare maggiore disoccupazione di conseguenza. Dati del Low Pay Commission Report (2009), testimoniamo un risultato all'apparenza intuitivo: il gap salariale, in seguito all'introduzione di salari minimi, può accentuarsi per occupazioni che richiedono maggiori abilità e quindi una migliore retribuzione. Questo può avere un ulteriore effetto distorsivo sulla composizione della partecipazione femminile nel mercato del lavoro, facendo preferire alle donne con maggiori abilità l'inattività e incentivando l'entrata nella popolazione attiva di donne con minori competenze. La fissazione di un livello salariale minimo deve essere dunque stabilita con molta attenzione per la presenza di numerosi effetti sull'offerta ma anche sulla domanda di lavoro: un salario minimo troppo elevato avrebbe solamente un effetto di spiazzamento, creando disoccupazione tra i lavoratori con basse abilità. Al contrario, un livello troppo basso non sarebbe molto efficace e funzionale agli scopi che incentivano l'utilizzo di questa istituzione (Boeri e Van Ours, 2008).

1.3.2. Employment Protection Legislation

La cosiddetta Employment Protection Legislation, chiamata più semplicemente EPL, consiste in una serie di norme e procedure da seguire in caso di licenziamenti di lavoratori in esubero. Tale legislazione impone vincoli legali ai licenziamenti e ai compensi che devono essere pagati ai lavoratori da parte dei precedenti datori di lavoro con la fine anticipata del contratto d'impiego. La messa in atto di tutta una serie di procedure amministrative e giudiziarie (in caso di controversia tra lavoratore e datore di lavoro) per il licenziamento innalza i costi da affrontare in caso di dismissioni di lavoratori, rendendo più conveniente lasciarli al loro posto. I costi da affrontare per i datori di lavoro si dividono in due componenti: la quantità di denaro che il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore e il pagamento dell'autorità giudiziaria in caso di controversia. In definitiva, l'EPL viene considerato da Boeri e Van Ours (2008) come un' assicurazione contro il rischio di disoccupazione, in parallelo con quelli che erano i sussidi di disoccupazione quando si è parlato delle politiche passive del lavoro. Il grado di ristrettezza della protezione è ovviamente solo una misura nominale indicativa di quanto i lavoratori sono assicurati. Molto più importante è il grado di copertura, vale a dire quanti sono in realtà i lavoratori che ne usufruiscono. L'OCSE (2004) sottolinea l'importanza di rendere i contratti a tempo determinato molto meno soggetti all'EPL: ciò per tutelare anche il lato della domanda, garantendo alle imprese di assumere lavoratori, ad esempio, durante periodi di grande crescita economica, potendoli licenziare con minori costi in caso di recessioni del sistema economico. Da qui l'esigenza di arrivare a delle riforme che garantiscano l'esistenza di un regime *two-tier*, consentendo alle imprese di avere flessibilità al margine: esse possono assumere e licenziare lavoratori su base temporanea, mantenendo invariata la quantità di contratti a tempo indeterminato. Questi contratti vengono poi rimpiazzati da contratti a tempo determinato quando i lavoratori con contratti permanenti vanno in pensione, con maggiore flessibilità ma effetti non molto positivi nel lungo termine poiché viene incentivata la precarietà (Boeri e Van Ours, 2008). Fondamentalmente, una volta considerate le caratteristiche dell'EPL, si capisce quanto il potere contrattuale degli *insiders* è maggiore rispetto a coloro che cercano un'occupazione e dunque si possono già individuare categorie di potenziali "danneggiati" e "privilegiati": i primi sono i giovani, i secondi gli adulti. Per quanto riguarda le donne, Jaumotte (2003), nel suo modello costruito sulla base di dati su 17 Paesi OCSE tra il 1985 e il 1999, mostra la tendenza dell'EPL a fungere da stimolo per il lavoro part-time, più flessibile rispetto agli impieghi a tempo pieno che risultano più costosi perchè maggiormente soggetti a tale legislazione. Alle medesime conclusioni giungono anche Bassanini e Duval (2006) per le donne tra i 25 e i 54 anni. Tuttavia, a livello aggregato, l'EPL non è una variabile statisticamente significativa nello spiegare la dinamica della partecipazione femminile, stando ai dati disponibili dal 1982 al

2003. Bertola *et al*. (2002) e l'OCSE (2004) collocano le donne nella categoria dei "danneggiati" dall'EPL insieme ai giovani mentre la BCE (2008) indica come possibile soluzione del problema la creazione di contratti più mirati al singolo individuo nei quali il grado di protezione viene concordato con l'azienda sulla base delle preferenze e delle situazioni particolari di ciascuno. Pissarides *et al*. (2003), raccogliendo i dati dei quinquenni dal 1970 al 1995 per Paesi industrializzati, non trovano significatività dell'EPL sul tasso di impiego femminile ma allo stesso tempo, analizzando le differenze salariali uomo-donna, conclude che l'EPL per i contratti a tempo indeterminato ha un effetto significativo nell'allargare le differenze salariali, soprattutto quando si tratta di donne giovani. Questo è in linea con quanto afferma la teoria riguardo la protezione degli *insiders* nel mercato del lavoro a discapito degli *outsiders*, tipicamente i giovani, sia sulle possibilità di impiego che di retribuzione. L'International Social Survey Programme, uno studio condotto sui Paesi dell'Europa a 15, fa capire invece che non sempre l'EPL viene percepito come una sicurezza sociale per gli *insiders*. Concludendo, la diffusione di questo tipo di legislazione deve essere ponderata perché il suo utilizzo indiscriminato potrebbe causare problemi di impiego di giovani e donne nel lavoro e la loro riallocazione in altri settori come il lavoro in nero.

1.3.3. Grado di regolamentazione del mercato

Il grado di regolamentazione del mercato è fondamentalmente espresso da un indice che stima i vincoli e le legislazioni che impediscono alle imprese di operare in maniera perfettamente competitiva. Gli studi sono ancora a uno stadio embrionale ma Pissarides *et al.* (2003) ne sottolineano l'importanza perché sotto questa istituzione si racchiudono tutti quei costi che devono affrontare le aziende in fase di start-up, i costi di assunzione e licenziamento dei lavoratori, i contributi, la tassazione delle imprese. Ovviamente l'indice non varia nel tempo in maniera molto frequente, esprimendo leggi e vincoli che devono essere comunque sottoposti a processi di riforma. Il modello evidenzia una correlazione negativa con l'occupazione femminile e tale relazione viene argomentata dal fatto che le donne sono principalmente impiegate nel settore terziario (servizi) dove, se esiste un' elevata regolamentazione che può impedire la creazione di stabilimenti o filiali, la possibilità per le imprese di procedere alla creazione di posti di lavoro è ridotta. L'effetto della regolamentazione del mercato non è statisticamente significativo nel modello di Jaumotte (2003). Tuttavia, la mancanza di significatività è dovuta al fatto che le regressioni controllano per il tasso di disoccupazione e per l'ammontare di spesa pubblica investita nei servizi di *childcare*, variabili che sono entrambe influenzate dal grado di regolamentazione. Se si considerano gli effetti indiretti, la legislazione ha un effetto negativo sulla partecipazione femminile. Negli anni ottanta e novanta Bassanini e Duval (2006) individuano un'alta significatività in negativo della regolamentazione del

mercato sull'impiego femminile a tempo pieno, part-time e a livello aggregato. Essendo l'elasticità dell'offerta per le donne sempre maggiore di quella degli uomini, la regolamentazione del mercato, soprattutto quello dei servizi ,dove le donne sono maggiormente impiegate, crea più difficoltà per le imprese di creare posti di lavoro e per le donne occupate di conciliare il lavoro e la vita familiare, dovendo fare fronte ad orari stabiliti e non flessibili di lavoro. Inoltre, un altro effetto indiretto è che la regolamentazione innalza i prezzi dei servizi, tra cui quelli di *childcare*, con effetti negativi sulla partecipazione femminile. Anche l'OCSE (2004) giunge alle stesse conclusioni e sostiene riforme economiche che siano in grado di deregolamentare il settore dei servizi.

1.3.4. Sindacati

I sindacati sono organizzazioni di lavoratori a cui si aderisce su base volontaria e che difendono gli interesse dei membri. Il loro potere dipende sia dal numero che dal grado di contrattazione collettiva esistente nello Stato (nazionale o settoriale). La contrattazione avviene su tanti aspetti del lavoro, dai salari alle ore di lavoro, passando per i benefit, la sicurezza sul lavoro e la salute. La misura più indicativa per esprimere la rilevanza dei sindacati è la loro densità, vale a dire la percentuale di lavoratori iscritta. Tutelando gli interessi dei propri membri, queste organizzazioni tendono a perseguire politiche salariali egualitarie, riducendo i differenziali per educazione e livello di competenze (Boeri e Van Ours, 2008). Tuttavia, con il progressivo declino del numero di lavoratori iscritti al sindacato, si è aperto il problema del *free-rider*, vale a dire i non iscritti a cui vengono applicate le condizioni strappate dai sindacati negli accordi collettivi, soprattutto per la presenza di leggi che estendono l'applicazione degli accordi anche ai lavoratori fuori dal sindacato. La politica di queste organizzazioni è quella di fare crescere i salari dei lavoratori sopra il salario di riserva sottraendo quote del reddito dai datori di lavoro, come dimostra lo studio su dati micro di Booth (1995). Questo aspetto può però presentare delle controindicazioni: difatti, alla lotta per una paga migliore e per la riduzione delle differenze salariali, si contrappone la riduzione delle opportunità per i non rappresentati. L'effetto di spiazzamento delle politiche sindacali per i lavoratori con minori abilità e per tutti gli *outsiders* che cercano un impiego ma non riescono a trovarlo è rilevante soprattutto a causa della naturale propensione di queste organizzazioni a promuovere l'EPL (Hirschman, 1970, Freeman e Medoff, 1984). Boeri e van Ours (2008) individuano il problema della crescita dell'età media degli iscritti che fa dei sindacati delle associazioni più propense a salvaguardare i trattamenti pensionistici che i bisogni lavorativi giovanili. Per quanto riguarda le donne, il modello di Pissarides *et al.* (2003) evidenzia una correlazione negativa tra la percentuale di lavoratori iscritta ai sindacati e il tasso di impiego femminile, che, combinato con lo studio di Bertola *et al.* (2002) sulle differenze tra impiego maschile e femminile in caso di aumento della

densità sindacale, permette di concludere che i sindacati riducono l'impiego maschile ma in misura maggiore quello femminile. Ciò appare leggermente sorprendente, considerando che i settori con più alta densità sindacale sono quelli, ad esempio, manifatturieri, dove le adesioni sindacali sono prevalentemente maschili. Genre *et al.* (2003), analizzando dati panel di 12 Paesi europei nel periodo 1980-2000, concludono per la significatività in negativo del grado di sindacalizzazione del mercato del lavoro sulla partecipazione femminile. Balleer *et al.* (2009), con dati dell' European Labour Force Survey per i Paesi dell'area Euro tra il 1983 e il 2007, arrivano alle stesse conclusioni, anche se la variabile relativa alla densità sindacale sembra molto meno consistente rispetto ai precedenti studi, perché i segni dei coefficienti cambiano considerando le diverse età e i diversi Paesi. In contraddizione con ciò che affermano Boeri e Van Ours (2008) riguardo l'adesione ai sindacati da parte dei lavoratori più anziani rispetto ai giovani, il modello di Bassanini e Duval (2006) conclude per una relazione inversa tra l'impiego dei lavoratori tra i 55 e i 64 anni e il grado di sindacalizzazione del mercato del lavoro, mentre per quanto riguarda le donne tra i 25 e i 54 anni, si evidenzia che i sindacati favoriscono il lavoro a tempo pieno delle donne e sfavoriscono quello part-time.

1.3.5. Orario di lavoro e lavoro part-time

La flessibilità dell'orario di lavoro concerne fondamentalmente due temi: la regolamentazione sulle ore settimanali di lavoro e l'impiego part-time. Secondo le teorie neoclassiche, gli individui scelgono il numero di ore di lavoro in base al salario orario che gli viene fornito e alle loro preferenze riguardo l'allocazione delle ore tra lavoro e tempo libero. Gli individui offrono ore lavorative fino a che il valore marginale del tempo libero eguaglia il salario, mentre le imprese assumono lavoratori fino a che il valore marginale dell'assunzione di un lavoratore in più eguaglia i costi per il salario. Tuttavia, nella realtà, la scelta degli orari lavorativi è ristretta: lavoro a tempo pieno, part-time oppure inattività. Boeri e Van Ours (2008) sottolineano l'importanza del lavoro part-time sia dal punto di vista dell'impiego che dei salari. Infatti, combinando gli effetti dell'introduzione del lavoro part-time su domanda e offerta, si osserva che l'impiego e i salari aumentano. Jaumotte (2003) espone tre ragioni per incentivare il lavoro part-time da parte della domanda; la prima consiste nel fatto che i lavori part-time rendono più facile per le imprese combinare i lavoratori a carichi di lavoro flessibili durante il giorno o la settimana; il secondo motivo è la garanzia di flessibilità del lavoro part-time perché i lavoratori hanno meno protezione e più bassi salari orari; infine, la possibilità della domanda di creare nuove opportunità di lavoro, aprendo posti vacanti che altrimenti non potrebbero essere colmati. Sempre dal lato della domanda, il lavoro part-time può anche fungere da stimolo per la creazione di lavori a tempo pieno. Dal lato

dell'offerta, invece, il lavoro part-time amplia le possibilità di scelta del lavoratore anche se, come afferma la BCE (2008), assume sempre più rilevanza il part-time involontario, vale a dire il part-time che i lavoratori non scelgono ma che viene loro imposto, soprattutto tra le donne, spesso per la mancanza di politiche efficaci nell'abbassare i costi dei servizi di *childcare* o per la loro più totale assenza. In ogni caso, il ruolo del lavoro part-time varia da Paese a Paese: in Olanda viene visto come la migliore possibilità di impiego mentre in altri Stati viene individuato come un fenomeno di discriminazione in termini di future possibilità di carriera e di salario (Jaumotte, 2003). Il ruolo discriminatorio del part-time viene analizzato da Pissarides (2003) sulla base dei dati dell'European Community Household Panel Survey, scoprendo un accentuato ruolo negativo del part-time negli Stati dell'Europa meridionale, con le donne che usufruiscono di tale impiego perché non hanno altra scelta, subendo inoltre conseguenze nefaste sulle loro possibilità future di carriera. L'influenza sulla partecipazione femminile del lavoro part-time è oggetto di analisi in Jaumotte (2003) con dati OCSE tra il 1985 e il 1999. L'incidenza del lavoro part-time è positiva sul tasso di partecipazione assieme agli incentivi al lavoro part-time, anche se viene sottolineata la necessità di prevenire il part-time involontario soprattutto attraverso l'interazione con altre politiche come la disponibilità di servizi di *childcare* efficaci che non provochino l'uscita dal lavoro part-time delle donne all'aumentare del numero di bambini. Un'ulteriore necessità è quella di garantire un certo grado di formazione anche al personale che lavora part-time, evitando il circolo vizioso che lega la poca formazione alla preclusione delle possibilità di carriera. Il modello di Bassanini e Duval (2006) evidenzia l'effetto sostituzione tra lavoro part-time e full-time: infatti gli incentivi al lavoro part-time provocano effetti negativi sul lavoro a tempo pieno, più che compensati dagli effetti positivi sull'impiego part-time per le donne tre i 25 e i 54 anni. Il ruolo delle preferenze personali per l'analisi di questa istituzione è fondamentale per capire l'evoluzione e le differenze *cross-country* (OECD, 2004). Concludendo, si può affermare che questa istituzione è forse quella che più interagisce con le altre perché, per esempio, si sceglie il lavoro part-time quando i sussidi per i servizi di *childcare* o la stessa disponibilità di essi sono ridotti, oppure quando c'è una forte legislazione a protezione degli *insiders*. Jaumotte (2003) sottolinea l'esistenza nella realtà di tre gruppi di mercato del lavoro che si differenziano per neutralità della tassazione sul secondo percettore di reddito, percentuali di impiego part-time e ammontare di spesa pubblica in servizi di *childcare*. Per citare un caso, l'Olanda è un Paese che si caratterizza per una alta percentuale di lavoro part-time sull'impiego totale, un basso ammontare di spesa pubblica in servizi di *childcare* e una tassazione non molto favorevole del secondo percettore di reddito, registrando un tasso di partecipazione femminile, nel 2003, superiore al 65% per le donne tra i 25 e i 54 anni.

1.3.6. Interazioni tra istituzioni

Dopo aver concluso l'analisi delle istituzioni, si può cercare di individuare quanto forti e presenti debbano essere le istituzioni del mercato del lavoro nella realtà. Per avere un sistema efficiente, il salario minimo non deve essere fissato né a livelli troppo alti, che aumenterebbero il tasso di disoccupazione, sfavorendo i lavoratori meno abili e nella parte inferiore della distribuzione salariale, né a livelli troppo bassi, minandone l'efficacia. La legislazione a protezione del lavoratore non deve essere troppo stringente perché la letteratura ne ha verificato l'influenza negativa su coloro che sono meno attaccati al mercato del lavoro, vale a dire donne e giovani, senza essere percepita dagli stessi *insiders* come tutela effettiva. Il mercato deve avere un certo grado di deregolamentazione almeno nel settore dei servizi, dove le donne operano maggiormente, e i sindacati non devono lottare in maniera eccessiva per retribuzioni salariali migliori, sfavorendo le categorie meno assicurate nel mercato del lavoro. Infine, la creazione del lavoro part-time deve essere stimolata perché, se non usata come mezzo di discriminazione, stimola la domanda e l'offerta di lavoro garantendo una migliore allocazione tra ore lavorative e tempo libero per le donne e maggiori possibilità di assunzione per le aziende.

Il focus dell'indagine si sposta ora sull'analisi di dati riguardanti la presenza e la rilevanza di politiche ed istituzioni in alcuni Paesi OCSE. Come si potrà verificare nell'analisi *cross-country*, non esiste un modello di mercato del lavoro che possiede contemporaneamente tutte le caratteristiche ottimali. Tuttavia, si riesce a stabilire se ne esiste uno migliore rispetto agli altri (Aiginger e Gruger, 2006).

2. I mercati del lavoro a livello macroeconomico.

Dopo aver esposto le conclusioni della letteratura riguardo la rilevanza delle preferenze personali, delle politiche e delle istituzioni del mercato del lavoro sulla partecipazione femminile, la seconda parte viene dedicata all'analisi macroeconomica. Nel primo paragrafo vengono commentati gli indici chiave del grado di funzionamento del mercato del lavoro, vale a dire i tassi di partecipazione, occupazione e disoccupazione per le donne. Emerge, tra l'inizio degli anni ottanta e l'inizio del terzo millennio (1982-2003), un fenomeno chiave: la crescita del numero di donne che offrono lavoro, incremento che risulta essere maggiore per quei Paesi che partono da minori tassi di attività. Nel secondo paragrafo, invece, l'obiettivo è quello di indagare il ruolo delle politiche e delle istituzioni nella realtà dei singoli Stati, fornendo evidenza empirica alla letteratura precedentemente approfondita.

2.1. Indici di efficienza del mercato del lavoro

In questa sezione si osservano le statistiche OCSE, tratte dal Labour Force Statistics nel periodo dal 1982 al 2003, relative al tasso di disoccupazione, occupazione e il tasso di attività femminile in 20 Paesi. Ciò è rilevante per comprendere se nella realtà dei singoli Stati le donne risultano essere più o meno discriminate rispetto agli uomini. I tre indicatori misurano sostanzialmente il grado di efficienza del mercato del lavoro, efficienza necessaria per il raggiungimento di un alto tasso di attività, un basso tasso di disoccupazione e un elevato tasso di impiego per le donne.

Tabella 2.1. Tassi di partecipazione femminile (15-64 anni).

Indicatore	Tasso di partecipazione		
Sesso	Donne		
Età	15-64		
Frequenza	Media rilevazioni annuali		
Tempo	1982-1989	1990-1999	2000-2003
Paese			
Australia	55,7	63,1	66,1
Austria	..	61,4	63,0
Belgio	45,2	51,1	56,1
Canada	63,6	68,3	72,0
Repubblica Ceca	..	64,0	63,1
Danimarca	75,1	75,7	75,4
Finlandia	72,6	70,5	72,4
Francia	57,3	60,2	62,9
Germania	52,6	60,9	64,0
Irlanda	39,4	47,2	57,1
Italia	41,5	43,5	47,5
Giappone	54,7	58,7	59,8
Olanda	44,7	58,3	65,9
Nuova Zelanda	62,9	65,3	68,4
Norvegia	68,7	72,7	76,2
Portogallo	56,7	60,9	65,2
Spagna	36,4	46,5	53,1
Svezia	79,9	78,2	76,9
Regno Unito	64,1	67,4	69,1
Stati Uniti	64,5	69,5	70,2
Unione Europea 15	50,8	57,0	60,8
Paesi OCSE	55,9	58,1	59,3

Fonte: OCSE, Labour Force Statistics.

Osservando i tassi di attività femminile, espressi come media delle rilevazioni annuali negli intervalli 1982-1989, 1990-1999 e 2000-2003, si verifica un fenomeno particolare (tabella 2.1). Negli Stati che, negli anni ottanta, avevano tassi di partecipazione femminile bassi, il tasso di attività è aumentato fortemente, convergendo verso i tassi di attività di quei Paesi che partivano da percentuali più elevate di offerta di lavoro femminile (*catching up*). I Paesi scandinavi (Svezia, Finlandia e Danimarca), ad esclusione della Norvegia, hanno avuto tassi di attività stabili o

comunque crescenti a ritmo decrescente mentre i Paesi dell'Europa meridionale (Spagna, Portogallo e, in misura minore, l'Italia) e continentale (Francia, Germania, Austria, Olanda, Belgio) hanno registrato tassi di attività crescenti a ritmo crescente. Emblematica, in questo senso, è la progressione della Spagna che registrava, negli anni ottanta, una media del tasso di partecipazione femminile del 36,4%, raggiungendo, all'inizio del terzo millennio, il 53,1%. In Italia tali percentuali sono aumentate a velocità inferiore ma pur sempre costante, così come in Portogallo. Degna di nota anche la crescita delle percentuali di partecipazione femminile in Germania e Francia rispetto alla situazione iniziale. I Paesi dell'Europa continentale e meridionale, insieme all'Irlanda, trainano dunque la crescita dell'offerta di lavoro femminile nell'Unione Europea (EU15). Tuttavia, anche nel Regno Unito e nei Paesi anglosassoni extraeuropei (USA, Australia, Canada), sempre più donne hanno offerto lavoro negli ultimi decenni. Da rilevare inoltre la performance della Repubblica Ceca, stabile intorno al 64% di partecipazione femminile, compresa nell'indagine come espressione di Stato ex-sovietico aderente all'allargamento dell'UE e come modello del mercato del lavoro degli Stati dell'Europa Orientale.

Tabella 2.2. Tassi di occupazione femminile (15-64 anni).

Indicatore	Tasso di occupazione		
Sesso	Donne		
Età	15-64		
Frequenza	Media rilevazioni annuali		
Tempo	1982-1989	1990-1999	2000-2003
Paese			
Australia	50,9	57,8	62,4
Austria	..	58,7	60,6
Belgio	37,6	45,4	51,3
Canada	57,3	62,1	67,2
Repubblica Ceca	..	59,2	56,7
Danimarca	68,4	69,0	71,2
Finlandia	69,3	62,6	65,4
Francia	50,1	51,9	56,3
Germania	48,5	55,4	58,7
Irlanda	33,1	41,7	54,8
Italia	34,1	36,4	41,4
Giappone	53,1	56,7	56,8
Olanda	38,7	53,9	63,5
Nuova Zelanda	59,6	60,1	64,1
Norvegia	66,4	69,6	73,3
Portogallo	50,3	56,5	61,2
Spagna	27,5	33,7	45,4
Svezia	77,4	72,9	73,0
Regno Unito	57,8	63,0	66,1
Stati Uniti	59,8	65,4	66,7
Unione Europea 15	44,6	50,4	55,4
Paesi OCSE	51,3	53,4	55,1

Fonte: OCSE, Labour Force Statistics.

Tabella 2.3. Tassi di disoccupazione femminile (15-64 anni).

Indicatore	Tasso di disoccupazione		
Sesso	Donne		
Età	15-64		
Frequenza	Media rilevazioni annuali		
Tempo	1982-1989	1990-1999	2000-2003
Paese			
Australia	8,7	8,5	6,2
Austria	..	4,4	4,0
Belgio	16,9	11,3	8,2
Canada	10,0	9,1	6,9
Repubblica Ceca	..	6,4	9,9
Danimarca	8,8	8,5	5,3
Finlandia	4,3	11,3	9,6
Francia	12,4	13,6	10,5
Germania	7,7	9,0	8,4
Irlanda	15,9	12,4	4,2
Italia	17,2	16,3	12,9
Giappone	2,7	3,2	5,1
Olanda	12,3	7,7	3,7
Nuova Zelanda	5,4	7,8	5,6
Norvegia	3,3	4,5	3,7
Portogallo	11,1	7,1	6,1
Spagna	24,6	27,9	17,1
Svezia	3,0	6,8	4,9
Regno Unito	9,8	6,6	4,4
Stati Uniti	7,3	5,7	4,8
Unione Europea 15	12,1	11,9	9,1
Paesi OCSE	8,3	7,9	7,0

Fonte: OCSE, Labour Force Statistics.

Il secondo indice è il tasso di occupazione, espresso dal rapporto tra lavoratori impiegati e popolazione in età lavorativa. La tabella 2.2 evidenzia un incremento del tasso di occupazione per quasi tutti i Paesi. La Spagna, ad esempio, negli anni ottanta registrava un media del tasso di occupazione femminile pari al 27,5%. Questo indicatore ha subito un lento ma costante aumento negli anni novanta per poi accelerare in maniera consistente all'alba del terzo millennio, con una media, nel periodo 2000-2003, vicina al 46%. Spagna, Olanda e Irlanda sono stati i Paesi dove si è verificato l'incremento maggiore nel tasso di occupazione femminile tra l'inizio e la fine del periodo considerato. Da rilevare che tali Paesi risultano essere espressione di tre modelli diversi di mercato del lavoro. La Spagna rappresenta un modello di mercato del lavoro tipico degli Stati dell'Europa meridionale, l'Olanda presenta invece caratteristiche simili agli altri Stati dell'Europa continentale, con alcune peculiarità, ad esempio i forti incentivi per il lavoro part-time, e l'Irlanda ha un modello di mercato del lavoro di stampo liberale simile agli altri Paesi anglosassoni. Trend crescenti si verificano comunque in tutti i Paesi tranne in Finlandia e Svezia, dove le crisi bancarie del 1991 hanno esercitato la loro influenza negativa. La differenza tra la media dell'Unione Europea

a 15 e la media OCSE per il tasso di impiego femminile tende a ridursi negli anni. I due indicatori per l'impiego femminile arrivano a coincidere nel periodo 2000-2003, con un trend fortemente crescente per i Paesi UE a partire dagli anni novanta.

Il terzo indice significativo è il tasso di disoccupazione, indicato come il rapporto tra persone che cercano attivamente un impiego e il totale della forza lavoro. Attraverso la tabella 2.3 si osservano medie dei tassi di disoccupazione elevate negli anni ottanta in Francia, Italia, Portogallo, Irlanda, e soprattutto Spagna. Solo in Portogallo e in Irlanda c'è stato un riassorbimento significativo di questi tassi. Il Portogallo è sceso sotto la media europea passando dall'11,1% (1982-1989) al 6,1% (2000-2003) mentre l'Irlanda si è attestata su una media del 4,2% nel periodo 2000-2003. E' fondamentale rilevare che elevati tassi di disoccupazione, accompagnati da tassi di attività femminile sempre maggiori, denotano malfunzionamenti all'interno del mercato del lavoro dovuti al mancato assorbimento dell'offerta da parte della domanda. Le cause di tali disfunzioni verranno analizzate nel prossimo paragrafo attraverso l'analisi empirica delle politiche e delle istituzioni presenti all'interno di ciascun mercato del lavoro. Al contrario, i Paesi anglosassoni, insieme a quelli Scandinavi, alla Germania e all'Olanda, risultano essere i più virtuosi, avendo contrastato con maggiore efficacia e attraverso processi di riforma, come la riforma Hartz in Germania, gli incrementi della disoccupazione dovuti agli shock dell'economia (la crisi bancarie nei Paesi scandinavi e la riunificazione della Germania). La media europea è stata trascinata verso l'alto dalle cattive performance degli Stati dell'Europa meridionale, riducendosi agli inizi del terzo millennio grazie alle efficaci politiche anglosassoni, olandesi e scandinave.

Dall'indagine dei tre indici in vari Paesi tra l'inizio degli anni ottanta e l'inizio del terzo millennio, emerge chiaramente il motivo per il quale il ruolo delle donne nel mercato del lavoro è oggetto di grande discussione nella letteratura economica. L'analisi ha evidenziato che, nel tempo, le percentuali di partecipazione femminile crescono maggiormente in quei Paesi dove il tasso di attività delle donne era inizialmente basso. Il fenomeno di *catching up*, tuttavia, non ha contribuito necessariamente a migliorare la condizione della donna nel mercato del lavoro perché, ad un aumento della partecipazione, non hanno corrisposto diminuzioni consistenti dei tassi di disoccupazione che, in questi Paesi, rimangono elevati. Ciò testimonia la necessità di mettere in pratica processi di riforma che favoriscano l'incontro tra domanda e offerta.

Andando nel particolare, vengono ora commentati i trend per le varie fasce d'età. Nel primo capitolo era stato sottolineato che le donne, i giovani e gli anziani sono categorie che trovano più difficoltà nel relazionarsi con il mercato del lavoro. Si considerano ora i dati OCSE dal 1982 al 2003 per le donne suddivise in tre categorie di età: 15-24 anni, 25-54 anni e 55-64 anni.

Partendo dall'analisi del tasso di attività delle donne giovani, la tabella 2.4 evidenzia negli anni un forte calo dell'offerta di lavoro in Europa, con la sola eccezione dell'Olanda che, al contrario, incrementa il tasso di partecipazione superando il 70% tra il 2000 e il 2003. Questo andamento decrescente non deve essere considerato esclusivamente come un fattore negativo: infatti, le donne giovani non offrono lavoro non solo perché non trovano incentivi da parte dello Stato, ma anche perché preferiscono investire nella loro formazione, rimanendo inattive più a lungo. Il calo di partecipazione risulta essere più accentuato soprattutto negli anni novanta per poi stabilizzarsi mentre Irlanda, Norvegia e Finlandia migliorano tali performance tra il 2000 e il 2003. L'indice che rileva l'efficienza del mercato del lavoro è però anche il tasso di disoccupazione giovanile: solo prendendo in considerazione complessivamente le due statistiche si comprende il funzionamento del sistema. La disoccupazione delle donne tra i 15 e i 24 anni, come evidenzia la tabella 2.5, è stata leggermente più contenuta negli ultimi anni considerati rispetto ai picchi raggiunti negli anni ottanta in Italia (39,4%), in Spagna (45,8%) e, negli anni novanta, in Francia (28%).

Tabella 2.4. Tassi di partecipazione femminile (15-24 anni).

Indicatore	Tasso di partecipazione		
Sesso	Donne		
Età	15-24		
Frequenza	Media rilevazioni annuali		
Tempo	1982-1989	1990-1999	2000-2003
Paese			
Australia	67,0	68,0	68,8
Austria	..	55,3	50,2
Belgio	39,5	32,1	31,6
Canada	66,2	62,5	64,5
Repubblica Ceca	..	41,9	37,0
Danimarca	70,9	70,1	65,9
Finlandia	54,2	46,0	50,5
Francia	46,6	35,1	33,1
Germania	56,5	51,6	47,1
Irlanda	51,3	43,8	47,4
Italia	41,1	35,8	32,0
Giappone	43,7	46,8	45,6
Olanda	53,0	63,7	71,1
Nuova Zelanda	66,1	62,4	59,9
Norvegia	58,9	56,4	62,2
Portogallo	56,5	44,9	41,7
Spagna	47,0	43,5	41,8
Svezia	67,7	55,4	52,9
Regno Unito	71,4	67,1	64,7
Stati Uniti	63,5	62,4	60,9
Unione Europea 15	51,7	46,8	45,0
Paesi OCSE	53,9	48,1	45,7

Fonte: OCSE, Labour Force Statistics.

Tabella 2.5. Tassi di disoccupazione femminile (15-24 anni).

Indicatore	Tasso di disoccupazione		
Sesso	Donne		
Età	15-24		
Frequenza	Media rilevazioni annuali		
Tempo	1982-1989	1990-1999	2000-2003
Paese			
Australia	14,6	15,2	11,7
Austria	..	6,1	5,8
Belgio	26,9	21,4	18,6
Canada	13,4	13,5	11,7
Repubblica Ceca	..	11,6	17,8
Danimarca	13,3	11,4	8,3
Finlandia	9,1	23,2	21,0
Francia	26,2	28,0	20,8
Germania	8,6	7,9	7,8
Irlanda	19,7	17,5	8,1
Italia	39,4	37,6	32,5
Giappone	4,6	5,7	8,3
Olanda	19,0	10,4	6,1
Nuova Zelanda	9,5	13,9	11,6
Norvegia	8,4	11,5	10,6
Portogallo	22,4	14,9	13,7
Spagna	45,8	43,9	28,6
Svezia	7,5	15,2	11,9
Regno Unito	14,3	11,3	9,3
Stati Uniti	12,9	11,3	10,3
Unione Europea 15	23,0	20,6	15,7
Paesi OCSE	15,6	13,8	12,8

Fonte: OCSE, Labour Force Statistics.

E' però importante rilevare che i Paesi con minori tassi di partecipazione femminile tendono a registrare alti tassi di disoccupazione. Emblematico in questo caso è l'esempio dell'Italia, con un tasso di attività medio nel periodo 2000-2003 pari al 32% e una media del tasso di disoccupazione, nello stesso periodo, del 32,5% circa. Nella fascia di età tra i 15 e i 24 anni, dunque, offre lavoro in media una donna italiana su tre e, tra le poche donne che offrono lavoro, una su tre è disoccupata. L'Olanda invece, con un tasso crescente di partecipazione, ha avuto un tasso di disoccupazione medio delle donne giovani che, dal 19% degli anni ottanta, è sceso al 6,1% nel periodo 2000-2003: solo una donna giovane su venti non trova lavoro.

Il *catching up* è trainato dal tasso di attività femminile nella fascia d'età tra i 25 e i 54 anni (tabella 2.6). Ogni Paese che partiva da una situazione di bassa partecipazione femminile, ha incrementato costantemente e consistentemente l'offerta di lavoro. Si guardi, ad esempio, alla Spagna, al Portogallo, alla Francia, alla Germania, all'Italia e all'Irlanda, che portano la media europea del tasso di attività al 72,9% nel quadriennio 2000-2003, con gli incrementi maggiori registrati negli anni novanta. Al contrario, Svezia, Finlandia e Danimarca, che avevano già alti tassi di

partecipazione nel 1982, si sono stabilizzati sulle stesse percentuali, come anche la Repubblica Ceca dal momento del dissolvimento della Cecoslovacchia. Gran Bretagna e USA si collocano invece a metà strada: difatti, pur avendo tassi di partecipazione già negli anni ottanta prossimi al 70%, hanno raggiunto il 76% circa nel terzo millennio, così come la Norvegia che registra nel periodo 2000-2003 una media del tasso di attività pari all'83%. Le buone performance di USA, Regno Unito e Irlanda vanno valutate anche alla luce dei tassi di disoccupazione che presentano trend decrescenti a ritmo costante (tabella 2.7). Questi andamenti testimoniano che i modelli anglosassoni di mercato del lavoro sono efficienti perché, ad incrementi del tasso di attività, si accompagnano, alla lunga, diminuzioni del tasso di disoccupazione; ciò significa che ad un aumento dell'offerta di lavoro corrispondono minori persone che cercano attivamente un'occupazione, non perché passano a uno stato di inattività ma perché trovano effettivamente lavoro.

Tabella 2.6. Tassi di partecipazione femminile (25-54 anni).

Indicatore	Tasso di partecipazione		
Sesso	Donne		
Età	25-54		
Frequenza	Media rilevazioni annuali		
Tempo	1982-1989	1990-1999	2000-2003
Paese			
Australia	58,9	68,3	71,4
Austria	..	73,7	78,0
Belgio	57,7	67,2	72,5
Canada	69,2	76,3	79,8
Repubblica Ceca	..	82,5	81,5
Danimarca	85,2	83,7	83,8
Finlandia	86,6	84,6	85,1
Francia	69,3	76,2	79,0
Germania	59,5	72,7	77,8
Irlanda	38,2	54,1	66,4
Italia	48,6	54,4	59,6
Giappone	60,7	65,6	67,2
Olanda	47,7	65,2	73,6
Nuova Zelanda	68,6	64,0	74,3
Norvegia	76,5	80,8	83,0
Portogallo	63,4	73,9	78,4
Spagna	37,5	54,6	63,6
Svezia	88,8	87,6	85,6
Regno Unito	69,4	74,2	76,5
Stati Uniti	70,0	75,4	76,2
Unione Europea 15	57,7	68,3	72,9
Paesi OCSE	62,0	66,4	68,1

Fonte: OCSE, Labour Force Statistics.

Nel lungo periodo anche i Paesi scandinavi abbassano i loro tassi di disoccupazione, malgrado Svezia, Danimarca e Finlandia abbiano dovuto affrontare, negli anni immediatamente successivi a periodi di crisi economica, aumenti delle percentuali di disoccupazione delle donne tra i 25 e i 54

anni. Italia e Spagna dimostrano invece inefficienze nel mercato del lavoro poichè, ad un incremento dell'offerta, si accompagna l'aumento del tasso di disoccupazione; i picchi di disoccupazione vengono toccati proprio nei periodi in cui gli incrementi di partecipazione femminili sono maggiori, testimoniando un mancato assorbimento dell'offerta da parte della domanda. Stesso discorso vale anche per la Repubblica Ceca dove, a tassi di partecipazione femminili elevati e stabili, si accompagnano tassi di disoccupazione crescenti (media del 9,2% nel quadriennio 2000-2003).

Tabella 2.7. Tassi di disoccupazione femminile (25-54 anni).

Indicatore	Tasso di disoccupazione		
Sesso	Donne		
Età	25-54		
Frequenza	Media rilevazioni annuali		
Tempo	1982-1989	1990-1999	2000-2003
Paese			
Australia	6,4	6,6	5,0
Austria	..	4,1	3,6
Belgio	14,8	10,2	7,3
Canada	9,0	8,3	6,1
Repubblica Ceca	..	5,6	9,2
Danimarca	7,9	7,9	4,8
Finlandia	3,3	9,3	7,8
Francia	9,6	12,1	9,7
Germania	7,1	8,7	8,0
Irlanda	14,0	11,1	3,3
Italia	10,8	12,6	10,9
Giappone	2,4	2,9	4,8
Olanda	9,6	7,2	3,3
Nuova Zelanda	4,1	6,2	4,3
Norvegia	2,5	3,5	2,7
Portogallo	7,9	6,0	5,3
Spagna	16,7	24,6	15,6
Svezia	1,9	5,7	4,1
Regno Unito	8,7	5,7	3,7
Stati Uniti	6,0	4,7	4,2
Unione Europea 15	9,1	10,4	8,2
Paesi OCSE	6,5	6,9	6,4

Fonte: OCSE, Labour Force Statistics.

Per quanto riguarda la fascia d'età tra i 55 e i 64 anni, non vengono confrontati il tasso di attività e di disoccupazione ma si commenta il tasso di occupazione. Tale indicatore rileva in quanto un'alta percentuale di donne impiegate in tale fascia d'età evidenzia dinamiche poco frequenti di pensionamento anticipato che, con l'invecchiamento generale della popolazione, possono portare al collasso gli istituti previdenziali che erogano i trattamenti pensionistici. Nel tempo, come dimostra la tabella 2.8, i Paesi scandinavi e quelli anglosassoni, accompagnati dall'Olanda, accrescono le percentuali di occupazione in maniera consistente, insieme a Repubblica Ceca e Portogallo.

Germania e Francia, pur avendo una certa stabilità, sono in linea con la media europea mentre Spagna e Italia se ne attestano molto al di sotto. In questo caso, la divisione tra i vari modelli di mercato del lavoro risulta abbastanza marcata: i Paesi scandinavi e quelli anglosassoni (europei ed extraeuropei) hanno migliori performance rispetto agli Stati dell'Europa continentale e meridionale. Le eccezioni sono rappresentate dal Portogallo e dall'Olanda che presentano trend fortemente crescenti rispetto alle medie registrate negli anni ottanta. Tuttavia, il modello di mercato del lavoro olandese può essere considerato un modello *sui generis*, considerando il tipo di politiche e di istituzioni presenti, soprattutto per le elevate percentuali di impiego part-time. Il prossimo paragrafo studia infatti il ruolo e l'importanza che hanno avuto, nel periodo considerato (1982-2003), le politiche per il lavoro intraprese dagli Stati e la presenza di determinate istituzioni al fine di evidenziare le caratteristiche dei differenti modelli di mercato del lavoro.

Tabella 2.8. Tassi di occupazione femminile (55-64 anni).

Indicatore	Tasso di occupazione		
Sex	Donne		
Età	55-64		
Frequenza	Media rilevazioni annuali		
Tempo	1982-1989	1990-1999	2000-2003
Paese			
Australia	20,7	27,3	37,0
Austria	..	17,7	18,7
Belgio	10,2	12,0	16,8
Canada	30,9	33,9	41,4
Repubblica Ceca	..	21,4	25,0
Danimarca	39,9	41,5	49,8
Finlandia	40,8	35,4	45,5
Francia	26,1	24,9	28,9
Germania	22,4	25,9	29,9
Irlanda	17,4	20,5	30,0
Italia	14,8	14,6	16,8
Giappone	44,4	47,7	47,5
Olanda	13,3	18,0	27,6
Nuova Zelanda	31,3	37,2	51,0
Norvegia	52,8	56,1	62,8
Portogallo	30,8	35,1	41,4
Spagna	18,6	18,1	21,8
Svezia	51,6	61,6	64,9
Regno Unito	33,8	38,2	43,8
Stati Uniti	40,9	47,0	52,5
Unione Europea 15	23,8	25,2	29,8
Paesi OCSE	33,2	34,7	38,1

Fonte: OCSE, Labour Force Statistics.

2.2. Politiche ed istituzioni: evidenza empirica

L'obiettivo ora è quello di individuare se le politiche e le istituzioni sono determinanti nelle performance macroeconomiche relative ai tassi di disoccupazione, occupazione e partecipazione. Attraverso i dati forniti da Bassanini e Duval (2006) sui 20 Paesi OCSE considerati nel precedente paragrafo, per ogni politica ed istituzione di cui sono state riassunte le conclusioni teoriche nel primo capitolo, ne viene evidenziata la rilevanza e la significatività con la costruzione di tabelle tramite il software econometrico.

Nel secondo capitolo, esaminando le politiche attive del lavoro, veniva sottolineato che l'investimento nella formazione, nei sussidi per l'impiego e gli incentivi a rendere più attivi coloro che sono disoccupati, contribuiva all'aumento del numero di persone alla ricerca di un'occupazione e dei disoccupati che trovano in futuro un lavoro migliore. Le politiche attive, infatti, deprimono gli effetti disincentivanti dei sussidi di disoccupazione, spingendo le donne a cercare lavori meglio retribuiti per sfuggire dalla "trappola della povertà" (Boeri, Van Ours, 2008). I dati a disposizione sui venti Paesi OCSE, che individuano la spesa statale in politiche attive, sono espressi come media del rapporto tra spesa pubblica per disoccupato e PIL pro capite (tabella 2.9) nel 2003. I Paesi Scandinavi (esclusa la Finlandia), insieme a Germania, Olanda (al primo posto) e Repubblica Ceca (Cecoslovacchia fino al 1993), sono quelli che spendono di più per incentivare la ricerca di lavoro da parte dei disoccupati. Gli effetti in Scandinavia e in Olanda sono molto positivi sul tasso di partecipazione delle donne (stabile tra il 70 e l'80% negli anni considerati) e sul tasso di occupazione, accompagnati da un basso tasso di disoccupazione femminile, con l'Olanda che scende al 3,7% nel quadriennio 2000-2003. La Germania e la Repubblica Ceca, al contrario, non compensano l'aumento di offerta di lavoro con bassi tassi di disoccupazione. La Gran Bretagna e gli Stati Uniti spendono meno in politiche attive: data la loro comunque discreta percentuale di impiego femminile, ricercano una maggiore efficienza della spesa pubblica per non appesantire i bilanci statali. Francia, Austria, Belgio, Portogallo, Finlandia e Irlanda si trovano in una posizione intermedia di spesa per disoccupato (attorno al 20-30% del PIL pro capite). Infine, Spagna e Italia si collocano agli ultimi posti della classifica, insieme ai Paesi anglosassoni. Tuttavia, rispetto a loro, la spesa non sembra essere contrassegnata da efficienza. Infatti, a forti aumenti di partecipazione delle donne negli anni, corrispondono crescenti percentuali di impiego ma anche elevati tassi di disoccupazione. Terminando l'analisi sulle politiche attive, si può quindi concludere che esse presentano una certa significatività nello spiegare i tassi di partecipazione elevati dei Paesi dove la spesa per disoccupato è maggiore e gli elevati tassi di disoccupazione degli Stati dell'Europa

meridionale, dove, al contrario, la spesa per disoccupato in rapporto al PIL pro capite è minore e non contrassegnata da efficienza.

Tabelle 2.9 & 2.10. Percentuale della spesa pubblica in politiche attive per disoccupato in rapporto al PIL pro capite (media per Paese, dati del 2003, a sinistra). Sussidi di disoccupazione (percentuale dello stipendio medio, a destra).

Paese	2003
Australia	12,2
Austria	21,6
Belgio	28,1
Canada	11,6
Repubblica Ceca	39,1
Germania	32,2
Danimarca	40,3
Spagna	9,6
Finlandia	22,4
Francia	23,2
Regno Unito	13,7
Irlanda	29,9
Italia	7,4
Giappone	17,2
Olanda	59,1
Norvegia	41,4
Nuova Zelanda	26,2
Portogallo	25,3
Svezia	51,8
Stati Uniti	7,0

Paese	1982-1989	1990-1999	2000-2003
Australia	23,6	26,4	23,8
Austria	28,1	30,9	31,7
Belgio	43,0	40,0	39,9
Canada	19,2	17,8	15,2
Repubblica Ceca	19,0	29,6	35,8
Germania	28,2	26,7	27,4
Danimarca	52,7	57,9	51,6
Spagna	32,1	35,9	35,8
Finlandia	31,7	35,5	34,9
Francia	34,5	37,2	41,2
Regno Unito	20,1	17,8	16,5
Irlanda	29,4	28,8	35,8
Italia	0,9	16,6	34,0
Giappone	9,7	10,5	9,0
Olanda	52,6	52,7	52,6
Norvegia	35,8	39,2	42,3
Nuova Zelanda	31,7	29,0	28,1
Portogallo	21,4	36,2	41,5
Svezia	28,3	27,0	24,0
Stati Uniti	13,0	12,3	13,6

Fonte: Bassanini e Duval (2006).

Le politiche passive si suddividono in sussidi di disoccupazione e schemi di pensionamento anticipato. La letteratura individua una correlazione positiva tra disoccupazione e ammontare dei sussidi e si evidenzia inoltre che giovani, donne e lavoratori più anziani tendono ad uscire dal mercato del lavoro quando l'ammontare dei sussidi è maggiore poiché tali categorie risultano essere maggiormente sensibili a variazioni di salario netto. L'ammontare dei sussidi di disoccupazione è espresso, nei dati raccolti da Bassanini e Duval (2006), come percentuale dello stipendio medio (tabella 2.10) mentre nell'analisi non viene compresa la durata perché non disponibile. Gli Stati hanno avuto andamenti differenti: l'Italia, ad esempio, ha accresciuto l'ammontare dei sussidi nel tempo, mostrando alti tassi di disoccupazione ma anche una più alta offerta di lavoro femminile. L'Irlanda, invece, nonostante un ammontare crescente dei sussidi, ha notevolmente abbassato, soprattutto nell'ultimo decennio, i tassi di disoccupazione, innalzando quelli di attività. Paesi come la Germania e la Svezia si sono tenuti invece su livelli costanti, vicini al 30% dello stipendio medio,

Tabella 2.11. Tasse implicite per i lavoratori prossimi all'età pensionabile che continuano a lavorare.

Paese	1982-1989	1990-1999
Australia	0,0	0,0
Austria		0,5
Belgio		0,6
Canada	0,0	0,1
Repubblica Ceca	0,2	0,2
Germania	0,5	0,4
Danimarca		
Spagna	0,2	0,2
Finlandia	0,5	0,6
Francia	0,7	0,7
Regno Unito	0,2	0,2
Irlanda	0,2	0,3
Italia	0,8	0,8
Giappone		0,2
Olanda	0,7	0,7
Norvegia	0,1	0,2
Nuova Zelanda	0,1	0,1
Portogallo	0,4	0,5
Svezia	0,4	0,2
Stati Uniti	0,1	0,1

Fonte: Bassanini e Duval (2006).

con differenti risvolti sulla disoccupazione femminile, positivi per la Svezia ma negativi per la Germania evidentemente per la presenza di una certa correlazione anche con altre politiche o istituzioni del mercato del lavoro. Spagna e Portogallo invece hanno andamenti crescenti, così come la Norvegia, soprattutto negli anni novanta, con effetti non identici per tutti e tre i Paesi: i primi due sono su livelli di disoccupazione nel decennio 1990-1999 rispettivamente del 27,9% e del 7,1% mentre la Norvegia si attesta al 4,5%. USA e Gran Bretagna, invece, sembrano essere quelli più virtuosi: a fronte di bassi livelli di sussidi, la partecipazione femminile cresce e la disoccupazione diminuisce. La politica ottimale è pertanto quella di avere un basso ammontare per i sussidi di disoccupazione o una suddivisione dell'onere tra la sfera pubblica (Stato) e privata (imprese); infatti, i Paesi anglosassoni, con una minore spesa pubblica destinata a queste politiche, registrano una crescente partecipazione nel mercato del lavoro, seppur a ritmi non elevati. Per quanto concerne invece gli incentivi al pensionamento anticipato, si utilizza l'indicatore della pressione tributaria per i lavoratori prossimi all'età pensionabile che continuano a fornire la loro prestazione lavorativa (tabella 2.11), fondamentalmente un incentivo al pensionamento anticipato. Queste tasse implicite risultano essere molto alte per l'Italia, la Francia e l'Olanda mentre sono basse negli USA e in Gran Bretagna o addirittura nulle in Australia. Per i Paesi scandinavi si osserva la tendenza ad una

riduzione dell'indicatore in Svezia e una bassa percentuale in Norvegia. Esaminando il tasso di occupazione delle lavoratrici più anziane tra i 55 e i 64 anni, si evidenzia una correlazione negativa tra occupazione e disincentivi alla continuazione della prestazione lavorativa: infatti, in Italia e Francia, le percentuali di impiego non crescono al contrario dei Paesi dove tale indicatore dei disincentivi è basso o si riduce nel tempo, come nei Paesi anglosassoni, in Norvegia o in Svezia. L'Olanda è in una posizione particolare perché, con una percentuale alta di disincentivi fiscali per rimanere al lavoro, presenta un trend crescente di donne impiegate nella fascia di età precedente la pensione, passando da 13,3% nel periodo 1982-1989 al 27,6% del quadriennio 2000-2003. In Spagna, infine, una bassa percentuale di disincentivi fiscali non contribuisce a un marcato aumento dell'occupazione delle donne tra i 55 e i 64 anni.

Tabella 2.12. Percentuale retribuzione non percepita dal lavoratore (tassata).

Paese	1982-1989	1990-1999	2000-2003
Australia	32,0	31,1	32,4
Austria	49,5	51,4	52,6
Belgio	51,9	52,5	52,8
Canada	36,6	38,7	38,6
Repubblica Ceca	30,8	30,2	31,9
Germania	44,1	45,7	45,4
Danimarca	56,0	57,4	61,1
Spagna	39,1	41,1	42,3
Finlandia	52,0	60,9	59,7
Francia	50,4	51,7	51,0
Regno Unito	37,4	35,0	36,0
Irlanda	42,3	42,0	39,6
Italia	42,4	48,5	48,5
Giappone	27,4	30,3	30,8
Olanda	50,9	48,7	44,7
Norvegia	53,3	53,4	53,9
Nuova Zelanda	41,0	40,6	39,0
Portogallo		39,0	40,7
Svezia	59,4	60,7	61,4
Stati Uniti	27,7	28,5	30,1

Fonte: Bassanini e Duval (2006).

La tassazione va analizzata sotto molteplici punti di vista; il cuneo fiscale non è l'unica misura esaustiva poichè esistono anche indicatori che rilevano l'aliquota marginale sul secondo percettore di reddito nella famiglia (la moglie). Per il cuneo fiscale, espresso nella tabella 2.12 come percentuale di retribuzione tassata, si osserva una certa stabilità nel tempo. I Paesi scandinavi hanno le percentuali più alte di retribuzioni tassate, arrivando al 60% in Danimarca, Svezia e Finlandia per

ricercare una certa equità nella distribuzione del reddito. Dietro a loro si collocano Belgio, Austria e Francia con il 50% di stipendio tassato in media e, di poco sotto, Italia (48,5%), Germania e Olanda (45% circa), Spagna e Irlanda (42% circa nel quadriennio 2000-2003). Infine, i Paesi con le percentuali più basse sono USA, Gran Bretagna, Australia, e Canada insieme al Giappone e alla Repubblica Ceca, stabilizzatisi sin dagli anni novanta intorno al 30-31%.

Tabella 2.13. Aliquota marginale sul secondo percettore di reddito (il primo percettore guadagna il 100% del salario potenziale medio, il secondo il 33%).

Paese	1982-1989	1990-1999	2000-2003
Australia	1,5	1,6	1,5
Austria		0,8	0,8
Belgio	1,2	1,2	1,2
Canada	1,7	1,6	1,4
Repubblica Ceca		1,1	1,1
Germania	1,1	1,3	1,5
Danimarca	1,5	1,7	1,6
Spagna	0,5	0,7	0,9
Finlandia	0,7	0,5	0,5
Francia	0,7	0,7	0,5
Regno Unito	0,5	0,4	0,9
Irlanda		0,9	2,3
Italia	0,6	0,8	0,9
Giappone		1,1	0,9
Olanda	0,9	1,1	1,0
Norvegia	1,2	1,2	1,0
Nuova Zelanda		1,8	1,4
Portogallo		0,6	0,5
Svezia	0,7	0,7	0,6
Stati Uniti	1,2	1,3	1,7

Fonte: Bassanini e Duval (2006).

Basse percentuali del cuneo fiscale sembrano avere favorito il tasso di attività delle donne soprattutto in Spagna e Irlanda, dove si verificano le differenze maggiori tra i livelli di partecipazione nel 1982 nel 2003. I tassi di partecipazione nei Paesi anglosassoni risultano anch'essi crescenti, seppur a un ritmo leggermente inferiore. La tendenza alla diminuzione del cuneo fiscale e il contestuale aumento della partecipazione e dell'occupazione femminile nel mercato del lavoro testimoniano che le donne sono maggiormente sensibili a variazioni di salario netto e che l'allargamento della differenza tra retribuzione lorda e netta del lavoratore è un costo anche per le imprese. Bassanini e Duval (2006) utilizzano l'indicatore dell'aliquota marginale per esprimere la tassazione del secondo percettore di reddito all'interno della famiglia (la moglie). Nella tabella 2.13

si considera che il primo percettore guadagni il 100% del salario medio potenziale (Average Potential Wage) e il secondo guadagni il 33% dell'APW. I paesi con le più basse e stabili aliquote marginali in valore assoluto sono la Finlandia , la Francia, la Svezia e il Portogallo mentre altri Stati, come la Danimarca e la Norvegia, evidenziano una tendenza all'abbassamento graduale delle aliquote negli ultimi anni presi in considerazione. L'Olanda si attesta su un'aliquota marginale dell'1% mentre Irlanda, Regno Unito e USA, dopo una fase iniziale stabile, hanno aumentato le aliquote marginali all'inizio del terzo millennio, così come accaduto in Italia e Spagna. Per verificare l'efficacia di tali disegni di tassazione, è utile confrontare queste statistiche con quelle relative all'impiego part-time e full-time delle donne tra i 25 e i 54 anni.

Tabella 2.14. Percentuale del lavoro part-time sul totale impiego femminile (25-54 anni).

Sesso	Donne		
Età	25-54		
Impiego	Impiego part-time (%impiego totale)		
Frequenza	Media rilevazioni annuali		
Tempo	1982-1989	1990-1999	2000-2003
Paese			
Australia	..	..	35,1
Austria	..	24,2	27,6
Belgio	27,2	31,7	34,0
Canada	23,5	22,8	21,2
Repubblica Ceca	..	3,8	3,8
Danimarca	30,9	19,3	15,6
Finlandia	8,1	8,9	9,6
Francia	21,6	22,9	22,6
Germania	32,7	31,5	36,4
Irlanda	23,6	28,5	32,7
Italia	18,2	21,7	23,7
Giappone	..	..	29,6
Olanda	55,8	55,1	56,7
Nuova Zelanda	35,4	34,7	32,2
Norvegia	38,9	33,8	27,7
Portogallo	13,8	13,5	10,5
Spagna	11,5	13,8	15,5
Svezia	..	18,9	16,9
Regno Unito	45,7	40,4	37,5
Stati Uniti	16,3	14,2	12,9
Unione Europea 15	29,5	28,2	28,9
Paesi OCSE	17,8	18,4	20,7

Fonte: OCSE, Labour Force Statistics.

La letteratura osservava una certa correlazione positiva tra tasso di impiego femminile part-time e minore tassazione sul secondo percettore di reddito. I dati ci indicano che i Paesi con basse aliquote marginali sono anche quelli che presentano basse percentuali di impiego femminile part-time (tabella 2.14), ad eccezione dell'Olanda. Le crescenti aliquote marginali nei Paesi anglosassoni sembrano invece favorire l'impiego full-time rispetto al part-time. Una tassazione maggiormente

neutrale sul secondo percettore di reddito non è dunque molto significativa nello spiegare il tasso di impiego femminile part-time ma, al contrario, una più aspra tassazione fa preferire alle donne il lavoro a tempo pieno.

Tabella 2.15. Spesa pubblica in servizi di childcare (milioni di dollari).

Paese	1982-1989	1990-1999
Australia	211,9	591,8
Austria		2285,1
Belgio	1306,5	1603,5
Canada		1020,8
Repubblica Ceca		915,7
Germania		2804,9
Danimarca	2790,7	6055,9
Spagna	249,8	795,8
Finlandia		4167,8
Francia		3850,1
Regno Unito	319,5	380,2
Irlanda	551,8	978,7
Italia		803,4
Giappone		
Olanda	1015,7	1227,4
Norvegia	1975,8	3991,1
Nuova Zelanda	165,0	593,0
Portogallo	134,7	652,5
Svezia	3448,2	4489,6
Stati Uniti	553,8	1192,3

Fonte: Bassanini e Duval (2006).

Bassanini e Duval (2006) raccolgono i dati relativi all'ammontare di spesa pubblica destinata ai servizi di *childcare* (tabella 2.15). Ciò che si può notare, nonostante la non elevata disponibilità di dati per tutti i Paesi, sono gli elevati investimenti dei Paesi scandinavi. L'indicatore di spesa per Norvegia, Finlandia, Svezia e Danimarca può aiutare nel comprendere anche la bassa percentuale di impiego part-time delle donne: l'obiettivo delle politiche del lavoro in questi Paesi è infatti incentivare l'impiego femminile a tempo pieno, garantendo allo stesso tempo uno sviluppo adeguato del bambino la cui crescita può perfezionarsi anche senza l'apporto decisivo della madre. Per quanto riguarda gli altri Stati, l'Irlanda, il Regno Unito e gli USA non raggiungono i livelli di spesa pubblica dei Paesi nordeuropei e degli Stati dell'Europa continentale mentre Portogallo, Italia e Spagna, pur con trend crescenti, hanno bassi livelli di spesa. I Paesi anglosassoni, pur investendo poco in tali servizi, hanno percentuali di attività femminile in aumento a testimonianza del fatto che chi investe meno in tali servizi può compensare un deficit sulla quantità per ricercare una maggiore

qualità e efficienza. L'Olanda, al contrario, raggiunge tassi di partecipazione femminile elevati, incentivando il lavoro part-time senza spendere molto in servizi di *childcare*.

Le politiche per la maternità sono approssimate dal numero di settimane disponibili come periodo di maternità (tabella 2.16). Come già evidenziato nel primo capitolo, gli Stati Uniti, prima del 1993, non avevano alcuna legge che prevedesse settimane di maternità. Per gli altri Stati, invece, si evidenzia nel tempo un aumento del numero di settimane di sospensione dell'attività lavorativa, ridotto in Gran Bretagna, Irlanda e Olanda, più accentuato invece per Francia, Germania, Finlandia e Portogallo. La Svezia e la Norvegia si sono differenziate negli anni perché la Svezia si è attestata costantemente sulle 85 settimane e la Norvegia è arrivata a 116. Le settimane disponibili di assenza dal lavoro per maternità non sono ovviamente tutte retribuite, come dimostra la tabella 2.17 tratta da Jaumotte (2003) con dati aggiornati al 1999. Ad esempio, in Spagna si hanno 164 settimane di maternità disponibili di cui solo 16 retribuite, negli USA la maternità non è retribuita mentre in Gran Bretagna, in Giappone e in Irlanda si ha un limite per la retribuzione che non supera il terzo mese. I Paesi scandinavi e la Francia risultano più permissivi degli altri sotto questo aspetto, garantendo un numero di settimane di retribuzione massimo superiore a 40.

Tabella 2.16. Numero di settimane di maternità.

Paese	1982-1989	1990-1999	2000-2003
Australia	0,0	36,4	52,0
Austria	60,0	99,0	86,0
Belgio	46,5	67,0	67,0
Canada	17,0	27,0	45,8
Repubblica Ceca	10,0	11,8	16,0
Germania	39,4	148,0	162,0
Danimarca	22,3	48,8	54,0
Spagna	162,0	164,0	164,0
Finlandia	116,1	163,6	164,0
Francia	129,5	162,0	162,0
Regno Unito	18,0	19,3	31,0
Irlanda	14,0	16,8	28,0
Italia	48,3	49,2	64,5
Giappone	12,3	49,2	58,0
Olanda	12,0	27,8	29,0
Norvegia	64,6	69,2	116,0
Nuova Zelanda	19,5	52,0	52,0
Portogallo	90,9	117,8	128,3
Svezia	85,0	85,0	85,0
Stati Uniti	0,0	8,4	12,0

Fonte: Bassanini e Duval (2006).

Tabella 2.17. Numero massimo di settimane totali e retribuite di maternità (ultime due colonne a destra, dati del 1999).

Table 5. **Childcare support, child benefits, and paid maternity leave**

	Public expenditures on formal daycare and pre-primary education, 1999[1]			Child benefits, 2001	Maternity, parental, and childcare leave, 1999	
	in 1995 PPP-US$ per child[2]	as a percent of GDP		Percentage increase in disposable income between family with 2 children and without children[3]	Maximum number of weeks	
	Total	Total	of which formal daycare		Total	Paid[4]
Australia	874	0.2	0.2	4	52	0
Austria	3251	0.9	0.4	18	86	38
Belgium	1900	0.5	0.1	15	67	31
Canada[5]	1294	0.3	0.1	4	27	14
Czech Republic	1507	0.5	0.0	12	214	..
Denmark	8009	2.7	1.7	8	54	42
Finland	4186	1.5	1.2	9	164	55
France[6]	4009	1.3	0.7	9	162	73
Germany	3084	0.8	0.4	12	162	38
Greece	..	..	0.4	1	29	8
Hungary	..	..	..	21	160	58
Iceland	3408	1.1	0.8	7	..	..
Ireland[6]	1430	0.5	0.2	5	28	10
Italy	..	..	..	5	65	30
Japan[7]	1252	0.3	0.2	2	58	8
Korea	144	0.1	0.0	0	61	..
Luxembourg	..	..	..	17	42	32
Mexico	612	0.5	0.1	0	12	12
Netherlands[8]	2025	0.6	0.2	8	29	16
New Zealand[9]	672	0.3	0.1	0	52	0
Norway	6085	1.6	0.8	8	116	..
Poland	..	..	..	4	122	35
Portugal	1289	0.5	0.2	7	121	17
Slovak Republic	1110	0.6	0.1	10	162	59
Spain[6]	1234	0.4	0.1	2	164	16
Sweden	5530	1.9	1.3	10	85	40
Switzerland	919	0.3	0.1	10	16	..
Turkey	72	0.0	0.0	0	12	8
United Kingdom	1850	0.5	0.1	9	31	8
United States	1803	0.5	0.1	7	12	0
Unweighted average	2302	0.7	0.4	7.5	81.5	26.0

1. Public expenditures on formal daycare do not include tax expenditures (i.e. tax allowances and tax credits) unless if they are refundable.
2. Children between 0 and the age of admission to primary school.
3. The husband is assumed to earn 100 percent of APW, and the wife 33 percent of APW.
4. The number of paid leave weeks is calculated by weighting the leave weeks by the income replacement rate (as a percent of average manufacturing wage for women). The latter is the statutory replacement rate and does not take into account means-tests nor private negotiated arrangements that top up legislated provisions. Leave reserved for the father is not included.
5. Legislation introduced in 2001 increases the duration of parental leave from 10 to 35 weeks.
6. Public expenditures on formal daycare and pre-primary education refer to 1998.
7. Formal daycare expenditures are for 2002.
8. Formal daycare expenditures are for 2001.
9. Recent legislation introduced a paid parental leave of 12 weeks with full pay up to a cap corresponding approximately to the minimum wage.

Source: For public expenditures on childcare (i.e. formal day care and pre-primary school): OECD Education database; OECD social expenditures database; Eurostat; various sources (see Appendix 1 for details). For child benefits: OECD database "Taxing Wages". For parental leave: Gauthier and Bortnik (2001) and "Social Security Programs Throughout the World" from the United States Social Security Administration (see Appendix 1 for details).

Da: Jaumotte (2003)

Tuttavia, garantire un numero di settimane di retribuzione ridotto risulta necessario per evitare di incentivare esclusivamente l'offerta di lavoro femminile a scapito della domanda, generando, di conseguenza, disoccupazione.

Considerando nel complesso le politiche in tema di tassazione del secondo percettore di reddito, spesa pubblica per servizi di *childcare* e periodi di maternità, Jaumotte (2003) individua tre gruppi di Paesi. Il primo comprende i Paesi scandinavi, la Francia e l'Austria con un'aliquota marginale di tassazione per il secondo percettore di reddito abbastanza ridotta, un'elevata spesa per i servizi di

childcare e periodi di maternità retribuiti piuttosto lunghi. L'obiettivo è quello di favorire l'impiego a tempo pieno delle donne attraverso soprattutto l'investimento nei servizi per i bambini. Il tasso di partecipazione delle donne tra i 25 e i 54 anni è difatti elevato e si attesta tra l'80 e l'85% nel quadriennio 2000-2003 per i Paesi Scandinavi, con percentuali leggermente inferiori per Francia e Austria. Un secondo gruppo di Paesi si caratterizza per una non elevata spesa in *childcare*, periodi di maternità retribuita abbastanza ridotti o nulli e trattamenti fiscali che vanno da una tassazione più neutrale per il secondo percettore di reddito in Giappone, Germania e Olanda, a una più aspra in Irlanda. Questi Paesi, che comprendono anche Australia e Nuova Zelanda (modelli liberali extraeuropei), hanno tassi di partecipazione tra il 65 e l'80%, con una propensione delle donne a lavorare part-time, soprattutto in Olanda. Infine, Stati Uniti, Canada, Regno Unito, Portogallo, Italia, Spagna e Repubblica Ceca hanno bassi livelli di spesa in *childcare*, settimane di maternità retribuite ridotte e trattamenti fiscali favorevoli, in termini di aliquote marginali, nei Paesi dell'Europa meridionale. Nonostante questo, solo il Portogallo e la Repubblica Ceca avvicinano gli Stati Uniti e il Canada che hanno tassi di attività per le donne tra i 25 e i 54 anni molto alti (75-80%). La Spagna e l'Italia, infatti, pur aumentando di gran lunga le percentuali di partecipazione, raggiungono solo il 60-65% nell'ultimo quadriennio considerato.

Dalle politiche del lavoro, l'analisi sulle determinanti della partecipazione femminile si sposta sulle istituzioni del mercato del lavoro, vale a dire il salario minimo, l'EPL, il grado di regolamentazione del mercato, la presenza dei sindacati e gli incentivi al lavoro part-time. I dati a disposizione sono sempre tratti da Bassanini e Duval (2006) per il periodo 1982-2003.

Il salario minimo è espresso in rapporto al salario mediano ed indica il più basso livello di retribuzione con cui vengono stipendiati i giovani lavoratori (tabella 2.18). Pur non avendo dati a disposizione per tutti i Paesi (non in tutti gli Stati è presente tale istituzione), si osserva una certa stabilizzazione dell'ammontare del salario minimo poiché il cambiamento del rapporto presume un processo legislativo. In Giappone, ad esempio, i giovani hanno diritto a una retribuzione minima pari al 30% del salario mediano, così come negli USA e in Spagna. Il Portogallo e il Canada si attestano al 40% mentre l'Olanda e il Belgio fissano il salario minimo al 50% delle retribuzione mediana. Infine, gli Stati più generosi sono la Francia e l'Australia, dove il salario minimo raggiunge il 60% del salario mediano. Per verificare l'efficacia di tale istituzione nella realtà, si osservi il tasso di partecipazione e il tasso di disoccupazione per le donne tra i 15 e i 24 anni di età, sapendo che tale istituzione ha effetti sulle categorie più giovani del mercato del lavoro. Partendo dai Paesi con percentuali di retribuzioni minime basse, il Giappone nel tempo ha avuto tassi di partecipazione delle donne giovani stabili intorno al 45%, con tassi di disoccupazione crescenti ma

comunque al di sotto della media OCSE. Gli USA, a fronte di certa stabilità nella partecipazione delle donne giovani, hanno ridotto gradualmente i tassi di disoccupazione stabilizzandosi al 10,3% nel periodo 2000-2003. Questo risultato degli Stati Uniti evidenzia che il livello di retribuzione minima salariale è fissato ad un livello adeguato tale da non scoraggiare la domanda di lavoro e da non spiazzare l'offerta di lavoro giovanile. Tuttavia in Spagna, dove vige la stessa percentuale di retribuzione minima per i giovani, i tassi di partecipazione delle giovani donne sono scesi al 41,8% e la disoccupazione, pur essendo diminuita rispetto a una media del 43,9% negli anni novanta, si attesta nel quadriennio 2000-2003 molto al di sopra della media europea e OCSE (28,6%). I risultati del Canada e dell'Olanda in tema di disoccupazione sono gli stessi degli USA, con effetti positivi anche dal lato dell'offerta di lavoro. Infine, la Francia testimonia che fissare livelli troppo alti di salario minimo non giova alle donne giovani poiché il livello di disoccupazione in questa fascia d'età rimane alto. Di conseguenza, le donne giovani tendono a faticare sempre di più nella ricerca di un'occupazione, passando a uno stato di inattività per cercare di investire nell'istruzione, come evidenziato dal calo di partecipazione femminile tra i 15 e i 24 anni a partire dall'inizio degli anni novanta.

Tabella 2.18. Salario minimo (espresso come frazione del salario mediano).

Paese	1982-1989	1990-1999	2000-2003
Australia	0,6	0,6	0,6
Austria			
Belgio	0,5	0,5	0,5
Canada	0,4	0,4	0,4
Rep.Ceca			
Germania			
Danimarca			
Spagna	0,3	0,3	0,3
Finlandia			
Francia	0,6	0,6	
Regno Unito			
Irlanda			
Italia			
Giappone	0,3	0,3	0,3
Olanda	0,5	0,5	0,5
Norvegia			
N. Zelanda	0,4	0,5	0,5
Portogallo	0,4	0,4	
Svezia			
Stati Uniti	0,4	0,3	0,3

Fonte: Bassanini e Duval (2006).

Tabella 2.19. Grado di Employment Protection Legislation (%, dati del 2003, media per Paese).

Paese	2003
Australia	1,0
Austria	2,2
Belgio	2,9
Canada	0,8
Rep.Ceca	1,1
Germania	2,7
Danimarca	1,9
Spagna	3,4
Finlandia	2,1
Francia	2,9
Regno Unito	0,6
Irlanda	0,9
Italia	3,2
Giappone	2,1
Olanda	2,6
Norvegia	2,8
N. Zelanda	1,0
Portogallo	3,9
Svezia	2,3
Stati Uniti	0,2

Fonte: Bassanini e Duval (2006).

Per quanto riguarda l'EPL, nel secondo capitolo si sottolineava che un grado di legislazione a protezione del lavoratore molto forte favorisce gli *insiders* a scapito degli *outsiders*, vale a dire quelle categorie più in difficoltà ad inserirsi nel mondo del lavoro, tipicamente i giovani e le donne. I Paesi con mercati del lavoro più efficienti da questo punto di vista (tabella 2.19) sono Gran Bretagna, Irlanda, USA , Australia, Canada e Repubblica Ceca, con percentuali medie di EPL che vanno dallo 0,2% (USA) all'1,1% (Repubblica Ceca). Seguono poi, in ordine crescente, la Danimarca, il Giappone, la Finlandia, l'Austria, la Svezia, l'Olanda, la Germania e la Norvegia. Infine, la Francia, il Belgio, l'Italia, la Spagna e il Portogallo registrano le più alte percentuali. L'Unione europea ha sollecitato gli Stati dove è più "costoso" licenziare i lavoratori a riformare i mercati del lavoro, puntando a una maggiore efficienza e a una certa liberalizzazione soprattutto per evitare che disfunzioni nel mercato del lavoro amplifichino gli effetti di periodi di crisi e di recessione, ricadendo sulle categorie con un minore attaccamento al mercato del lavoro. Osservando le statistiche OCSE, si evidenzia che gli Stati con una percentuale minore di EPL, tranne la Repubblica Ceca, hanno, a partire dalla seconda metà degli anni novanta, abbassato le percentuali di disoccupazione delle donne giovani mentre i Paesi scandinavi e l'Olanda registrano tassi di

disoccupazione femminile complessivi sullo stesso livello di quelli dei Paesi anglosassoni (4-6% nel quadriennio 2000-2003). Francia, Italia e Spagna hanno, al contrario, tassi di disoccupazione femminile più alti sia complessivamente che nella fascia d'età tra i 15 e i 24 anni. Il Portogallo risulta invece essere un *outlier* poichè, nonostante un forte grado di EPL, ha avuto tassi di disoccupazione femminile sempre al di sotto della media europea, abbassando inoltre il tasso di disoccupazione femminile giovanile da una media del 22,4% (1982-1989) al 13,7% (2000-2003). In conclusione, si può affermare che il grado di EPL presenta una correlazione positiva con il tasso di disoccupazione delle donne giovani, salvo qualche eccezione, mentre non è così chiara la correlazione esistente con il tasso di disoccupazione femminile complessivo. Oltre al grado di EPL complessivo, infatti, bisogna considerare anche tale legislazione nello specifico, soprattutto per quanto riguarda i contratti regolari. Una maggiore protezione per coloro che hanno contratti regolari potrebbe infatti incentivare le donne ad offrire lavoro. Tuttavia, l'abbassamento del tasso di disoccupazione potrebbe essere raggiunto, qualora ci fosse un elevato grado di EPL per i contratti regolari, attraverso una maggiore flessibilità sui contratti temporanei che incentiverebbe però la precarietà.

Tabella 2.20. Indice di regolamentazione del mercato (%).

Paese	1982-1989	1990-1999	2000-2003
Australia	4,0	2,9	1,5
Austria	4,8	4,1	2,6
Belgio	5,4	4,2	2,4
Canada	3,8	2,4	1,9
Rep.Ceca	4,2	3,9	2,9
Germania	5,1	3,5	1,9
Danimarca	5,4	3,8	1,9
Spagna	4,9	4,1	2,3
Finlandia	5,1	3,3	2,4
Francia	5,8	4,8	3,5
Regno Unito	4,1	2,0	1,1
Irlanda	5,5	4,6	3,4
Italia	5,8	5,1	3,0
Giappone	4,7	3,2	2,4
Olanda	5,6	3,9	1,8
Norvegia	5,0	3,6	2,6
N. Zelanda	4,4	2,7	1,9
Portogallo	5,7	4,8	2,9
Svezia	4,5	2,9	2,0
Stati Uniti	2,5	2,0	1,5

Fonte: Bassanini e Duval (2006).

L'indice di regolamentazione del mercato (tabella 2.20) si è notevolmente ridotto negli anni. Un maggior grado di liberalizzazione del mercato dovrebbe dunque avere stimolato una più alta percentuale di donne a partecipare nel mercato del lavoro. Tuttavia, per concludere sulla significatività o meno di tale indicatore, è necessario osservare il tasso di impiego femminile. In effetti, stando ai dati OCSE, la progressiva deregolamentazione del mercato ha giovato soprattutto a quei Paesi che partivano da livelli di impiego femminile bassi. Si dimostra dunque che la graduale diminuzione di tale indice stimola la domanda di lavoro femminile poichè le donne sono la categoria che viene maggiormente impiegata nel settore dei servizi. Inoltre, la deregolamentazione del mercato favorisce, seppur indirettamente, l'impiego delle donne attraverso costi più bassi dei servizi di *childcare*.

Tabella 2.21. Densità sindacale (%).

Paese	1982-1989	1990-1999	2000-2003
Australia	44,7	33,9	23,6
Austria	51,0	41,7	35,4
Belgio	51,9	55,0	55,7
Canada	34,1	32,1	28,0
Rep.Ceca	27,3	22,7	20,0
Germania	34,0	28,6	23,7
Danimarca	77,5	76,5	74,2
Spagna	9,0	15,5	13,8
Finlandia	70,2	77,7	77,3
Francia	13,5	10,0	9,0
Regno Unito	45,4	34,8	30,7
Irlanda	53,6	47,2	36,8
Italia	42,5	37,8	34,4
Giappone	28,4	23,8	20,6
Olanda	28,1	25,3	22,5
Norvegia	57,4	57,0	54,1
N. Zelanda	57,7	31,8	22,4
Portogallo	51,1	26,9	23,4
Svezia	81,0	82,2	78,3
Stati Uniti	17,6	14,5	12,6

Fonte: Bassanini e Duval (2006).

L'importanza dei sindacati differisce da Stato a Stato (tabella 2.21). I Paesi scandinavi hanno un'alta densità sindacale, rimasta sostanzialmente invariata nel tempo tra il 70 e l'80%, mentre tutti gli altri Paesi oggetto di indagine hanno basse percentuali di sindacalizzazione, testimoniando la rilevanza del problema del *free-rider* a cui si è fatto cenno nel primo capitolo. I Paesi scandinavi sono anche quelli in cui c'è un solo sindacato che ha, di conseguenza, maggiore potere contrattuale

nel fare valere gli interessi dei lavoratori. Negli Stati dell'Europa meridionale, invece, l'elevato numero di sigle sindacali e la loro conseguente competitività ha come conseguenza un minore potere contrattuale che favorisce le imprese e i loro interessi. Meno importanza assume il ruolo del sindacato negli Stati Uniti poiché la contrattazione avviene in prevalenza a livello di singola impresa. L'istituzione del sindacato va inquadrata sottolineando la differente percentuale di sindacalizzazione nei Paesi dell'Europa meridionale e continentale rispetto ai Paesi scandinavi. I primi hanno basse percentuali di adesione e, poichè la contrattazione è a livello centrale nella maggior parte dei casi, le organizzazioni sindacali cercano di fare gli interessi dei propri iscritti (*insiders*), pochi rispetto alla copertura degli accordi collettivi. I secondi, poichè i sindacati promuovono gli interessi di una maggiore percentuale di iscritti, tenderanno a mitigare le richieste di un più elevato numero di lavoratori, anche quelli convenzionalmente meno protetti. Tale istituzione può contribuire dunque, con un certo grado di significatività, a spiegare i più elevati tassi di disoccupazione femminile nei Paesi dell'Europa continentale (Francia, Germania, Belgio) e meridionale.

L'ultima istituzione è rappresentata dall'impiego part-time che garantisce maggiore flessibilità sia dal lato della domanda che da quello dell'offerta. Per l'inquadramento di tale politica, è necessario non solo considerare la quota di lavoro part-time rispetto al lavoro full-time per ogni Paese ma risulta fondamentale anche la percentuale di donne che scelgono il part-time involontariamente, reputando, ad esempio, troppo costosi i servizi di *childcare*. Il primo indicatore dei Paesi OCSE che viene commentato è la percentuale di donne impiegate part-time come percentuale dell'impiego totale (tabella 2.14). Il lavoro part-time non è stato così largamente stimolato all'interno dei Paesi europei e negli Stati Uniti, contrariamente a quello che si può pensare considerando le motivazioni a favore di tale occupazione. Gli unici Paesi europei con crescenti percentuali di impiego part-time sono il Belgio, l'Irlanda ma soprattutto l'Olanda dove l'impiego part-time supera, nell'intervallo di tempo considerato, l'impiego full-time. Modesti trend crescenti si registrano anche in Spagna e in Italia, pur toccando percentuali modesti, rispettivamente del 23,7% e del 15,5% nel quadriennio 2000-2003. I Paesi scandinavi hanno basse percentuali di impiego femminile part-time: infatti, l'elevata spesa nei servizi di *childcare* incentiva le donne a trovare un impiego a tempo pieno (Jaumotte, 2003). In Germania e Francia si verifica invece una certa stabilità nella percentuale di impieghi part-time rispetto a quelli full-time. Un indicatore ulteriore (tabella 2.22) che evidenzia l'efficienza di tale istituzione è la percentuale di donne che cercano un impiego part-time involontariamente. In Olanda, ad esempio, dopo un'iniziale crescita della percentuale di donne impiegate part-time involontariamente negli anni ottanta, l'indicatore decresce fino a registrare il 2,4% nell'ultimo quadriennio (2000-2003). In Belgio, al contrario, la percentuale si è attestata

intorno al 15%. I Paesi dell'Europa meridionale registrano percentuali di part-time involontario tra il 15 e il 30% nel periodo 2000-2003 ma con trend differenti. In Italia e Portogallo l'indicatore ha avuto un andamento crescente a partire dagli anni novanta mentre in Spagna è diminuito. I Paesi scandinavi, ad esclusione della Norvegia, sono caratterizzati da basse percentuali di impiego part-time femminile e hanno alti tassi di part-time involontario che superano anche la media europea, raggiungendo in Finlandia il 54,2% nel periodo 1990-1999. In Germania è aumentata la percentuale di part-time involontario mentre in Francia è diminuita a partire dalla fine degli anni novanta. La Gran Bretagna ha ridotto nel tempo la percentuale di donne tra i 25 e i 54 anni con impieghi part-time, avendo inoltre basse percentuali di part-time involontario. Gli Stati Uniti invece riducono le percentuali di impiego femminile part-time, pur partendo da bassi livelli di partenza, e hanno una percentuale di part-time involontario intorno al 5%. Infine la Repubblica Ceca, pur avendo bassissime percentuali di donne impiegate part-time, ha un tasso medio di part-time involontario femminile superiore al 20% mentre, per quanto riguarda i Paesi extraeuropei, Australia, Canada e Nuova Zelanda hanno percentuali di impiego femminile part-time tra il 20 e il 30% dell'impiego totale e un elevato numero di lavoratrici occupate part-time involontariamente. Concludendo l'analisi sul lavoro part-time, si potrebbe affermare che il modello da seguire è quello olandese che garantisce maggiore flessibilità e maggiore soddisfazione nelle donne, a causa di un numero ridotto di ore lavorative rispetto agli impieghi a tempo pieno. Tuttavia, guardando alle basse percentuali di impiego part-time nei Paesi Scandinavi, si evidenzia che i vari modelli di mercato del lavoro possono avere obiettivi differenti tra di loro. Tutti devono però garantire un certo grado di efficienza, cioè devono raggiungere alti tassi di partecipazione e occupazione uniti a una ridotta disoccupazione, attraverso istituzioni meno rigide e politiche del lavoro mirate.

L'analisi macroeconomica ha dunque evidenziato le performance di 20 Paesi OCSE in termini di partecipazione, disoccupazione e occupazione femminile. Una volta commentati i trend dei vari indicatori, l'indagine ha ricercato i motivi di tali andamenti attraverso i dati sulle politiche e sulle istituzioni del mercato del lavoro presenti nei vari Stati, fornendo evidenza empirica alla letteratura sul tema ed evidenziando l'esistenza di molteplici modelli di mercato del lavoro. Il modello scandinavo (Norvegia, Svezia, Finlandia e Danimarca) risulta essere meno discriminatorio verso le donne presentando ridotte rigidità e elevate percentuali di spesa pubblica per i servizi di *childcare* che incentivano le donne a cercare occupazioni full-time. Il modello liberale, proprio dei Paesi anglosassoni, risulta invece maggiormente efficiente in tema di spesa pubblica ed è rivolto verso una maggiore deregolamentazione e una ridotta sindacalizzazione. Il modello continentale favorisce la partecipazione femminile attraverso le politiche attive e il lavoro part-time, caratteristica peculiare soprattutto del modello olandese. Infine, il modello degli Stati dell'Europa meridionale è

quello che, guardando le statistiche, incentiva meno le donne a cercare un'occupazione a causa di un'elevata rigidità delle istituzioni e basse percentuali di lavoro part-time, avvertito dalle donne come mezzo di discriminazione in termini di carriera e salari futuri. Nel prossimo capitolo, invece, l'obiettivo sarà quello di indagare la partecipazione femminile utilizzando dati micro relativi alle famiglie europee per poi costruire un modello econometrico che comprenda sia caratteristiche individuali che politiche ed istituzioni del mercato del lavoro.

Tabella 2.22. Percentuale part-time involontario sul totale impiego part-time femminile.

Sesso	Donne		
Età	25-54		
Indicatore	Part time involontario espresso come percentuale impiego part-time		
Frequenza	Media rilevazioni annuali		
Tempo	1982-1989	1990-1999	2000-2003
Paese			
Australia	..	..	25,2
Austria	..	7,8	7,5
Belgio	17,5	20,2	14,9
Canada	24,1	31,8	30,3
Repubblica Ceca	..	20,4	23,2
Danimarca	12,6	18,7	18,2
Finlandia	24,3	54,2	53,4
Francia	..	28,3	20,4
Germania	5,4	7,7	9,7
Irlanda	9,3	11,8	7,8
Italia	9,8	12,8	16,7
Giappone	8,3	6,4	15,4
Olanda	15,4	6,4	2,4
Nuova Zelanda	11,5	24,9	23,4
Norvegia	23,2	14,2	7,8
Portogallo	16,9	17,7	30,6
Spagna	28,5	21,3	20,4
Svezia	..	34,5	25,3
Regno Unito	5,8	7,6	5,5
Stati Uniti	..	5,6	4,9
Unione Europea 15	13,8	13,2	11,7
Paesi OCSE	18,9	15,7	13,4

Fonte: Bassanini e Duval (2006).

3. Analisi microeconomica

L'obiettivo è ora quello di costruire un modello basato su dati micro relativi a individui appartenenti a famiglie europee. I dati sono tratti dallo European Union Statistics on Income and Living Conditions (EUSILC) per i Paesi Eurostat (EU15) dal 1994 al 2007. Per questa indagine vengono

usati dati relativi solamente all'anno 2004 poichè tali osservazioni si avvicinano maggiormente al 2003, cioè all'ultimo anno considerato dall'analisi macroeconomica precedentemente effettuata.

3.1. Le variabili del dataset

Le variabili che vengono considerate per costruire i modelli sono molteplici. Le dummy *active*, *employed* e *unemployed* sono variabili binarie che assumono valore 1 se l'individuo è rispettivamente attivo nel mercato del lavoro, occupato o senza lavoro e 0 altrimenti. Vengono comprese nell'analisi anche le dummy che indicano se la persona ha un lavoro part-time e se ha un contratto a tempo determinato. Per quanto riguarda le caratteristiche personali, la dummy *female* indica il sesso dell'individuo e la variabile *marstat* lo stato civile dell'individuo (sposato o convivente, separato, divorziato, vedovo o mai sposato). Da rilevare poi la divisione degli individui per gruppi di età (*agegr1*,*agegr2*,*agegr3*,*agegr4* e *agegr5*) con cui si raggruppano rispettivamente le persone dai 15 ai 24 anni, dai 25 ai 34, dai 35 ai 44, dai 45 ai 54 anni e da 55 a 64 anni al fine di verificare l'effetto coorti. Le variabili *child*, seguite da un intervallo di anni, indicano la presenza di un bambino con età tra l'estremo inferiore compreso e l'estremo superiore non compreso. Tuttavia tali variabili vengono utilizzate attraverso la creazione di dummy che indicano se l'individuo possiede o meno un figlio avente un'età compresa negli intervalli di anni 0-3, 3-6, 6-10, 10-14, 14-18. La presenza di un anziano sopra i 65 anni è inclusa nei modelli attraverso tre dummy che indicano se l'anziano ha un età tra i 65 e i 70 anni, se ha tra i 70 e gli 80 anni o se ha più di 80 anni (*old_65d*, *old_70_80d*, *old_80d*). La variabile *educ* si basa invece sulla classificazione ISCED (International Standard Classification of Education) creata dall'UNESCO per comparare differenti sistemi di istruzione e suddivide gli individui in base ai titoli di studio: si va da livelli pari o inferiori alla terza media a diplomi superiori, per arrivare all'istruzione universitaria. Per completare le caratteristiche personali, vengono considerate anche le variabili relative all'istruzione del partner (*part_educ*), alla sua occupazione(*part_occup1*) e al suo stato di attività (*part_actstat*). Per verificare in quali Paesi e in quali regimi di welfare state le possibilità di partecipazione, occupazione e disoccupazione sono maggiori, le regressioni effettuate considerano le dummy relative all'appartenenza agli Stati europei e le variabili binarie *liberal*, *socialdemocratic*, *continental* e *southern*. Infine, per verificare le determinanti politiche ed istituzionali che influenzano la partecipazione, l'occupazione e la disoccupazione, si uniscono i dati micro dei Paesi EUSILC con i dati macro tratti da Bassanini e Duval (2006) relativi a 20 Paesi OCSE. Le politiche che vengono prese in considerazione sono relative ai sussidi di disoccupazione (*arr*), alla spesa in politiche attive (*almpucm*), alle settimane di maternità (*totwks*), all'ammontare del cuneo fiscale (*wedgena*) e alla spesa pubblica destinata ai servizi di *childcare* (*exppca*). Per quanto riguarda le

istituzioni si considerano invece il grado di EPL nei contratto regolari (*eplr*) e nei contratti a tempo determinato (*eplt*), la densità sindacale (*undens*) e un indicatore che esprime gli incentivi fiscali per il lavoro part-time (*taxptratio*).

3.2. Il modello econometrico

3.2.1. Il modello probit

Una volta definite le principali variabili presenti nelle regressioni, è necessario definire il modello di regressione di riferimento per l'analisi: il modello probit. Tale modello esprime un tipo di regressione non lineare, specificatamente individuato per variabili dipendenti binarie. La regressione con una variabile dipendente binaria modella la probabilità che Y sia uguale a 1, risultando di conseguenza ragionevole adottare una formulazione non lineare che costringe i valori predetti ad assumere valori tra 0 e 1. Per questo si utilizza la funzione di ripartizione standard. Il modello risulta più complesso per quanto riguarda le variazioni poichè, se la regressione stimata indica la probabilità che Y assuma valore 1, la variazione di X esprime la variazione nella probabilità che Y sia uguale a 1. La variazione attesa viene dunque stimata con una procedure a tre stadi: si calcolano dapprima il valore predetto corrispondente al valore di X usando la funzione di regressione stimata, successivamente il valore predetto corrispondente al nuovo valore di X e infine la differenza tra i valori trovati. Il software econometrico stima i coefficienti probit sulla base del metodo della massima verosimiglianza che produce stimatori efficienti e consistenti, con intervalli di confidenza ed errori standard che possono essere utilizzati allo stesso modo di quelli delle regressioni normali (Stock & Watson, 2009).

I modelli utilizzano i dati relativi ai Paesi membri dell'Unione Europea (UE15) nel 2004. Vengono utilizzate, come variabili dipendenti, le dummy relative allo stato di attività (*active*), all'impiego (*employed*) e la variabile binaria che indica se l'individuo è disoccupato o meno (*unemployed*) poichè l'analisi è incentrata sulle determinanti che influenzano l'attività, l'impiego e la disoccupazione. Vengono poi considerate anche le dummy *parttime* e *temporary* relative al tipo di impiego e al contratto di lavoro (a tempo determinato o indeterminato). Quando si effettua la regressione probit, utilizzando il comando di Stata *xi:dprobit* seguito dall'elenco delle variabili, si ottengono gli effetti marginali delle variabili indipendenti su quella dipendente. L'effetto marginale corrisponde al coefficiente fornito dall'output di Stata moltiplicato per 100% (come una semielasticità nel modello log-lineare) e indica quanto varia la probabilità (in percentuale) che la variabile dipendente assuma valore 1 se la variabile indipendente binaria assume valore 1. Allo stesso modo, l'effetto marginale delle variabili indipendenti non binarie è dato dal coefficiente

riportato in Stata moltiplicato per 100%. In quest'ultimo caso, però, il coefficiente rappresenta la variazione percentuale della probabilità che la variabile dipendente assuma valore 1, a fronte di un aumento unitario della variabile indipendente.

3.2.2. Probabilità di partecipazione, occupazione e disoccupazione

Le regressioni probit 3.1 hanno come variabile dipendente lo stato di partecipazione, di occupazione e di disoccupazione (*active*, *employed* e *unemployed*). Tra le variabili indipendenti vengono incluse le caratteristiche personali dell'individuo come sesso (la dummy *female* è un regressore), istruzione (*educ*), stato civile (*marstat*) e coorte di appartenenza (*agegr*). Sono presenti anche le variabili relative alla presenza, nella famiglia, di bambini tra 0 e 18 anni e di anziani sopra i 65 anni. Da rilevare anche le variabili relative all'istruzione (*part_educ*), all'occupazione (*part_occup1*) e allo stato di attività nel mercato del lavoro del partner (*part_actstat*). Nelle regressioni vengono comprese le variabili relative all'appartenenza a un determinato paese europeo per verificare eventuali differenze *cross-country*, a parità di caratteristiche personali. Osservando l'output di Stata della regressione 3.1(1), si evidenzia il buon grado di adattamento del modello ai dati (pseudo R^2) e il discreto numero di osservazioni su cui si basa il modello. Per quanto riguarda le singole variabili, si osserva che, se l'individuo è donna, la probabilità che offra lavoro diminuisce del 24,7%. Questo risultato sta ad indicare una minore propensione della donna a partecipare attivamente nel mercato del lavoro, a parità delle altre variabili. Gli individui che hanno una maggiore probabilità di offrire lavoro sono quelli divorziati e non sposati (*marstat3* e *marstat5*) rispetto agli individui sposati (*marstat1* è il gruppo base), conclusione piuttosto intuitiva e che, indirettamente, può essere considerata dal *policy-maker* al fine di mettere in pratica disegni di tassazione più neutrale sul secondo percettore di reddito all'interno di una famiglia. Le donne tra i 25 e i 54 anni (*agegr2*, *agegr3* e *agegr4*) sono maggiormente propense ad offrire lavoro rispetto alle donne giovani (*agegr1* è il gruppo base), al contrario delle donne tra i 55 e i 64 anni (*agegr5*). La significatività delle variabili relative ai gruppi di età evidenzia dunque la presenza dell'effetto delle coorti. La presenza di un figlio è negativamente correlata con l'offerta di lavoro, in maniera decrescente all'aumentare dell'età del figlio, con un effetto non significativo quando il figlio è nella fase adolescenziale. La presenza nella famiglia di un anziano di età superiore ai 65 anni non influenza la partecipazione nel mercato del lavoro mentre risulta un'elevata significatività del livello di istruzione dell'individuo. Avere un livello di istruzione più elevato rispetto alla scuola media inferiore ha effetti positivi sulla probabilità di offrire lavoro. Infatti, se un individuo possiede un diploma di scuola media superiore (*educ2*), la sua probabilità di offrire lavoro aumenta del 7,7% mentre un titolo di laurea (*educ3*) incrementa tale probabilità dell'13,8% rispetto al conseguimento

di titoli inferiori al diploma di scuola media inferiore (*educ1* è il gruppo base). L'istruzione del partner non è invece significativa mentre il suo impiego è rilevante in alcuni casi. Ad esempio, per elevati livelli di significatività, quando il partner è un commerciante o lavoratore in industria (*part_occup1=7* e *part_occup1=8*), l'effetto sulla probabilità di offrire lavoro è negativo mentre è positivo quando il partner ha un impiego nel settore agricolo (*part_occup1=6*) rispetto agli individui con un partner impegnato nel settore manageriale o a impiegati nel settore pubblico ad alti livelli (*part_occup1=1* è il gruppo base). Infine, avere un partner che lavora part-time o è disoccupato (*part_actstat=2* e *part_actstat=3*) influenza positivamente la probabilità che l'individuo offra lavoro rispetto a chi ha un partner che lavora a tempo pieno (*part_actstat=1* è il gruppo base) mentre tale probabilità è minore, sempre rispetto agli individui con un partner impiegato full-time, per coloro che hanno un partner disabile (*part_actstat=6*) o in un periodo di formazione professionale (*part_actstat=4*). L'effetto negativo si verifica anche per chi ha un partner ritiratosi dal mercato del lavoro (*part_actstat=5*): ciò risulta in linea con gli altri risultati perché si presume che chi ha un partner ritirato sia in età avanzata e in procinto di uscire anche lui dalla forza lavoro. Per quanto riguarda le dummy relative ai Paesi, si considera la Danimarca (*DNK*) come gruppo base. In tutti gli altri Stati di cui sono disponibili dati micro, si registrano coefficienti negativi che indicano una minore probabilità degli individui, a parità di caratteristiche personali, a partecipare attivamente nel mercato del lavoro rispetto ai cittadini danesi. Tali coefficienti risultano ridotti per Svezia e Finlandia che presentano caratteristiche del mercato del lavoro e performance simili alla Danimarca. Tali minori probabilità sono invece rilevanti soprattutto per i cittadini italiani, spagnoli, greci, austriaci e belgi. Un risultato sorprendente si registra invece per gli individui portoghesi che, sebbene il Portogallo sia tra i Paesi con minore efficienza del mercato del lavoro, non risultano avere scelte significativamente diverse dai cittadini danesi, a parità di caratteristiche personali.

La regressione 3.1(2) presenta invece come variabile dipendente la dummy *employed*. Se l'individuo è donna, la probabilità che sia impiegata diminuisce rispetto all'uomo del 26,4%, coefficiente molto vicino a quello della regressione 3.1(1). Il segno negativo potrebbe anche significare che la donna tende ad uscire più facilmente dal mercato del lavoro, non avendo condizionato la regressione per i soli individui attivi. Livelli di istruzione più elevati hanno invece una correlazione positiva con la probabilità di trovare un impiego. La probabilità di impiego per un individuo in possesso del diploma di scuola media superiore, infatti, è maggiore del 9,8% rispetto a chi ha un diploma di scuola media inferiore (o a chi ha interrotto gli studi ancora prima) e la stessa probabilità è maggiore del 16,9% per chi ha frequentato l'università. Considerando la fascia comprendente i giovani tra i 15 e i 24 anni come il gruppo base, gli individui tra i 25 e i 34 anni

hanno il 13,4% di possibilità in più di essere occupati mentre coloro che hanno un'età compresa tra i 35 e i 44 anni vedono incrementare tale probabilità rispetto ai giovani al 17,2%. Infine, coloro che hanno tra i 45 e i 54 anni hanno probabilità maggiori rispetto ai giovani del 13,1% mentre i lavoratori tra i 55 e i 64 anni hanno minori possibilità di essere impiegati rispetto ai giovani (-14,2%). Le maggiori probabilità di occupazione per gli individui tra i 25 e i 54 anni rispetto ai giovani non indicano necessariamente un grado di discriminazione per i giovani: i risultati della regressione per i gruppi di età possono essere anche interpretati sottolineando che le persone nella fascia d'età tra i 15 e i 24 anni investono maggiormente nella formazione e nell'istruzione, preferendo l'inattività oggi per un'occupazione migliore domani. Le stesse dinamiche della regressione 3.1(1) si verificano anche per la non significatività delle dummy relative alla presenza di un anziano ultrasessantacinquenne. La presenza di figli influenza negativamente l'occupazione dell'individuo rispetto a chi non ha figli, in maniera sempre decrescente all'aumentare dell'età del figlio, fino a raggiungere la non significatività quando il figlio è in età adolescenziale. Le regressioni che cercano di spiegare la partecipazione e l'occupazione presentano altri risultati simili, come la non significatività della variabile indicante il livello di istruzione del partner. Avere un partner che lavora nel settore agricolo (*part_occup1=6*) favorisce l'individuo nelle sue probabilità di occupazione e di partecipazione rispetto a chi ha un partner con incarichi più elevati e remunerativi (*part_occup1=1*) il quale avrà una probabilità maggiore di essere inattivo. Effetti negativi si hanno invece quando il partner è un commerciante, lavora nell'industria o esercita occupazioni elementari (*part_occup1=7*, *part_occup1=8*, *part_occup1=9*). Per quanto riguarda lo stato di attività del partner, si evidenzia un effetto positivo per l'individuo con un partner che lavora part-time ma, sorprendentemente, un effetto negativo sulla probabilità di occupazione per chi ha un partner disoccupato rispetto a chi ha un partner impiegato a tempo pieno. Il segno del coefficiente di *part_actstat=3* cambia infatti dalla regressione 3.1(1) alla regressione 3.1(2). Anche per quanto riguarda le dummy relative ai Paesi UE15, si evidenzia una correlazione negativa con la probabilità di impiego rispetto alle performance danesi. Differentemente dalla regressione 3.1(1), però, il cittadino portoghese, a un livello di significatività del 5%, risulta avere minori probabilità di impiego rispetto a quello danese. Tale cambiamento potrebbe già evidenziare una certa inefficienza rispetto al modello scandinavo di mercato del lavoro, con un'elevata probabilità di partecipazione ma una minore probabilità di trovare un impiego, dovuta forse a una maggiore propensione all'inattività in Portogallo.

Il terzo modello ha come obiettivo quello di individuare quali variabili possono influenzare la probabilità di un individuo di essere disoccupato, assumendo come variabile dipendente la dummy *unemployed*. Per effettuare la regressione 3.1(3), è necessario condizionare tale modello imponendo

di considerare solo gli individui attivi nel mercato del lavoro, vale a dire coloro che sono occupati o cercano attivamente un impiego. Tra i disoccupati, infatti, potrebbero essere inclusi anche gli individui inattivi, non rilevanti per l'analisi. Per quanto riguarda i risultati della regressione, si osserva che se l'individuo è donna, la probabilità di disoccupazione aumenta del 3,9% con un elevato grado di significatività. Tale risultato può essere sintomo del fatto che le donne attive trovano maggiore difficoltà rispetto agli uomini a trovare lavoro, evidenziando dunque un certo grado di discriminazione all'interno del mercato del lavoro. Aver frequentato l'università o avere un diploma di scuola media superiore diminuisce inoltre la probabilità di essere disoccupato rispettivamente del 3,6% e del 2,5% rispetto agli individui in possesso di un diploma di scuola media inferiore. I coefficienti relativi ai gruppi di età sottolineano che le probabilità di disoccupazione risultano essere minori per coloro che hanno tra i 25 e i 64 anni di età rispetto ai giovani. Siccome vengono considerati solamente gli individui attivi, tale risultato sottolinea in questo caso un certo grado di discriminazione verso le fasce giovani di popolazione attiva che hanno anche una minore propensione all'attività nel mercato del lavoro. Per argomentare invece la maggiore probabilità di disoccupazione che hanno coloro che sono divorziati, separati o che non si sono mai sposati rispetto a chi è sposato (coefficienti di *marstat2*, *marstat3*, *marstat4*, *marstat5*), si può evidenziare che gli individui sposati attivi sono meno degli altri e tendono dunque a trovare con più facilità un lavoro. La significatività e la maggiore probabilità di disoccupazione per gli individui aventi un partner commerciante o lavoratore nell'industria rispetto a chi ha un partner con cariche pubbliche o manageriali remunerative potrebbe portare alla stessa interpretazione fornita in precedenza: in questo caso si può pensare che gli individui con partner aventi incarichi remunerativi attivi nel mercato del lavoro sono una percentuale minore rispetto agli altri, trovando perciò più facilmente lavoro. Tuttavia, ciò contraddice i risultati della regressione 3.1(1) poiché gli individui con un partner commerciante o che lavora nell'industria hanno una minore propensione ad offrire lavoro: si considera dunque tale risultato come piuttosto sorprendente. Ci sono poi maggiori probabilità di disoccupazione per gli individui con un partner disoccupato rispetto a coloro che hanno un partner che lavora full-time, poiché i primi tendono ad offrire lavoro con più probabilità rispetto ai secondi (*part_actstat=3*). La presenza di un figlio fino ai tre anni di età comporta maggiori probabilità per l'individuo di essere disoccupato rispetto a chi non ha figli poiché il bambino può richiedere un maggiore impegno all'interno della famiglia e meno concentrazione sul lavoro o sulla sua ricerca attiva. Gli Stati europei hanno, per quanto riguarda la disoccupazione, coefficiente positivi. Ciò testimonia che, a parità di caratteristiche personali, le probabilità di essere disoccupati sono maggiori in tutti gli Stati europei rispetto alla Danimarca, tranne per l'Irlanda la cui dummy non è statisticamente significativa. La non rilevanza della dummy IRL significa dunque

Regressioni 3.1. Probabilità di partecipazione, occupazione e disoccupazione per tutti gli individui.

Regressori	(1) active (Y)	(2) employed (Y)	(3) unemployed (Y)
female	-0.247***	-0.264***	0.039***
marstat=2	0.013	-0.021	0.032**
marstat=3	0.039***	0.023**	0.013**
marstat=4	0.011	-0.030	0.049***
marstat=5	0.014**	-0.009	0.014***
agegr=2	0.116***	0.134***	-0.023***
agegr=3	0.139***	0.172***	-0.038***
agegr=4	0.085***	0.131***	-0.043***
agegr=5	-0.180***	-0.142***	-0.018***
educ=2	0.077***	0.098***	-0.025***
educ=3	0.138***	0.169***	-0.036***
part_occup1=5	-0.012*	-0.029***	0.020***
part_occup1=6	0.050***	0.065***	-0.016***
part_occup1=7	-0.029***	-0.046***	0.023***
part_occup1=8	-0.020***	-0.036***	0.021***
part_occup1=9	-0.013*	-0.054***	0.046***
part_actstat=2	0.028***	0.030***	-0.005*
part_actstat=3	0.019***	-0.065***	0.069***
part_actstat=4	-0.333***	-0.319***	0.052***
part_actstat=5	-0.158***	-0.174***	0.008
part_actstat=6	-0.080***	-0.092***	0.015*
part_actstat=8	-0.008	0.003	-0.008**
part_actstat=9	-0.069***	-0.060***	-0.006
child_0_3d	-0.111***	-0.107***	0.011***
child_3_6d	-0.049***	-0.049***	0.005**
child_6_10d	-0.025***	-0.027***	0.005*
child_10_14d	-0.017***	-0.018***	0.003
child_14_18d	-0.006	-0.006	0.001
old_80d	-0.012	-0.017	0.018*
AUT	-0.185***	-0.178***	0.012**
BEL	-0.152***	-0.184***	0.053***
FIN	-0.050***	-0.067***	0.022***
SWE	-0.037***	-0.043***	0.010**
FRA	-0.079***	-0.103***	0.029***
ITA	-0.218***	-0.222***	0.026***
ESP	-0.157***	-0.202***	0.062***
IRL	-0.176***	-0.166***	0.006
PRT	-0.008	-0.021**	0.010*
GRE	-0.181***	-0.182***	0.020***
LUX	-0.247***	-0.223***	-0.007
Pseudo R^2	24,07%	21,32%	7,95%
Observations	91707	91707	68204

*significant at 10% **significant at 5% ***significant at 1%

che gli individui attivi in Irlanda hanno la stessa probabilità di disoccupazione dei cittadini danesi. Il Portogallo invece presenta una maggiore probabilità di disoccupazione solo considerando un livello di significatività del 10%. Gli altri Stati europei registrano, a livello microeconomico, minori probabilità di partecipazione degli individui, minori probabilità di occupazione e maggiori probabilità di disoccupazione. Questi risultati sono dunque sintomo di un certo grado di inefficienza del mercato del lavoro, essendo la minore offerta non compensata dalla domanda. Dopo avere effettuato le regressioni a livello generale, individuando le probabilità per tutti gli individui di partecipare attivamente nel mercato del lavoro, le loro possibilità di trovare un impiego e la probabilità di essere disoccupati, è necessario indagare le dinamiche femminili. Per fare questo, le regressioni effettuate in precedenza vengono condizionate.

3.2.3. Probabilità di partecipazione, occupazione e disoccupazione femminile

Vengono considerate ora, nelle regressioni 3.2, le stesse variabili usate precedentemente ponendo la variabile *female* uguale a 1, vale a dire viene chiesto al software di effettuare la regressione considerando le stesse variabili ma relative esclusivamente alle donne. La variabile *female* non è più un regressore ma è data. L'output della regressione 3.2(1) evidenzia un discreto grado di adattamento del modello ai dati e un numero di osservazioni ridotto, avendo condizionato la regressione. Come nel modello generale, le donne divorziate e non sposate hanno una probabilità più alta di offrire lavoro rispetto a quelle sposate mentre la presenza di un bambino in tenera età scoraggia l'offerta di lavoro femminile rispetto alle donne senza figli. Tuttavia, gli effetti depressivi sull'offerta di lavoro delle donne si riducono all'aumentare dell'età del figlio. La presenza in famiglia di una persona anziana tra i 65 e i 70 anni diminuisce la probabilità di partecipazione delle donne del 7,2% rispetto a chi non ha un anziano in famiglia, a parità delle altre variabili, mentre le donne con un anziano tra i 70 e gli 80 anni di età sono influenzate positivamente nella loro scelta di entrare nel mercato del lavoro, risultato abbastanza sorprendente. L'istruzione risulta avere un elevato grado di significatività per l'offerta di lavoro femminile con un effetto positivo superiore rispetto a quello registrato a livello generale. Per quanto riguarda le variabili relative al partner, le donne che hanno un partner con livelli di istruzione pari o superiore al diploma di scuola media inferiore sono meno propense ad offrire lavoro (*part_educ=1, part_educ=2, part_educ=3,* con *part_educ=0* come gruppo base). Come nella regressione 3.1(1), le donne con un partner che svolge la professione di commerciante tendono ad offrire meno lavoro rispetto alle donne con partner impegnati nei settori manageriali o aventi cariche pubbliche; il contrario avviene per coloro che hanno un marito impiegato nel settore agricolo. Per quanto riguarda lo stato di attività del partner, le donne con un marito disoccupato (*part_actstat=3*), a parità delle altre variabili, non risultano avere

diverse probabilità di partecipazione attiva nel mercato del lavoro rispetto a chi ha un partner che lavora full-time, contrariamente a quanto affermato commentando la regressione 3.1(1). Offrono invece meno lavoro le donne con un partner disabile (*part_actstat=6*), ritirato dal mercato del lavoro (*part_actstat=5*) o in un periodo di formazione professionale (*part_actstat=4*). Osservando le differenze *cross-country*, le donne europee, ad eccezione di quelle portoghesi, hanno una minore probabilità di partecipazione attiva nel mercato del lavoro rispetto alle cittadine danesi. Questo risultato, ricalcando le performance a livello generale, evidenzia una maggiore difficoltà per le donne di offrire lavoro, soprattutto in Italia, Spagna e Grecia, a parità di caratteristiche personali. Tali minori probabilità sono accentuate anche in Irlanda, Austria e Belgio ma più contenute in Finlandia e Svezia che hanno un mercato del lavoro simile a quello della Danimarca. Per quanto concerne l'età, le donne tra i 25 e i 34 anni hanno una probabilità di offrire lavoro superiore del 15,7% rispetto alle donne tra i 15 e i 24 anni, così come le donne tra i 35 e i 44 anni (+17,2%) e tra i 45 e i 54 anni (+10,6%). Le donne tra i 55 e i 64 anni hanno invece probabilità minori di offrire lavoro rispetto alle donne giovani (-11%). Questi risultati sottolineano la maggiore propensione delle donne giovani (*agegr1* è sempre il gruppo base) ad investire nell'istruzione per trovare in futuro impieghi maggiormente retribuiti.

Osservando la regressione 3.2(2) che spiega l'occupazione femminile, è da rilevare la non significativa differenza, rispetto al modello di partecipazione, sia per quanto riguarda le caratteristiche personali che per le dummy relative ai Paesi. Gli effetti sono in pratica gli stessi guardando la significatività del livello di istruzione, l'effetto coorti, lo stato civile della donna, la presenza di bambini o di anziani in famiglia e le variabili relative all'attività, all'occupazione e all'istruzione del partner. Gli Stati europei, ad esclusione del Portogallo, hanno maggiori difficoltà a fare sì che le donne trovino un impiego rispetto alla Danimarca anche a causa di una maggiore propensione all'inattività. Tali difficoltà di occupazione per le donne risultano elevate soprattutto negli Stati come l'Italia, la Spagna, la Grecia e l'Irlanda mentre la Francia non si discosta eccessivamente dalle performance nei Paesi scandinavi.

Nella regressione 3.2(3) lo stato civile (*marstat*) non risulta essere significativo, tranne per la significatività di *marstat4*, non molto interessante ai fini dell'indagine, che evidenzia come le donne vedove abbiano maggiori probabilità di disoccupazione rispetto a quelle sposate. Le donne tra i 25 e i 64 anni hanno invece minori probabilità di essere disoccupate rispetto alle donne giovani (*agegr2*, *agegr3*, *agegr4*, *agegr5*). Tale indicatore potrebbe significare, come osservato nelle regressione 3.1(3) per tutti gli individui, che le donne giovani risultano discriminate nella loro ricerca di un impiego. Livelli elevati di istruzione diminuiscono le probabilità di disoccupazione, come nella

regressione generale, mentre un livello di istruzione del partner superiore al diploma di scuola media non è statisticamente significativo. Le donne con mariti aventi occupazioni nell'industria, commercianti o che svolgono professioni che non richiedono elevati livelli di formazione (*part_occup1=7*, *part_occup1=8*, *part_occup1=9*) hanno probabilità più elevate di essere disoccupate rispetto al gruppo base, rappresentato dalle donne attive aventi partner con cariche pubbliche o manageriali (*part_occup1=1*). Ciò risulta sorprendente osservando che le donne dei gruppi *part_occup1=7*, *part_occup1=8* hanno una minore propensione ad offrire lavoro rispetto al gruppo base. Positiva e significativa all'1% risulta essere anche la variabile relativa alla presenza di figli da 0 a 3 anni sulla probabilità di disoccupazione rispetto alle donne senza figli. Tale risultato dipende dal fatto che , a parità delle altre caratteristiche personali, i datori di lavoro tendono ad assumere con più probabilità le donne senza figli, avendo compiti meno gravosi all'interno nella famiglia. Osservando le *country dummies,* la Svezia non differisce significativamente dalla Danimarca, essendo le caratteristiche del mercato del lavoro molto simili, mentre probabilità più elevate di disoccupazione si registrano per le donne appartenenti agli altri Stati dell'UE15. In questo caso, tuttavia, le donne austriache, pur avendo minori probabilità di partecipazione ed occupazione rispetto alle donne danesi, non differiscono significativamente per quanto riguarda la disoccupazione rispetto alle donne danesi mentre da sottolineare sono le minori probabilità di disoccupazione per le donne irlandesi (-3,9%). Per riassumere l'analisi delle differenze donne nei vari Paesi europei, si evidenzia che nei Paesi dell'Europa meridionale, ad esclusione del Portogallo, in Francia e in Belgio, le donne hanno minori probabilità di partecipazione attiva, minori probabilità di occupazione e maggiori probabilità di disoccupazione rispetto alla Danimarca. Il mancato assorbimento della minore offerta di lavoro femminile da parte della domanda ricalca le stesse conclusioni delle regressioni 3.1, evidenziando ora in particolare un certo grado di discriminazione per le donne nel mercato del lavoro, più marcato per i Paesi dell'Europa meridionale.

3.2.4. Part-time e contratti a tempo determinato

Con le regressioni 3.3(1) e 3.3(2) viene analizzata la probabilità che gli individui oggetto di studio dell'EUSILC usufruiscano dell'impiego part-time. I regressori rimangono gli stessi delle regressioni precedenti. I risultati possono indicare quanta flessibilità, in termini di orario, esiste nel mercato del lavoro, anche se, come visto nel precedente capitolo, l'impiego femminile part-time viene talvolta percepito dalle donne come mezzo di discriminazione in termini di carriera e salari futuri. Purtroppo i dati EUSILC non hanno osservazioni riguardanti l'Olanda, caso interessante per le elevate percentuali registrate nell'impiego part-time femminile e le basse percentuali di part-time involontario (dati OCSE). Guardando le caratteristiche personali, la regressione 3.3(1) evidenzia la

maggiore propensione della donna a lavorare part-time rispetto all'uomo (+18,2%), risultato che sicuramente non tradisce le attese. Lo stato civile invece risulta significativo con coefficiente negativo quando l'individuo è divorziato o non è stato mai sposato (*marstat3* e *marstat5*) rispetto agli individui sposati (*marstat2* è il gruppo base). L'interpretazione è abbastanza intuitiva e va ricercata nel fatto che gli individui divorziati e non sposati tendono a lavorare full-time, non avendo, rispetto a coloro che sono sposati, grossi impegni dal punto di vista familiare. I risultati si accentuano quando si considerano esclusivamente le donne: le donne divorziate o mai sposate hanno minori probabilità di impiego part-time rispettivamente pari al 5,8% e al 4,3%. L'istruzione dell'individuo, nella regressione 3.3(1), e della donna, nella regressione 3.3(2), ha una correlazione negativa con la probabilità di avere un impiego part-time: il lavoro part-time necessita infatti tipicamente di minore formazione. La presenza di un figlio nella famiglia aumenta la probabilità che l'individuo e la donna in particolare siano impiegati part-time, con possibilità più elevate se il figlio ha un'età compresa tra 0 e 10 anni. L'effetto coorti rileva solamente guardando due fasce d'età: gli individui tra i 25 e i 34 anni hanno meno probabilità di lavorare part-time rispetto ai giovani che spesso combinano lo studio a lavori a tempo ridotto. In particolare, le donne tra i 55 e i 64 anni di età, al contrario, hanno invece maggiori probabilità di occupazione part-time rispetto ai giovani. Gli individui con un partner commerciante o che lavora nell'industria hanno una maggiore probabilità di avere impieghi part-time rispetto a individui con partner aventi incarichi maggiormente remunerativi mentre tali probabilità sono più basse per coloro che hanno un partner non attivo nel mercato del lavoro o che si occupa degli affari domestici rispetto a coloro che hanno un partner impiegato a tempo pieno, poiché questi individui hanno tipicamente impieghi full-time (*part_actstat=8* e *part_actstat=9*). Lo stesso discorso vale per le donne, cambiando solamente che lo stato di attività del partner è significativo in positivo quando quest'ultimo ha un impiego part-time rispetto alle donne aventi partner impiegati full-time. La maggior parte dei Paesi europei hanno maggiori probabilità di impiego part-time, essendo la Danimarca (gruppo base) un Paese propenso a spendere in servizi di *childcare* per incentivare la partecipazione a tempo pieno delle donne. La maggiore probabilità degli altri Paesi a lavorare part-time può essere spiegata, oltre che dalle preferenze personali, anche da incentivi per il lavoro part-time (purtroppo non sono disponibili osservazioni per l'Olanda) o dalla inefficacia delle politiche di *childcare*. Il coefficiente negativo per il Portogallo, apparentemente un risultato sorprendente viste le performance degli altri Paesi dell'Europa meridionale, può scaturire dalla mancanza di incentivi per tale tipo di occupazione che portano gli individui ad optare verso occupazioni a tempo pieno. Considerando esclusivamente le donne, le *country dummies* mantengono i segni dei coefficienti della regressione 4.3(1), accentuandone l'effetto.

Regressioni 3.2. Probabilità di partecipazione, occupazione e disoccupazione femminile.

Regressori	(1) active (Y)	(2) employed (Y)	(3) unemployed (Y)
marstat=2	0.060	0.016	0.045*
marstat=3	0.091***	0.072***	0.008
marstat=4	0.015	-0.052	0.086***
marstat=5	0.031***	0.021**	0.001
agegr=2	0.157***	0.172***	-0.030***
agegr=3	0.172***	0.212***	-0.052***
agegr=4	0.106***	0.171***	-0.069***
agegr=5	-0.110***	-0.045**	-0.044***
educ=2	0.140***	0.156***	-0.034***
educ=3	0.241***	0.271***	-0.059***
part_educ=1	-0.111**	-0.093**	0.015
part_educ=2	-0.094**	-0.074*	0.009
part_educ=3	-0.111**	-0.092**	0.014
part_occup1=6	0.080***	0.087***	-0.013
part_occup1=7	-0.024***	-0.045***	0.037***
part_occup1=8	-0.010	-0.035***	0.040***
part_occup1=9	0.001	-0.044***	0.064***
part_actstat=3	0.011	-0.088***	0.111***
part_actstat=4	-0.391***	-0.368***	0.065*
part_actstat=5	-0.201***	-0.202***	0.017**
part_actstat=6	-0.097***	-0.099***	0.010
part_actstat=9	-0.174***	-0.169***	0.006
child_0_3d	-0.204***	-0.194***	0.028***
child_3_6d	-0.094***	-0.087***	0.007
child_6_10d	-0.053***	-0.055***	0.009**
child_10_14d	-0.039***	-0.036***	0.002
child_14_18d	-0.025***	-0.026***	0.004
old_65d	-0.072***	-0.060***	-0.023**
old_70_80d	0.040**	0.039**	0.013
AUT	-0.218***	-0.193***	-0.005
BEL	-0.165***	-0.205***	0.087***
FIN	-0.049***	-0.073***	0.040***
SWE	-0.042***	-0.045***	0.012
FRA	-0.081***	-0.106***	0.043***
ITA	-0.268***	-0.271***	0.050***
ESP	-0.248***	-0.290***	0.114***
IRL	-0.260***	-0.218***	-0.039***
PRT	-0.005	-0.020	0.015*
GRE	-0.255***	-0.252***	0.047***
LUX	-0.284***	-0.253***	-0.012
Pseudo R^2	17,57%	16,59%	9,08%
Observations	49801	49801	31590

*significant at 10% **significant at 5% ***significant at 1%

Regressioni 3.3. Probabilità di impiego part-time o con contratto a tempo determinato.

Regressori	(1)	(2)if female=1	(3)	(4)if female=1
	parttime (Y)	parttime (Y)	temporary (Y)	temporary (Y)
female	0.182***		0.068***	
marstat=2	-0.007	-0.034	0.041*	-0.005
marstat=3	-0.017***	-0.058***	-0.000	-0.018
marstat=4	-0.019	-0.045	0.042	0.062
marstat=5	-0.014***	-0.043***	0.034***	0.024**
agegr=2	-0.018**	-0.025	-0.067***	-0.084***
agegr=3	-0.013	-0.009	-0.120***	-0.159***
agegr=4	-0.001	0.020	-0.137***	-0.176***
agegr=5	0.059***	0.098***	-0.108***	-0.145***
educ=2	-0.010***	-0.029***	-0.051***	-0.074***
educ=3	-0.014***	-0.059***	-0.047***	-0.065***
part_occup1=2	0.018***	0.025**	0.003	0.016
part_occup1=4	-0.006	-0.022*	-0.015*	0.008
part_occup1=5	-0.003	0.001	0.025***	0.025*
part_occup1=6	0.006	0.010	0.075***	0.124***
part_occup1=7	0.017***	0.029***	0.029***	0.058***
part_occup1=8	0.015***	0.028***	0.013	0.042***
part_occup1=9	0.008	0.004	0.074***	0.091***
part_actstat=2	0.006	0.075***	0.001	0.047***
part_actstat=3	-0.003	-0.007	0.065***	0.082***
part_actstat=8	-0.031***	-0.052*	-0.007	0.023
part_actstat=9	-0.023**	-0.047	0.020	0.030
child_0_3d	0.022***	0.063***	-0.003	-0.019**
child_3_6d	0.031***	0.085***	0.000	0.005
child_6_10d	0.019***	0.060***	0.001	0.013*
child_10_14d	0.014***	0.034***	0.008**	0.015**
child_14_18d	0.013***	0.041***	0.010**	0.021***
old_65d	-0.010	-0.010	0.026*	0.036*
AUT	0.121***	0.262***	-0.062***	-0.100***
BEL	0.125***	0.247***	-0.035***	-0.041**
FIN	-0.014***	-0.063***	-0.012	-0.004
SWE	-0.003	-0.019		
FRA	0.054***	0.105***	-0.006	-0.013
ITA	0.083***	0.168***	0.024**	0.030**
ESP	0.032***	0.089***	0.127***	0.167***
IRL	0.167***	0.333***	-0.035***	-0.054***
PRT	-0.033***	-0.085***	0.011	-0.012
GRE	0.045***	0.061***	0.148***	0.166***
LUX	0.121***	0.274***	-0.040***	-0.062***
Pseudo R^2	17.66%	7.79%	12.16%	11.46%
Observations	62639	28425	41442	19410

*significant at 10% **significant at 5% ***significant at 1%

Le regressioni 3.3(3) e 3.3(4) hanno come variabile dipendente la dummy *temporary* che indica se l'individuo è impiegato con contratto a tempo determinato. L'obiettivo è osservare in quali Paesi si fa maggiormente ricorso a tale strumento e quali caratteristiche influenzano la tipologia di contratto tra le sole donne. A parità di caratteristiche personali, le donne hanno maggiori probabilità di impiego a tempo determinato rispetto agli uomini. L'effetto delle coorti è rilevante, evidenziando che i giovani e le donne giovani hanno maggiori probabilità, rispetto agli altri gruppi di età, di avere impieghi con contratti a tempo determinato. Emerge dunque una certa precarietà per i giovani e le donne giovani che non riescono con facilità ad inserirsi stabilmente nel mercato del lavoro. Il livello di istruzione è abbastanza significativo: infatti livelli di istruzione pari al diploma superiore o istruzione universitaria diminuiscono le probabilità di avere impieghi a tempo determinato sia in generale che per le donne. Le presenze di figli e di anziani all'interno della famiglia non risultano essere in generale significative anche se la probabilità di avere un impiego a tempo determinato aumenta per le donne che hanno figli con età superiore ai 10 anni. Tale probabilità risulta elevata anche per le donne con un marito disoccupato o impiegato part-time rispetto alle donne con un marito impiegato a tempo pieno. Probabilità più elevate si registrano anche per la donna con un marito commerciante, impiegato nell'industria o nell'agricoltura o che ha occupazioni che non richiedono elevata formazione rispetto alle donne con mariti impiegati in settori manageriali o aventi cariche pubbliche. Guardando le dummy dei Paesi UE, con la dummy relativa alla Svezia come gruppo base (non sono disponibili osservazioni di donne impiegate a tempo determinato in Danimarca), non emergono differenze significative tra il modello generale e quello che considera le sole donne. Il maggiore ricorso ai contratti a tempo determinato per i cittadini dell'Europa meridionale preoccupa considerando che, pur garantendo flessibilità, tale tipo di contratto, se non accompagnato da un certo grado di sicurezza occupazionale, tende a scoraggiare l'offerta di lavoro ed aumenta la precarietà. Le probabilità di impiego a tempo determinato sono inferiori in Stati come Irlanda, Austria e Belgio dove invece viene maggiormente incentivato il part-time rispetto ai Paesi scandinavi.

3.2.5. Differenze tra modelli di mercato del lavoro

I dati EUSILC permettono di effettuare le regressioni considerando non solo le *country dummies* ma anche le variabili binarie che indicano l'appartenenza della donna a un determinato regime di mercato del lavoro e di welfare state. Le osservazioni sono disponibili solamente per il modello scandinavo di mercato del lavoro (*democratic*), per il modello dei Paesi dell'Europa continentale (*continental*) e per quello dei Paesi dell'Europa meridionale (*southern*) mentre non ci sono osservazioni per il modello liberale (*liberal*).

Regressioni 3.4. Differenze tra modelli di mercato del lavoro e welfare state nelle probabilità di partecipazione, occupazione e disoccupazione femminile.

Regressori	(1) if female=1	(2) if female=1	(3) fem & active=1
	active (Y)	employed (Y)	unemployed (Y)
marstat=2	0.051	0.010	0.043*
marstat=3	0.099***	0.077***	0.013
marstat=4	0.017	-0.053	0.094***
marstat=5	0.042***	0.027***	0.006
agegr=2	0.153***	0.169***	-0.031***
agegr=3	0.166***	0.206***	-0.054***
agegr=4	0.100***	0.165***	-0.071***
agegr=5	-0.111***	-0.049***	-0.043***
educ=2	0.134***	0.149***	-0.033***
educ=3	0.239***	0.265***	-0.056***
part_educ=1	-0.169***	-0.138***	0.005
part_educ=2	-0.158***	-0.127***	0.004
part_educ=3	-0.182***	-0.153***	0.012
part_occup1=2	-0.003	-0.006	0.006
part_occup1=3	0.006	0.002	0.008
part_occup1=4	0.013	-0.000	0.021**
part_occup1=5	0.004	-0.013	0.029***
part_occup1=6	0.081***	0.084***	-0.008
part_occup1=7	-0.022**	-0.045***	0.041***
part_occup1=8	-0.012	-0.040***	0.046***
part_occup1=9	-0.006	-0.054***	0.073***
part_actstat=2	-0.015	-0.016	0.003
part_actstat=3	0.013	-0.088***	0.119***
part_actstat=4	-0.385***	-0.356***	0.053
part_actstat=5	-0.212***	-0.210***	0.016**
part_actstat=6	-0.118***	-0.120***	0.016
part_actstat=8	-0.052*	-0.053*	0.008
part_actstat=9	-0.182***	-0.175***	0.008
child_0_3d	-0.203***	-0.194***	0.028***
child_3_6d	-0.092***	-0.085***	0.007
child_6_10d	-0.052***	-0.054***	0.010**
child_10_14d	-0.038***	-0.036***	0.003
child_14_18d	-0.025***	-0.026***	0.004
old_65d	-0.072***	-0.057***	-0.026***
old_70_80d	0.047***	0.046***	0.011
old_80d	0.029	0.016	0.040**
democratic	0.140***	0.134***	-0.004
southern	-0.045***	-0.067***	0.036***
Pseudo R^2	16.30%	15.51%	7.44%
Observations	49801	49801	31590

*significant at 10% **significant at 5% ***significant at 1%

I risultati delle regressioni 3.4 non si discostano di molto dai risultati delle regressioni 3.2 per quanto riguarda le variabili relative alle caratteristiche personali. Nelle regressioni 3.4(1), 3.4(2) e 3.4(3) vengono però incluse le variabili *democratic* e *southern*, con la dummy *continental* considerata come gruppo base, tralasciando le dummy dei Paesi per evitare problemi di collinearità. I risultati sottolineano che nel mercato del lavoro dei Paesi scandinavi le donne hanno maggiori probabilità di partecipare nel mercato del lavoro (+14%) e maggiori probabilità di essere occupate (+13,4%) rispetto alle donne che risiedono nei Paesi dell'Europa continentale. Al contrario, le probabilità di partecipazione attiva e di impiego della donna nel mercato del lavoro sono minori negli Stati dell'Europa meridionale, testimoniando una certa inefficienza di tale modello per quanto riguarda la componente femminile della forza lavoro. Questa idea viene ulteriormente rafforzata osservando le differenti probabilità di disoccupazione negli Stati europei. Il modello di mercato del lavoro tipico dei Paesi dell'Europa meridionale, infatti, oltre a garantire minori probabilità di partecipazione e occupazione femminile, presenta maggiori possibilità di disoccupazione femminile rispetto agli Stati continentali e scandinavi. Ciò significa che, a parità di caratteristiche personali, le difficoltà per la donna di trovare un impiego sono significativamente superiori in Stati come Grecia, Spagna, Portogallo e Italia. Tali disfunzioni erano state già ipotizzate osservando i dati macro e vengono ulteriormente messe in luce a livello di singoli individui.

3.2.6. Le politiche e le istituzioni del mercato del lavoro

Le regressioni finali sono ottenute includendo dati sulle istituzioni del mercato del lavoro tratti da Bassanini e Duval (2006). Essendo il dataset relativo agli anni 1982-2003, vengono considerati solamente i dati istituzionali per l'anno 2003 poiché si avvicinano all'anno 2004 cui fanno riferimento i dati EUSILC commentati in precedenza. Dall'unione di questi insiemi di dati viene effettuata l'analisi cross-section osservando, a parità di caratteristiche personali, quali politiche ed istituzioni del mercato del lavoro influenzano le probabilità di partecipazione, occupazione e disoccupazione della donna. La regressione 3.5(1) evidenzia che un aumento dell'1% del grado di legislazione a protezione del lavoratore nei contratti regolari aumenta la probabilità delle donne di essere attive nel mercato del lavoro del 3,7% mentre una maggiore protezione a livello di contratti temporanei (*eplr*) aumenta tale probabilità del 4,7%. La variabile *eplr* risulta significativa anche quando la variabile dipendente è *employed*: ciò sottolinea che le donne risultano occupate con più probabilità (+4%) quando la legislazione a protezione del lavoratore nei contratti regolari aumenta dell'1%. Solo la variabile *eplt* è significativa nello spiegare le probabilità di disoccupazione. La donna ha una probabilità maggiore del 4,3% di essere disoccupata se la legislazione a protezione del lavoratore nei contratti temporanei aumenta dell'1%. L'Employment Protection Legislation si può

dunque considerare come un incentivo alla partecipazione femminile poiché le donne, se percepiscono una maggiore tutela nei contratti di lavoro, tendono ad offrire con più probabilità la prestazione lavorativa. Tuttavia, solo un elevato grado di legislazione sui contratti regolari le rende maggiormente occupate mentre una maggiore rigidità nei contratti temporanei aumenta le probabilità che siano disoccupate. Sebbene le donne siano maggiormente attive, le imprese non assorbono tale maggiore offerta a causa di maggiori vincoli legislativi e burocratici per i contratti temporanei, cui si ricorre soprattutto in periodo di crisi e recessione. La variabile relativa alla densità sindacale (*undens*) non è significativa per quanto riguarda la partecipazione femminile. Al contrario, un 1% in più di densità sindacale diminuisce le probabilità di occupazione femminile dello 0,1% per un livello di significatività del 5% evidenziando che le donne, con un elevato grado di sindacalizzazione del mercato, tendono ad uscire dalla popolazione attiva. L'effetto di spiazzamento dei sindacati è osservabile anche nella regressione 3.5(3) riguardante le probabilità di disoccupazione, essendo rilevata una correlazione positiva tra la variabile *undens* e la dummy *unemployed* (+0,2%). La densità sindacale viene individuata come una variabile che spiazza le performance femminili nel mercato del lavoro, in misura maggiore rispetto al grado di EPL perché ha anche effetti negativi anche sull'occupazione. Risultati intuitivi si osservano per quanto riguarda le dummy *active*, *employed* e *unemployed* rispetto alla variabile *taxptratio* indicante la percentuale di incentivi fiscali per il lavoro part-time. La promozione di questi tipi di impiego favorisce la collocazione della donna nel mercato del lavoro attraverso maggiori tassi di attività e di occupazione e minori tassi di disoccupazione, essendo anche, se usata efficientemente e non in modo discriminatorio, un aspetto positivo per i datori di lavoro dal punto di vista della flessibilità. Dopo avere analizzato l'effetto delle istituzioni, si commenta l'effetto delle politiche. Per quanto concerne le politiche attive, percentuali più elevate di spesa pubblica per disoccupato destinate alle politiche attive in rapporto al PIL pro capite (*almpucm*) hanno effetti positivi sulla partecipazione femminile, poichè le donne possono investire nella loro formazione per trovare in futuro un lavoro migliore e per collocarsi, di conseguenza, più in alto nella distribuzione salariale. Un 1% in più di *almpucm* aumenta la probabilità di partecipazione dello 0,6% e le probabilità di occupazione dello 0,7%, con una diminuzione della probabilità di disoccupazione dello 0,3%. Nella regressione, oltre alle politiche attive, viene preso in considerazione l'ammontare dei sussidi di disoccupazione espresso come percentuale di retribuzione che spetta al lavoratore disoccupato in rapporto al salario medio. Le probabilità di partecipazione e occupazione della donna aumentano dell'7% considerando l'incremento dell'1% dell'ammontare del sussidio in rapporto al salario medio, a testimonianza di una certa elasticità dell'offerta di lavoro femminile a variazioni di salario netto: le donne, con sussidi più elevati, offrono lavoro con più probabilità e non rimangono in uno stato di

inattività. La correlazione di *arr* risulta invece negativa con la dummy *unemployed*: con un incremento marginale del sussidio, la probabilità di disoccupazione della donna diminuisce dello 0,2%. Questo risultato può verificarsi nel caso in cui i sussidi di disoccupazione abbiano una certa efficienza dal punto di vista del finanziamento. La suddivisione dell'onere tra Stato e imprese per la fornitura del sussidio responsabilizza maggiormente le imprese, riducendo il problema del *moral hazard*. Qualora la fornitura del sussidio fosse prettamente pubblica, infatti, le imprese avrebbero più facilità a licenziare i lavoratori. In tema di variazioni di salario netto, anche la variabile *wedgena*, relativa alla percentuale di retribuzione del lavoratore tassata, risulta significativa. Un aumento dell'1% di tassazione sul reddito lordo diminuisce la probabilità di offerta di lavoro delle donne dello 0,5% e le probabilità di avere un impiego diminuiscono dello 0,5%. La correlazione negativa con la dummy *employed* sottolinea, oltre al costo per le imprese della tassazione del reddito da lavoro, maggiori probabilità per le donne di passare a uno stato di inattività. Il cuneo fiscale non risulta invece significativo nello spiegare le probabilità di disoccupazione femminile. La spesa pubblica dello Stato nei servizi per bambini condiziona le performance della donna nel mercato del lavoro in termini di partecipazione e di occupazione. Dati gli effetti marginali ridotti dell'aumento di un milione di dollari di spesa aggiuntiva, la variabile *exppca* viene divisa per 100. Il coefficiente indica dunque ora l'effetto di un aumento di cento milioni di dollari sulle probabilità di partecipazione e di occupazione. Tale aumento contribuisce ad un incremento della partecipazione dello 0,2% e della probabilità di occupazione per la donna dello 0,3%. Gli Stati che spendono di più nei servizi di *childcar*e sono, come evidenziato nella tabella 2.15, i Paesi scandinavi, dove infatti i tasso di partecipazione e di occupazione risultano elevati e la disoccupazione femminile è ridotta. Le settimane di maternità, pur garantendo una certa tutela della salute della donna, non hanno effetti del tutto positivi, soprattutto considerando periodi più lunghi di interruzione del rapporto di lavoro. Anche la variabile *totwks* indicante le settimane di maternità è stata rimpiazzata dividendo i suoi valori per 10: il coefficiente indica dunque l'aumento della probabilità di partecipazione, occupazione e disoccupazione a seguito di un incremento di dieci settimane di maternità. Tale incremento ha un effetto positivo sull'offerta di lavoro femminile e sulla probabilità di avere un impiego dello 0,4%, diminuendo anche le probabilità di disoccupazione per la donna dello 0,2%. Quest'ultimo risultato è abbastanza sorprendente considerando che elevati periodi di maternità fanno sì che la lavoratrice perda competenze. L'analisi dell'influenza delle politiche e delle istituzioni sulle performance a livello microeconomico della donna ha evidenziato un effetto di spiazzamento del grado di sindacalizzazione e dell'EPL nei contratti a tempo determinato così come, tra le politiche, una maggiore percentuale di tassazione del reddito da lavoro non è una politica efficace.

Regressioni 3.5. Le politiche del lavoro e le istituzioni (influenza sulle performance femminili).

Regressori	(1) if female=1	(2) if female=1	(3) fem & active=1
	active (Y)	employed (Y)	unemployed (Y)
marstat=2	0.047	0.008	0.039
marstat=3	0.068***	0.047***	0.010
marstat=4	0.028	-0.032	0.068**
marstat=5	0.020**	0.009	0.003
agegr=2	0.157***	0.178***	-0.033***
agegr=3	0.176***	0.221***	-0.054***
agegr=4	0.120***	0.190***	-0.071***
agegr=5	-0.095***	-0.028	-0.044***
educ=2	0.147***	0.166***	-0.037***
educ=3	0.236***	0.270***	-0.062***
part_educ=1	-0.132***	-0.112**	0.015
part_educ=2	-0.108**	-0.086*	0.008
part_educ=3	-0.125***	-0.103**	0.013
part_occup1=6	0.058***	0.063***	-0.008
part_occup1=7	-0.018**	-0.036***	0.031***
part_occup1=8	-0.001	-0.026**	0.038***
part_occup1=9	0.001	-0.044***	0.061***
part_actstat=3	0.004	-0.094***	0.109***
part_actstat=4	-0.387***	-0.366***	0.067*
part_actstat=5	-0.197***	-0.200***	0.019**
part_actstat=6	-0.095***	-0.099***	0.012
part_actstat=9	-0.167***	-0.163***	0.004
child_0_3d	-0.210***	-0.203***	0.029***
child_3_6d	-0.092***	-0.087***	0.009**
child_6_10d	-0.047***	-0.051***	0.010**
child_10_14d	-0.040***	-0.039***	0.003
child_14_18d	-0.025***	-0.025***	0.003
old_65d	-0.089***	-0.077***	-0.021*
old_70_80d	0.044**	0.042**	0.017
old_80d	0.028	0.019	0.030
eplr	0.037***	0.040***	0.000
eplt	0.047***	0.021	0.043***
taxptratio	0.018***	0.022***	-0.005***
undens	0.000	-0.001**	0.002***
arr	0.007***	0.007***	-0.002***
almpucm	0.006***	0.007***	-0.003***
wedgena	-0.005***	-0.005***	0.001
exppca/100	0.002***	0.003***	0.000
totwks/10	0.004***	0.004***	-0.002***
Pseudo R^2	18.04%	17.26%	9.27%
Observations	44278	44278	28625

*significant at 10% **significant at 5% ***significant at 1%

Discorso opposto per quanto riguarda le politiche attive, la spesa pubblica destinata ai servizi per bambini, i sussidi di disoccupazione (se in parte finanziati anche dalle imprese), gli incentivi per il lavoro part-time, l'EPL nei contratti regolari e, sorprendentemente, i periodi di maternità. L'efficienza di tali politiche ed istituzioni risiede nella correlazione positiva che hanno con le dummy *active* e *employed* e nella relazione negativa o comunque non significativa con la dummy *unemployed* relativa alle sole donne attive nel mercato del lavoro.

4. Conclusione

I tassi di partecipazione, di occupazione e di disoccupazione femminile sono rilevanti per analizzare l'efficienza del mercato del lavoro. Tali indicatori infatti rispecchiano sostanzialmente tre categorie di determinanti: le preferenze personali, le politiche del lavoro e le istituzioni. Per individuare la significatività e la rilevanza di tali determinanti, l'indagine è stata svolta dapprima a livello macroeconomico attraverso l'analisi dei dati panel sulle politiche e le istituzioni del mercato del lavoro tratti da Bassanini e Duval (2006) e relativi a 20 Paesi OCSE, confrontando tali informazioni con i dati OCSE (1982-2003) del Labour Force Statistics su attività, occupazione e disoccupazione femminile. E' stata individuata l'esistenza di modelli differenti di mercato del lavoro con diversi obiettivi e risultati. I Paesi scandinavi hanno avuto nel tempo alti tassi di partecipazione femminile con investimenti elevati nei servizi per i bambini mentre i modelli liberali (Regno Unito, USA, Irlanda) hanno raggiunto alti tassi di partecipazione e abbassato la disoccupazione con una maggiore efficienza della spesa pubblica. I modelli continentali (Germania, Francia, Austria, Belgio e Olanda) hanno incrementato la partecipazione e l'occupazione, non solo perché partivano da percentuali più basse rispetto ai Paesi scandinavi (*catching up*) ma anche perché, soprattutto in Olanda, sono stati incentivati gli impieghi part-time senza aumentare le aliquote marginali di tassazione per le donne sposate. Il modello dei Paesi dell'Europa meridionale invece non risulta efficiente poiché, a tassi crescenti di partecipazione dovuti al suddetto *catching up*, si sono accompagnati alti tassi di disoccupazione. Questi trend denotano dunque inefficienze nel mercato del lavoro che necessitano di processi di riforma. A livello microeconomico, i dati EUSILC del 2004 sui Paesi dell'UE15 confermano che il mercato del lavoro in Italia, Spagna e Grecia è inefficiente rispetto agli altri. Nel modello probit, infatti, la donna appartenente a uno Stato con modello scandinavo di mercato del lavoro ha maggiori probabilità di assunzione e minori probabilità di disoccupazione rispetto al modello dei Paesi dell'Europa meridionale, dove la donna risulta anche essere maggiormente precaria data la probabilità, più elevata rispetto all'uomo, di usufruire di contratti di lavoro a tempo determinato. L'impiego part-time risulta invece incentivato

in tutti gli Stati europei ad eccezione dei Paesi scandinavi che puntano a elevate percentuali di impiego femminile full-time. Tuttavia, l'impiego part-time non deve consistere in un ulteriore mezzo di discriminazione per la donna nel mercato del lavoro in termini di carriera e salari futuri. I dati EUSILC sono inoltre importanti per verificare l'influenza delle caratteristiche personali sulle probabilità di partecipazione, impiego e disoccupazione della donna. La presenza di un bambino in tenera età influenza la probabilità di offerta di lavoro, così come il livello di istruzione, lo stato di attività e l'impiego del partner mentre la probabilità di partecipazione nel mercato del lavoro, a parità di tali variabili, risulta superiore per le donne tra i 25 e i 54 anni di età rispetto alle donne giovani. Infine, le ultime regressioni probit hanno fornito una visione più completa del problema legando le probabilità di partecipazione, occupazione e disoccupazione sia alle caratteristiche personali che a quelle istituzionali e politiche. I risultati evidenziano la necessità di abbattere il cuneo fiscale, spendere denaro pubblico per le politiche attive e i servizi per i bambini, fornire sussidi di disoccupazione efficienti, e garantire sia minori costi delle dismissioni dei lavoratori che più sicurezza occupazionale soprattutto per i contratti regolari, creando un regime *two-tier* attraverso l'uso di contratti a tempo determinato meno regolamentati che incentivano però la precarietà all'interno del mercato del lavoro. Si può affermare dunque in conclusione che l'obiettivo delle *policy* in tema di lavoro deve essere quello di ricercare la cosiddetta *flexicurity*, vale a dire la combinazione di flessibilità, ottenuta attraverso politiche ed istituzioni non rigide, e sicurezza occupazionale, garantendo anche per le donne le stesse possibilità, rispetto agli uomini, di partecipare e trovare un impiego in ogni fase della loro vita lavorativa.

Appendice

Politiche ed istituzioni utilizzate nelle regressioni 3.5.

Variabile	Media	Dev. Standard	Minimo	Massimo	Spiegazione
eplt	2,08	1,47	0,25	5,38	grado epl per contratti temporanei(%)
eplr	2,09	1,00	0,17	5,00	grado epl per contratti regolari(%)
taxptratio	103,81	3,76	96,33	113,49	incentivi fiscali per lavoro part-time (%)
undens	42,26	19,49	7,38	83,86	densità sindacale (%)
arr	26,89	13,29	0,00	64,94	sussidio disoccupazione (% salario medio)
exppca	1731,65	1656,11	64,11	8008,72	spesa pubblica in servizi di childcare (milioni di dollari)
almpucm	29,82	26,78	7,02	157,48	spesa pubblica in politiche attive per disoccupato in rapporto al PIL pro capite
wedgena	43,19	9,98	21,28	63,56	cuneo fiscale (% retribuzione tassata)
totwks	64,24	53,02	0,00	164,00	settimane di maternità

Fonte: Bassanini e Duval (2006).

Bibliografia

Aiginger, K., & Guger, A.,(2006), *The European Socioeconomic Model*. Ch. 7, pp. 124-150, Global Europe, Social Europe, Polity Press, Cambridge.

Armingeon, K., (2007), Active *Labour Market Policy, International Organizations and Domestic Politics*, Journal of European Public Policy, vol. 14 (6), pp. 905-932.

Balleer, A., Gomez-Salvador,R., & Turunen, J., (2009), *Labour Force Participation in the Euro Area: A Cohort Based Analysis*, Working Paper Series No.1049, European Central Bank.

Bassanini, A., & Duval, R., (2006), *Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions*, OECD Economic Department Working Paper No. 486.

Bergemann, A., & van den Berg, G., (2006), *Active Labour Market Policy Effects for Women in Europe: A Survey*, IZA Discussion Paper Series No.2365.

Berger, L., Hill, J. & Waldfogel, J.(2005), *Maternity Leave, Early Maternal Employment and Child Health and Development in the US*, The Economic Journal, 115 (February), F29–F47.

Bertola, G., Blau, F., & Kahn, L., (2002), *Labour Market Institutions and Demographic Employment Patterns*, Discussion Paper No.3448, Centre for Economic Policy Research, London.

Blau, F., & Kahn, L., (2003), *International Differences in the Gender Pay Gap*, Journal of Labour Economics, 21, 106-144.

Blundell, R., (2006), *Earned income tax credit policies: Impact and optimality. The Adam Smith Lecture, 2005*, Labour Economics, vol. 13, pp. 423-444.

Boeri, T. & Van Ours, J., (2008), *The Economics of imperfect labor Markets*, Princeton Press. ISBN 978-0-691-13735-3.

Boeri, T., & Figari, F., (2011), *Un Pezzo di Riforma Fiscale per Incentivare il Lavoro*, www.lavoce.info.

Boone, J., & Van Ours, J., (2004), *Effective Active Labour Market Policies*, IZA Discussion Paper No.1335.

Booth, A.L., (1995), *The Economics of the Trade Union*, Cambridge, Cambridge University Press.

Del Boca, D., & Mencarini, L., (2011), *Un Altro Passo Indietro Per le Donne Italiane*, www.lavoce.info.

Booth, A.L., (1995), *The Economics of the Trade Union*, Cambridge, Cambridge University Press.

Del Boca, D., & Mencarini, L., (2011), *Un Altro Passo Indietro Per le Donne Italiane*, www.lavoce.info.

European Central Bank, (2008), *Labour Supply and Employment in the Euro Area Countries: Developments and Challenges*, Occasional Paper Series No.87.

Fallick, B. and J. Pingle (2007), *A Cohort Based Model for Labour Force Participation*, Finance and Economics Discussion Series, Board of Governors of the Federal Reserve System.

Figari, F., (2011), From *Housewives to Independent Earners: Can the Tax System Help Italian Women to Work*, ISER Working Paper 2011-2015, Colchester, University of Essex.

Freeman, R.B., & Medoff, J.L., (1984), *What Do Unions Do?*, New York, Basic Books.

Genre, V., R. Gomez-Salvador and A. Lamo (2005), The *Determinants of Labour Force Participation in the EU*, in R. Gómez-Salvador, A. Lamo, B. Petrongolo, M. Ward, and E. Wasmer (eds.) *Labour Supply and Incentives to Work in Europe*, Edward Elgar.

Gruber, J., (1997), Social *Security Programs and Retirement Around the World*, NBER Working Paper No.6134, Cambridge, MA.

Hansen, K., Joshi, H., & Verropoulou, G., (2006), *Childcare and Mothers' Employment: Approaching the Millennium*, National Institute Economic Review, p.84-99.

Herbst, C.M., & Tekin,E., (2010), *Child care subsidies and child development*, Economics of Education Review, vol.29, p. 618-638.

Hirschmann, A.O., (1970), *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*, Cambridge, MA, Harvard University Press.

Jaumotte, F., (2003*), Female Labour Force Participation: Past Trends and Main Determinants in OECD Countries*, OECD Economics Department Working Papers, No. 376, OECD Publishing.

Jaumotte, F., (2003), Labour *Force Participation of Women: Empirical Evidence on the Role of Policy and Other Determinants in OECD Countries*, OECD Economic Studies, No.37.

Kluve, J., (2006), *The Effectiveness of European Labour Market Policy*, Working Paper No.2018, IZA, Bonn.

Layard, R., Nickell, S., & Jackman,R., 1991, *Unemployment:Macroeconomic Performance and the Labour Market,* Oxford, Oxford University Press.

Low pay commission report. (2009), *National minimum wage,* TSO ISBN 978-0-10-176112-3

Michalopoulos,C., & Robins, P.K.,(2000), *Employment and child-care choices in Canada and the United States,* Canadian Journal of Economics,vol.33, No.2.

OECD (2004), *Female Labour Force Participation: Past Trends and Main Determinants in OECD Countries,* OECD Economic Department.

OECD (2010), *OECD Factbook: Economic, Environmental and Social Statistics,* ISBN 92-64-08356-1.

Pavoni, N., & Violante, G., (2007), *Optimal Welfare-to-Work Programs*, Review of Economic Studies 74 (1), 283-318.

Pestieau, P., (2003), *Ageing, retirement and pension reforms*, World Economy 26, 1447-57.

Pissarides, C., Garibaldi, P., Olivetti, C., Petrongolo, B., & Wasmer, E., (2003), *Women in the Labour Force: How Well is Europe Doing?*, European Women at Work, 2003.

Ruhm, C.J., (1998), *The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe*, Quarterly Journal of Economics, p.285-317.

Stock, J.H., & Watson, M.W., (2009), Introduzione all'Econometria, Edizione italiana a cura di Franco Peracchi, Seconda Edizione, Pearson Addison Wesley.

Tanaka, S., (2005), *Parental Leave and Child Health across OECD Countries*, Economic Journal 115, F7-F28.

Viitanen, T.K., (2005), *Cost of Childcare and Female Empoloyment in the UK*, Labour: Review of Labour Economics and Industrial Relations. vol.19, p.149-170.