

Dipartimento di Impresa e Management

Cattedra di Econometria (base)

**QUALITÀ DEL LAVORO ED OCCUPAZIONE IN EUROPA:  
INDAGINE SU UNA POSSIBILE RELAZIONE**

RELATORE

Prof. Giovanna Vallanti

CANDIDATO

Luca Bagnato

Matricola: 153981

ANNO ACCADEMICO 2011/2012

*Alla mia famiglia*

## Indice dei contenuti

|   |    |
|---|----|
| Introduzione .....  | 4  |
| Capitolo 1 - Misurare la quantità e la qualità del lavoro: evoluzione dei due concetti. 7 |    |
| Misure della quantità di lavoro.....  | 7  |
| La qualità del lavoro : introduzione e dibattito politico .....                           | 8  |
| La qualità del lavoro nella teoria economica .....  | 10 |
| Un concetto parallelo : il <i>decent work</i> .....                                       | 14 |
| Importanza della qualità del lavoro per l'Unione Europea e indicatori Laeken .....        | 15 |
| La Labour Force Survey .....  | 18 |
| Il nuovo database.....  | 19 |
| Scelta delle variabili qualitative .....  | 20 |
| Capitolo 3 - Gli indicatori quantitativi e qualitativi: analisi descrittiva.....          | 24 |
| Dinamica del tasso di occupazione .....   | 24 |
| Dinamiche delle variabili di qualità del lavoro .....                                     | 28 |
| Capitolo 4 - La correlazione tra occupazione e qualità del lavoro: analisi empirica..     | 31 |
| Regressioni multivariate.....   | 31 |
| Risultati empirici per il gruppo femminile .....  | 36 |
| Risultati empirici per i lavoratori giovani .....   | 38 |
| Risultati conformi di studi precedenti .....  | 40 |
| Considerazioni finali .....   | 43 |
| Bibliografia.....   | 48 |
| Appendice A .....   | 50 |
| Appendice B .....   | 54 |

## Introduzione

“More and better jobs”: si riassume così l’obiettivo che la Commissione Europea si è prefissata con la Strategia di Lisbona, nel 2000, riguardo l’occupazione. L’inizio del nuovo millennio vedeva una situazione congiunturale particolarmente favorevole, che la Commissione intendeva sfruttare per migliorare le performances del mercato del lavoro europeo sotto ogni aspetto. Puntare alla piena occupazione quindi, riducendo il tasso di disoccupazione di lunga durata storicamente alto; ma anche ad un miglioramento generale delle condizioni lavorative.

A dodici anni dal Consiglio europeo straordinario di Lisbona possiamo chiederci: sono davvero migliorate, simultaneamente, l’occupazione e la qualità del lavoro in Europa?

Il decennio appena trascorso ha visto importanti mutamenti nella situazione economica e sociale europea: l’implementazione della moneta unica, il rallentamento dell’economia nei primi anni 2000 in seguito all’espansione della fine anni ’90, l’importante allargamento ai Paesi dell’Europa dell’Est, infine la Crisi economica mondiale in corso. In una situazione più complessa di quella che si era ipotizzata, l’obiettivo di migliorare la qualità del lavoro è stato sacrificato per focalizzarsi maggiormente su un aumento dell’occupazione e dell’occupabilità?

L’analisi da Noi svolta vuole verificare questo, cercando una relazione tra la dinamica dell’occupazione e i cambiamenti della qualità del lavoro in Europa.

Si incorre subito in un problema non di poco conto: come misurare la qualità del lavoro? Sono molti gli approcci che si sono avuti alla questione, a causa della multidimensionalità del concetto, ed ancora oggi esiste una notevole eterogeneità in letteratura sull’argomento.

Pertanto, il primo capitolo espone una panoramica dei punti di vista che si sono sviluppati negli anni sulla qualità del lavoro, mostrando anche come l’evoluzione degli studi segua gli sviluppi del dibattito politico e sociale, che si è arricchito negli anni man mano che nuovi aspetti del lavoro diventavano rilevanti.

Se il progresso della qualità del lavoro, nella visione delle istituzioni europee, viene misurato tramite i miglioramenti del mercato del lavoro nel suo complesso, con un particolare focus sui livelli di istruzione della forza di lavoro e sulla parità di trattamento, l'analisi che si è svolta guarda invece con più attenzione alle caratteristiche del singolo impiego, vedendo come è cambiata negli anni la situazione dei lavoratori in Europa, di fronte ad un generale aumento dei posti di lavoro. Il secondo capitolo motiva la scelta delle variabili qualitative utilizzate e descrive la costruzione del database, che presenta dati panel costruiti aggregando i microdati della Labour Force Survey, in modo da avere dati in serie storica per 29 Paesi.

Svolgere l'analisi per un numero così elevato di Paesi (alcuni dei quali esterni all'Unione Europea) porta un chiaro problema di eterogeneità nei dati, in particolare considerando le diversità tra il primo nucleo dei Paesi europei ed i nuovi membri; si sono quindi distinti i Paesi in cinque macro-gruppi in base al modello di welfare utilizzato, per potere avere risultati più significativi e comprensibili; il terzo capitolo mostra un'analisi descrittiva dei trend occupazionali e qualitativi per ogni gruppo, in modo da facilitare la successiva interpretazione dei risultati empirici, consapevoli che anche le dinamiche occupazionali (oltre ai cambiamenti della qualità del lavoro) non sono state le stesse nei diversi gruppi.

Nel quarto capitolo si mostrano infine i risultati dell'analisi empirica: le analisi di regressione controllano la relazione tra il tasso di occupazione, come variabile dipendente, e le percentuali di lavoro a tempo determinato, a tempo ridotto, con orari inusuali, ed i lavori ad alta intensità come regressori, prima separatamente (differenziando tra i diversi macro-gruppi) e poi insieme in una regressione multivariata. L'analisi è svolta inizialmente sui dati raccolti da tutti i lavoratori dipendenti nel campione, ed in seguito sui soli indicatori per la forza di lavoro femminile e per i lavoratori giovani; si cerca così di verificare se le relazioni trovate nel caso generale, andando ad osservare i soli risultati per due categorie "deboli" di lavoratori, cambino nel segno e nell'entità. Si espongono, nel capitolo, alcune prime spiegazioni dei risultati trovati, ed infine una breve review letteraria di studi simili a quello da Noi condotto.

Da ultimo, le considerazioni finali vogliono, da un lato, dare un tentativo di interpretazione all'eterogeneità dei risultati per i cinque macro-gruppi, evidenziando il

ruolo dello Stato e della crescita economica; dall'altro proporre eventuali spunti di estensione dello studio in un futuro (si spera) prossimo, quando saranno presenti più dati per un'analisi della qualità del lavoro che si discosti dalla prospettiva europea.

Lo studio di una relazione che coinvolge la qualità di lavoro pone, oltre che un problema nella definizione delle variabili davvero significative per i lavoratori, forti limiti nella misurazione di queste variabili, che sono spesso legate all'opinione del lavoratore, mutando al variare del Paese, del sesso, della generazione dei lavoratori; è quindi difficile ad oggi svolgere un'analisi della relazione quantità/qualità che sia completa e che abbia una copertura sufficientemente ampia. Pur soggetto a questi limiti, il lavoro svolto vuole capire se, in economie avanzate come quelle europee, un aumento dell'occupazione porta ad un peggioramento della condizione del lavoratore tipo, guardando (nel modo più oggettivo possibile) alle caratteristiche che più contano nel definire se un impiego sia di qualità o meno.

## Capitolo 1 - Misurare la quantità e la qualità del lavoro: evoluzione dei due concetti

### Misure della quantità di lavoro

Per analizzare la quantità di lavoro si ricorre facilmente ai dati macroeconomici riguardanti l'impiego. Sono, infatti, solitamente tre gli indicatori sufficienti a misurare la quantità di lavoro: il tasso di disoccupazione, il tasso di occupazione, il tasso di attività.

Definita la popolazione in età lavorativa l'insieme di tutti gli individui di età compresa tra i 15 ed i 64 anni, e definita le forze di lavoro come l'insieme degli individui in età lavorativa che offrono lavoro, si definisce tasso di attività il rapporto tra le forze di lavoro e la popolazione in età lavorativa. Si definisce invece tasso di occupazione il rapporto tra il numero di occupati e la popolazione in età lavorativa. Si definisce, infine, tasso di disoccupazione il rapporto tra i disoccupati e la forza lavoro. Quindi, per valutare la quantità di lavoro è necessario guardare non solo chi, nelle forze di lavoro, è occupato, ma anche chi decide di partecipare alla forza lavoro. Nonostante lo sforzo di coordinazione delle misurazioni promosso dall'ILO vi sono ancora differenze di valutazione riguardo la condizione di disoccupazione, in particolare circa la valutazione della ricerca del lavoro, che è appunto ciò che caratterizza un disoccupato rispetto a un soggetto esterno alle forze di lavoro; ad esempio i soggetti allontanati dal lavoro che ricevono un sussidio non vengono conteggiati come disoccupati in Italia, ma lo sarebbero negli Stati Uniti.

Non solo dagli errori di misurazione vengono le obiezioni a queste misure. Negli ultimi anni sembra essere emersa la necessità, nello studio dell'occupazione, di trovare nuovi e più adatti indicatori di quelli generalmente utilizzati (i.e. il numero di lavori in totale, misura assoluta, ed il tasso di crescita del numero di lavori, misura relativa), che permettano di tenere conto della tipologia di lavoro e dei diversi settori a cui i posti di lavoro appartengono. Alcune prime proposte per strumenti più adeguati di misura dell'occupazione sono il tasso di occupazione FTE (full-time equivalent), che tiene conto in misura differente dei vari posti di lavoro nel caso siano full-time o part-time; ed

il BART (Balance absolute relative trend), che partendo dall'idea secondo la quale, a seconda della dimensione dei settori in cui i posti di lavoro vengono creati, vada guardato alternativamente l'indicatore assoluto o l'indicatore relativo dell'occupazione, dà una misura ponderata delle due quantità, con un maggiore peso per il livello assoluto di variazione di posti di lavoro nei piccoli settori, ed un maggiore peso per il livello relativo nei settori di grandi dimensioni.

Tuttavia, specialmente per il BART, gli indicatori alternativi sono ancora in una fase di sviluppo, e quindi pur in presenza di alcune disomogeneità, vi è generale accordo a livello internazionale sull'utilizzo degli indicatori tradizionali precedentemente esposti. Tuttavia, pur in presenza di alcune disomogeneità, vi è generale accordo a livello internazionale sull'utilizzo di questi indicatori.

### **La qualità del lavoro : introduzione e dibattito politico**

Se la quantità di lavoro risulta essere un concetto condiviso, nonostante delle piccole disomogeneità tra Paese e Paese attinenti più che altro a differenze nella misurazione, il tema della qualità del lavoro è invece oggetto di un ben più ampio dibattito, e ad oggi non è possibile darne una definizione univoca.

In primo luogo, il dibattito è oggi ancora aperto perché lo studio della qualità del lavoro è un problema piuttosto recente in campo economico: l'attenzione al tema ha iniziato a svilupparsi solo nei primi anni '60. Inoltre, l'approccio alla qualità del lavoro è stato differente a seconda del contesto culturale di provenienza degli studi: i lavori di ricerca di matrice britannica, o americana, risultano avere naturalmente punti di partenza diversi dalla ricerca di provenienza europea. È altresì da tenere in considerazione, oltre al contesto culturale dei Paesi oggetto di studio, anche la loro situazione economica di partenza: se infatti alcune dimensioni di qualità del lavoro possono risultare superflue per i Paesi sviluppati (sui quali la grande parte di questi studi è focalizzata), non lo sono affatto per molti dei Paesi in via di sviluppo, quindi non è solo l'approccio teorico a caratterizzare le varie definizioni di qualità del lavoro che si sono date, ma anche le specificità dell'oggetto di analisi. Queste differenze portano anche a diverse diciture per la qualità del lavoro: se i primi studi parlavano di *job*

*quality*, nome che è rimasto tradizionalmente il più utilizzato, i più recenti studi europei ritengono più adatta l'etichetta di *employment quality*, traduzione dal francese “qualité de l'emploi”; considerando invece analisi estese a un numero più ampio ed eterogeneo di Paesi, quali quelle portate avanti dall'ILO, si cerca di definire il *decent work*, lavoro dignitoso.

Sebbene non ci sia una perfetta corrispondenza tra i due percorsi, si può cercare di intuire i progressi fatti dalla teoria economica riguardo la qualità del lavoro seguendo gli sviluppi del dibattito politico riguardo il miglioramento delle condizioni lavorative; una riflessione di questo tipo è particolarmente adatta all'Europa.

Le ondate di scioperi che investirono l'Europa tra la fine degli anni '60 e l'inizio degli anni '70 furono viste da molti come una conseguenza della crisi del modello organizzativo tayloristico, e quindi come un segnale di insofferenza dei lavoratori rispetto alle loro condizioni lavorative; i governi europei, in quel decennio molto sensibili alla causa sociale, ma anche gli Stati Uniti, iniziarono allora a commissionare indagini sul lavoro, e guardando ai Paesi scandinavi cercarono di incoraggiare una riforma dei sistemi organizzativi che prevedesse una più grande partecipazione dei lavoratori alle decisioni aziendali, un miglioramento dei luoghi di lavoro in modo da renderli più “umani”, una maggiore autonomia concessa ai dipendenti, che permettesse loro di tenere vive le proprie competenze e di svilupparle ulteriormente, senza cadere nel rischio di alienazione (utilizzando qui un celebre concetto marxista). Il decennio successivo, al contrario, la qualità del lavoro venne pesantemente marginalizzata nell'agenda politica di molti Paesi: con il successo dei governi liberali negli anni '80 (tipicamente nel Regno Unito e negli Stati Uniti, ma non solo) cambiarono le priorità di politica economica e si assistette a un deciso aumento della disoccupazione, denotando quindi un certo disinteresse per le politiche del lavoro in generale, non solo quelle riguardanti la qualità. Unico esempio controcorrente è la Scandinavia, per i cui Paesi il miglioramento del lavoro rimane un obiettivo centrale. Gli anni '90 videro, insieme al ritorno nella politica di un'attenzione ai problemi del lavoro in generale, un importante cambiamento nel mercato del lavoro, dove situazioni atipiche negli anni precedenti come i contratti a tempo determinato o i part-time divennero molto diffusi, e da qui la principale preoccupazione diventa la precarietà; inoltre, essendo diventata una realtà

forte la presenza nella forza lavoro di categorie precedentemente defilate (esempio principale: le donne) nel dibattito politico passa in primo piano la necessità di garantire alle categorie svantaggiate di poter partecipare al mercato del lavoro senza dover sacrificare eccessivamente altri aspetti della propria vita, in particolare la gestione della famiglia. I primi anni del nuovo millennio, oltre all'attuazione delle politiche iniziate negli anni precedenti, vedono presentarsi all'attenzione dei governanti nuovi e impegnativi problemi, come ad esempio la questione dei "working poors" (quindi lavoratori le cui famiglie restano sotto la soglia di povertà sebbene siano impiegate) nell'Europa continentale, e i "bad jobs" in America, ovvero lavori sottopagati, o che non permettono di sfruttare in pieno le competenze del lavoratore, o caratterizzati da un peggioramento delle condizioni lavorative.

### **La qualità del lavoro nella teoria economica**

Viste, a grandi linee, le guide delle politiche per il miglioramento del lavoro negli ultimi quarant'anni nel mondo occidentale, è importante adesso vedere come la teoria economica si è evoluta riguardo al tema della qualità del lavoro, dalla sua introduzione negli anni '60 fino ad oggi.

Prima che studi dedicati iniziassero a definire le dimensioni della qualità del lavoro, ciò su cui ci si poteva basare era la teoria neoclassica: secondo questa visione, il lavoro per l'individuo è pura disutilità, per cui egli è motivato a lavorare soltanto dal salario; quindi, visto che il lavoratore da qualsiasi impiego non trae altro che disutilità, il livello di equilibrio dei salari è l'unico indicatore della qualità del lavoro, e ne cattura totalmente l'effetto. Le differenze tra un impiego ed un altro sono spiegate, secondo questo approccio, semplicemente dalle differenze salariali: secondo il modello neoclassico, quindi, non vi sarebbe motivo di preoccuparsi della qualità del lavoro. Provando a fare un passo avanti, si è sviluppata la cosiddetta *compensating wage differentials theory*. In questo caso, il parametro di riferimento rimane sempre il salario, ma si cerca di andare più in profondità e di capire quali sono gli elementi che causano le differenze di salario tra un lavoro ed un altro, tenendone conto nella funzione di utilità del lavoratore; buonsenso vorrebbe che ogni svantaggio che l'impiego presenta debba

essere remunerato, così come ogni rischio che si corre nello svolgere le attività richieste. Seguendo questo approccio è già possibile, in via teorica, determinare se un lavoro è di qualità oppure no: non è scontato che ogni disutilità in cui si incorre lavorando venga remunerata adeguatamente; anzi, è ben probabile che si presentino asimmetrie informative che impediscono al lavoratore di avere coscienza di quale sia la giusta remunerazione per l'attività che svolge. Tuttavia, proprio per l'informazione incompleta di cui i lavoratori soffrono, la teoria sinora esposta non aiuta a capire quali sono le dimensioni di qualità davvero importanti per i lavoratori, poiché è impossibile misurarle tramite differenziali tra salari. Nondimeno, se anche la "teoria compensativa" non è utile per capire le preferenze dei lavoratori, introduce l'importanza del ruolo dello Stato nell'ambito del miglioramento del lavoro: in questo caso, l'intervento pubblico è necessario per compensare l'asimmetria a sfavore del lavoratore, e contribuire a stabilire una remunerazione equa. Cercando di distaccarsi dalla modellizzazione e di avvicinarsi alla realtà la teoria economica ha provato a spiegare le differenze tra le varie situazioni lavorative, e in ciò un importante contributo è venuto dalla teoria del Capitale Umano. Muovendosi nell'ambito di questa teoria, la qualità di un impiego potrebbe essere indicata dalle competenze che esso richiede, o dalla corrispondenza tra le competenze richieste e quelle che il lavoratore ha sviluppato; inoltre, poiché gli investimenti in formazione portano vantaggi ai datori di lavoro (che possono così contare su una manodopera adatta ai compiti richiesti) ma anche agli impiegati (che così incrementano le loro abilità), la possibilità di partecipare a programmi formativi o di aggiornamento è verosimilmente una componente di peso nella qualità del lavoro. Anche in questo caso si può capire qual è l'utilità di politiche attive del lavoro: poiché l'impresa non è disposta a investire nella formazione generica che il lavoratore potrebbe utilizzare in altri ambiti (abbandonando quindi il lavoro e causando una perdita per la compagnia), ma queste attività formative portano un beneficio netto alla società, l'intervento pubblico per finanziare una parte della formazione del lavoratore è auspicabile.

I cambiamenti nel mercato del lavoro a partire dagli anni '80, con l'avanzata delle idee liberali, portarono l'attenzione su ulteriori e ugualmente importanti aspetti della qualità lavorativa. Vista la grande dinamicità del mercato e la conseguente crescita della probabilità di dover cambiare lavoro, con il rischio di non trovarne un altro a stretto giro di posta, posero il focus della ricerca sulla stabilità dell'impiego e sulle possibilità di

avanzamento di carriera che l'impiego offre. Gli studi di questo decennio iniziano, analizzando queste due dimensioni, a configurare il problema della segmentazione del mercato del lavoro, diviso tra impieghi stabili con buone probabilità di avanzamento di carriera, e impieghi più precari chiusi alle possibilità di miglioramento. Da questi studi, inoltre, inizia a manifestarsi un'importante evoluzione della definizione di qualità del lavoro: dalle caratteristiche intrinseche dell'impiego (l'utilizzo di competenze, le occasioni di formazione, le prospettive di carriera, in senso lato anche il livello dei salari) si inizia a guardare ad aspetti che riguardano il mercato del lavoro nella sua generalità: è l'inizio dell'evoluzione dal concetto di job quality a quello di employment quality. Peraltro, sebbene il concetto di employment quality sia molto caro al filone europeo di studi sul lavoro, l'evoluzione non ha portato a estinzione l'idea di job quality, quindi è oggi ancora attuale una visione della qualità del lavoro focalizzata sulle condizioni lavorative del singolo più che sulle performances generali del mercato.

Nel corso degli anni '90, che videro la ripresa dell'occupazione nei Paesi liberali (solo dalla fine del decennio nell'Europa continentale) e la crescente partecipazione femminile al mercato del lavoro, gli economisti hanno proseguito nel loro interesse verso stabilità del lavoro, dimensione che ha trovato il suo naturale proseguimento nello studio della flessibilità (analizzata in particolare dal punto di vista delle nuove categorie contrattuali) e hanno iniziato a prestare grande attenzione alle possibilità di conciliare lavoro e vita familiare, dimensione di qualità del lavoro che, come si può intuire, è diventata via via più accattivante al crescere della presenza di donne nel mercato del lavoro. Inoltre, l'importanza della vita privata nella scelta del lavoro porta anche a ridiscutere l'effetto che hanno sulla qualità del lavoro le forme contrattuali diverse dal contratto a tempo indeterminato a tempo pieno, poiché potrebbero, per alcuni soggetti, essere l'alternativa più vantaggiosa.

Un cambiamento tumultuoso nel modo di intendere la qualità del lavoro viene dalle nuove proposte dell'Economia della Felicità. Se guardiamo la qualità del lavoro da questo punto di vista, un buon impiego è quello che rende le persone felici. Questo approccio allo studio della qualità prevede di chiedere ai lavoratori direttamente se sono soddisfatti o no del loro lavoro; in fondo, verrebbe da dire, nessuno può testimoniare sulla qualità di un lavoro se non il lavoratore stesso. A differenza degli studi che

cercano di dare una dimensione oggettiva alla qualità del lavoro, un'analisi basata direttamente sui pareri dei lavoratori permette di cogliere in pieno l'eterogeneità delle loro preferenze, senza quindi che i parametri fondamentali (ed i loro pesi) vengano decisi da un soggetto altro rispetto al lavoratore, che sia sulla base di assunzioni o di evidenze empiriche derivanti da altri campioni. Analisi di questo tipo portano spesso a smentire le assunzioni generalmente utilizzate dalla teoria economica: per esempio, il livello assoluto di salario non sembra essere così importante per il lavoratore per definire la qualità del suo impiego; lo è, al contrario, il salario relativo rispetto ai colleghi: ciò che rende felice il lavoratore è essere pagato ugualmente o più di un suo pari. Il contributo forse più importante di questo approccio alle dimensioni della qualità del lavoro è la grande importanza che viene data alla "procedural utility": risulta fondamentale, per la soddisfazione del lavoratore, che l'ambiente e l'organizzazione del lavoro siano soddisfacenti e che il dipendente ci si trovi a proprio agio; questo significa attenzione al dialogo sul lavoro, alla possibilità di prendere parte alle decisioni che riguardano il lavoratore, all'autonomia di cui il singolo può godere. Le critiche a questa visione "soggettivistica" della qualità del lavoro sono tuttavia di peso: per il già citato problema di asimmetria informativa che grava sul lavoratore, questi potrebbe ritenersi soddisfatto del proprio lavoro non sapendo che, in realtà, potrebbe ottenere di più dalla sua situazione; inoltre, un'ulteriore distorsione potrebbe aversi nelle dimensioni di qualità ritenute importanti, poiché i lavoratori potrebbero non avere una visione di lungo termine e ritenersi quindi insoddisfatti da situazioni che non sembrano apportare i desiderati benefici in un tempo immediato; di più, la critica più ovvia potrebbe essere l'inaffidabilità di ciò che il lavoratore dichiara, rispetto a quello che è poi il suo comportamento. Riguardo a queste due ultime contestazioni, tuttavia, l'Economia della Felicità ha saputo rimanere credibile: se, infatti, le dimensioni che i lavoratori valutano soggettivamente di più tendono a convergere a quelle che gli economisti avevano preso per assunte, il problema dell'affidabilità dei dati ha ottenuto dei punti a suo favore da quegli studi (i.e. correlazione tra insoddisfazione e abbandono del lavoro) che sembrano confermare le dichiarazioni personali come i migliori anticipatori di quello che sarà il comportamento del lavoratore.

Per ultimo, si ritiene che un buon contributo alla panoramica sulle varie dimensioni che alla qualità del lavoro sono state date nel tempo possa venire dalla Transitional Labour

Market Perspective. Se, come si è detto, alcuni studi si focalizzano sulle qualità dell'impiego in sé, la TFM al contrario predilige fortemente, nel dare la sua definizione di qualità del lavoro, dimensioni riguardanti il mercato del lavoro in generale. Come è chiaro dal nome, questa prospettiva si propone di studiare le transizioni, siano esse da un lavoro ad un altro, dal lavoro alla vita familiare, dall'istruzione al lavoro, od altre ancora. La chiave di questa lettura è capire se le transizioni sono positive o negative, ovvero: quali sono volontarie; quali sono reversibili; quali transizioni future permettono. Se dell'equilibrio tra famiglia e lavoro si è già accennato, quello che questa prospettiva porta di nuovo al concetto di qualità del lavoro è una maggiore attenzione alla dimensione temporale della qualità, la sua evoluzione, e quindi una sua valutazione che anche se fatta in un'analisi statica deve tenere in considerazione le prospettive future e le transizioni già avvenute in passato.

### **Un concetto parallelo : il *decent work***

Si riprenda ora il concetto di *decent work*, ovvero l'indicatore elaborato dall'ILO. Questo viene definito, nel momento della sua introduzione, come “il punto di convergenza dei quattro obiettivi strategici dell'Organizzazione, cioè promozione dei diritti dei lavoratori, occupazione, protezione sociale e dialogo sociale”. Ricerche più recenti (Anker et al., 2006) hanno esteso e specificato meglio le componenti del “lavoro dignitoso”, dando nove dimensioni fondamentali e una trentina di indicatori. Le dimensioni fondamentali sono: possibilità di impiego (possibilità per chi voglia lavorare di farlo); lavori inaccettabili (lavoro minorile e lavoro in condizione di schiavitù); salari adeguati e lavoro produttivo (partecipazione in programmi formativi); ore di lavoro; stabilità del lavoro; trattamento equo (con riguardo alla situazione femminile); sicurezza sul lavoro; protezione sociale (spesa pubblica per la sicurezza sociale, partecipazione ai fondi pensione, individui beneficianti di una pensione); dialogo sociale e partecipazione (presenza sindacale, scioperi). È quindi il *decent work*, nelle sue dimensioni, qualcosa che si avvicina ai concetti di *job quality* o di *employment quality*, ma non si identifica con questi, poiché è costruito per poter gestire un'eterogeneità tra Paesi ben più larga di quella per i quali gli indicatori di *job quality* sono costruiti; ad esempio tenere conto del

numero di ore lavorative, magari con effetto negativo sulla qualità, sarebbe fuorviante in un'economia avanzata, poiché i lavori più impegnativi possono essere quelli meglio retribuiti. Tuttavia, considerando i nuovi studi europei estesi a 27 Paesi, può tornare ancora utile un'analisi attraverso queste dimensioni, poiché non in tutti i nuovi Paesi membri dell'Unione Europea i diritti dei lavoratori sono pienamente acquisiti, né il “dialogo sociale” (ovvero: la presenza di sindacati) del tutto sviluppato: limitarsi quindi ad utilizzare i consueti indicatori di job o employment quality per i Paesi nuovi membri potrebbe portare a una cattiva specificazione del modello.

### **Importanza della qualità del lavoro per l'Unione Europea e indicatori Laeken**

Con la proposta di linee guida comuni sull'impiego da parte dell'Unione Europea, la qualità del lavoro (vista in questo caso come employment quality) è entrata quasi subito a far parte del dibattito riguardo le performances del mercato del lavoro. Se infatti le prime Linee guida sull'Impiego sono state diffuse nel 1997, nel 2000 il Consiglio di Lisbona (come già detto) definì chiaramente la creazione di “più e migliore impiego” come un obiettivo chiaro della Strategia che dal consiglio prese il nome. Nello stesso anno, al summit di Nizza, la job quality è inclusa nell'Agenda Sociale Europea. Ma è soprattutto nel 2001, con il vertice di Laeken, che il contributo dell'azione europea al dibattito sulla qualità del lavoro diventa decisivo: vengono infatti definiti con precisione gli indicatori della “qualità nel lavoro” considerati rilevanti, e viene esaltata la natura multidimensionale del concetto in analisi, includendo tanto variabili oggettive che valutazioni soggettive della soddisfazione dei lavoratori (Davoine et al. , 2008). Per comprendere appieno l'ampia prospettiva nella quale è vista la qualità del lavoro secondo Laeken, si ritiene qui utile fare descrivere tutte le dimensioni fondamentali della qualità del lavoro secondo il vertice di Laeken, per poi analizzarne di alcune gli indicatori che le rappresentano, e in seguito completare con le dimensioni assenti dal suddetto framework, che si ritiene possano essere ugualmente importanti nel definire la qualità del lavoro.

Le dieci dimensioni nelle quali si esplica la qualità del lavoro secondo sono: a) qualità intrinseca del lavoro (i.e. soddisfazione del lavoro); b) possibilità di carriera, di

apprendimento, competenze necessarie per occupare la posizione lavorativa; c) pari opportunità; d) salute e sicurezza sul posto di lavoro; e) flessibilità e sicurezza; f) inclusione e accesso al mercato del lavoro; g) organizzazione del lavoro e equilibrio lavoro-vita privata; h) dialogo sociale e coinvolgimento dei lavoratori; i) diversità e non discriminazione; l) performance economica generale e produttività.

La dimensione b) è ottenuta tramite l'utilizzo di indicatori quali la partecipazione a programmi di formazione e apprendistato, la percentuale della forza lavoro partecipante a questi programmi, e la percentuale di lavoratori che utilizzano strumenti informatici per il loro lavoro. Se la formazione continua è ritenuta da grandissima parte degli studi come fondamentale per la qualità del lavoro, tuttavia questi indicatori potrebbero dare segnali sulle possibilità di carriera semplicemente ipotizzando, nel caso di possibilità di formazione, l'offerta di una forza lavoro sempre più qualificata, ma dicono ben poco sulla domanda di lavori qualificati, e quindi sull'allineamento tra domanda e offerta che di certo ha un effetto positivo sulla qualità del lavoro.

La dimensione e) viene oggi chiamata "flexicurity", ed è un indicatore i cui risultati dipendono fortemente dall'azione politica: infatti, sia le politiche attive del lavoro che efficienti sistemi di sicurezza sociale sono necessari al successo della flexicurity. Gli indicatori utilizzati per studiare questa dimensione sono la percentuale di impieghi part-time e la percentuale di contratti a tempo determinato sul totale di contratti stipulati; non si fa quindi nessun tentativo per includere nell'analisi la qualità delle politiche per il welfare. Inoltre, se per i contratti a t.d. l'influenza sulla qualità del lavoro dovrebbe essere generalmente negativa, per i part-time il segno della contribuzione non è lo stesso attraverso l'Europa: diventa quindi necessario distinguere tra part-time volontario o involontario, supponendo poi (e non è scontato nemmeno questo) che il part-time volontario derivi da semplice scelta del lavoratore e non dall'impossibilità di poter lavorare di più a causa di problemi privati.

La dimensione f) vuole dare una panoramica delle performances del mercato del lavoro; include pertanto il movimento tra disoccupazione e occupazione, il tasso di disoccupazione di lungo periodo, il tasso di disoccupazione giovanile, la transizione dalla disoccupazione a programmi di formazione. Sono tutti questi indicatori dei quali si è discusso come caratterizzanti lo studio della quantità di lavoro: esprimono la visione

tipicamente europea per la quale, più che le caratteristiche intrinseche del singolo lavoro, ciò che interessa è la qualità dell'impiego in generale, vista come miglioramento generale di tutto il mercato del lavoro.

La dimensione g) è quanto mai interessante perché, più ancora degli indicatori sulle pari opportunità, prova a far luce sui vincoli messi alle capacità lavorative dagli impegni familiari: nella prospettiva europea, un soggetto che rinuncia a partecipare al mercato del lavoro a causa per motivi personali che vanno contro la sua volontà è un elemento negativo per la qualità del lavoro. Gli indicatori utilizzati sono la differenza di occupazione tra individui senza figli e individui con figli minori di sei anni, la disponibilità di assistenza per bambini, e il numero di lavoratori che hanno dovuto lasciare per motivi familiari.

Infine la dimensione l) vuole correlare la qualità del lavoro alla produttività; tuttavia questo è problematico, poiché se un lavoro di qualità indica solitamente una più alta produttività, l'aumento di produttività può facilmente avere un effetto negativo sulla qualità del lavoro, aumentandone l'intensità, quindi lo stress del lavoratore, e diminuendone l'autonomia organizzativa.

Se a volte le dimensioni di riferimento per l'UE sono molto dettagliate, in altri casi, come si è visto, sono carenti; per quanto poi l'approccio sia ampio, da più parti viene la critica di aver omesso alcune dimensioni di qualità alquanto rilevanti: in particolare l'intensità di lavoro e le retribuzioni. Se l'omissione dell'intensità di lavoro indica il soprassedere sulle caratteristiche organizzative di un lavoro, che molto possono dire sulla sua qualità (come l'autonomia o il coinvolgimento nelle decisioni), non includere il livello di salari sembra la più vistosa delle dimenticanze. Se alcuni (Gallie, 2007) obiettano che, in un'analisi condotta a livello familiare, il beneficio derivante dal livello di salario varia radicalmente a seconda del ruolo che nella famiglia si svolge, gli stessi ammettono che, nel caso in cui salari bassi non si accompagnino al supporto di altri soggetti, l'influenza sul benessere (e sulla qualità del lavoro, quindi) sarebbe notevolmente alta. Per questo ed altri motivi, numerosi studi attuali integrano gli indicatori di Laeken con variabili che cercano di catturare l'intensità di lavoro e il livello dei salari.

## Capitolo 2 - Premesse all'analisi: il database e le variabili di qualità del lavoro

### La Labour Force Survey

Per cercare una relazione tra le dinamiche della qualità del lavoro e quella della quantità del lavoro, si è sviluppata un'analisi empirica partendo dai microdati: questo ha permesso di disporre di dati per un più lungo periodo di tempo, ed è stato altresì necessario per poter osservare le differenze degli indicatori per gruppi diversi di soggetti, nel tentativo di meglio spiegare i movimenti delle variabili, conoscendo le caratteristiche di un dato gruppo di appartenenza.

Proprio per la più ampia copertura temporale, nonché per la dimensione del campione, il database che si è scelto di utilizzare è quello della Labour Force Survey. È questa l'indagine promossa dalla Commissione Europea, che richiede ad ogni Paese membro di fornire all'Ufficio Statistico dell'Unione Europea (Eurostat), su base trimestrale, i risultati di indagini condotte su base nazionale seguendo un format standardizzato ed una stessa codificazione. Oltre che per tutti i Paesi membri, l'indagine viene condotta anche per i Paesi candidati all'ingresso nell'Unione e per i principali tre membri dell'EFTA, ovvero Norvegia, Svizzera ed Islanda (questa oggi anche candidata). I dati sono disponibili a partire dall'anno 1983 per un primo nucleo, ed a partire dall'anno di ingresso nell'Unione per tutti gli altri Paesi componenti; dati omogenei per la Germania sono disponibili solo a partire dal 2002.

L'indagine fornisce, coerentemente con l'orientamento europeo, dati riguardanti le performances del mercato del lavoro. Se quindi la LFS permette di costruire una serie storica di discreta durata, contiene tuttavia indicatori di qualità del lavoro che ben rappresentano la già descritta "employment quality", permettendo un'analisi di tipo prettamente oggettivo che non coglie appieno la multidimensionalità dell'oggetto di studio. Rimane però ben possibile portare avanti lo studio, poiché gli indicatori che dall'indagine è possibile ricavare sono, nella teoria economica, ritenuti significativi, e sembrano essere (forse anche per la facilità del loro reperimento) i più utilizzati per studiare la qualità.

## Il nuovo database

Partendo dai microdati, utilizzando il software statistico STATA, si sono costruite variabili aggregate che permettessero di controllare, nel campione, per la quantità ed alcune dimensioni della qualità del lavoro. In particolare, riguardo la quantità di lavoro si sono costruiti: il tasso di attività, il tasso di occupazione, il tasso di disoccupazione. Per quanto riguarda la qualità del lavoro, ove i dati (non sempre completi) l'hanno permesso, si sono costruite variabili riguardanti la durata del contratto (temporary, a tempo determinato, oppure permanent, a tempo indeterminato); la natura del contratto (part-time, oppure lavoro a tempo pieno); lavoro in orari non convenzionali (lavoro notturno, serale, a rotazione, di sabato e di domenica); orario di lavoro eccedente le 48 ore settimanali, quindi "alta intensità di lavoro"; in seguito nel capitolo si giustificherà la scelta di tali variabili. Per tutte, è stato costruito un indicatore riguardante l'intera forza lavoro, una riguardante la forza lavoro femminile, ed una riguardante i lavoratori giovani, ovvero sotto i 25 anni. In tutti i casi, si sono costruite variabili di tipo binario o dummy, grazie alle quali è stato possibile ricavare le percentuali di unità del campione aventi la caratteristica desiderata. I lavori inusuali, che la L.F.S. presenta nelle sue cinque tipologie separate, sono stati raggruppati in indicatore unico aggregato tramite la metodologia Principal Component Analysis (PCA), per avere un indicatore più facile all'interpretazione.

L'utilizzo dell'Europa intera come oggetto della ricerca sulla dinamica occupazionale e sulle caratteristiche del mercato del lavoro pone di fronte ad una grande eterogeneità tra i singoli Paesi, considerando le diverse tradizioni culturali e politiche, i diversi livelli di progresso economico e sociale, ed anche i diversi momenti di ingresso nell'Unione (quindi il diverso momento di applicazione degli standard richiesti per l'ammissione). Si è ritenuto quindi conveniente ed efficace ripartire i Paesi in più sottogruppi, distinti in base alla differenza nella qualità del lavoro misurata secondo gli indicatori di Laeken, dipendenti quindi anche dal regime di welfare, e si è a questo proposito utilizzato come riferimento la classificazione esposta da Davoine, L., C. Erhel in "Monitoring Employment Quality in Europe: European Employment Strategy Indicators and Beyond" (2006), che propone una ripartizione dei primi quindici componenti

dell'Unione Europea in quattro sottogruppi, ovvero il gruppo continentale, liberale, meridionale e nordico. Essendo tuttavia in presenza di un database ben più largo, contenente osservazioni per ventinove Paesi, si è dovuto provvedere a ricondurre gli altri Paesi a questa classificazione. Si è creato un quinto gruppo comprendente i nuovi Paesi ammessi nell'Unione, non esente anch'esso da eterogeneità, ma comunque abbastanza simile al suo interno in termini di progresso economico e sociale. Si sono inoltre inclusi i tre Paesi facenti parte dell'EFTA nei gruppi preesistenti, considerata la diversa tradizione culturale e i diversi livelli di progresso economico rispetto ai nuovi membri dell'Unione (in larghissima parte Paesi dell'Est Europa); si è quindi ritenuto naturale ricondurre la Svizzera al regime continentale, la Norvegia al modello nordico ed anche l'Islanda al modello nordico, seppur con i dovuti distinguo<sup>1</sup>.

Partendo da questo database, è stato possibile svolgere una prima analisi di tipo descrittivo, che aiutasse l'interpretazione dei risultati empirici grazie alla conoscenza delle differenze dei trend occupazionali nei vari gruppi di Paesi, e che desse una prima intuizione dell'andamento simultaneo degli indicatori, con l'aiuto dei grafici. Infine si è svolta l'analisi empirica, cercando le differenze tra i lavoratori tutti, il gruppo delle donne lavoratrici, e i lavoratori di età inferiore o pari a 25 anni.

### **Scelta delle variabili qualitative**

Si motiva, adesso, la scelta delle variabili qualitative utilizzate. Come già detto, il database della Labour Force Survey pone dei limiti, presentando solo indicatori di performance del mercato del lavoro in generale; non è stato quindi possibile reperire, in questo database, informazioni sul work-life balance, sulla qualità dell'ambiente di lavoro, sulla soddisfazione del lavoratore riguardo la sua posizione lavorativa. Nondimeno, tra le variabili scelte alcune potrebbero essere considerate proxy delle dimensioni qualitative non osservabili.

---

<sup>1</sup> Gudmundur Jonsson (2001) osserva che l'Islanda ha guardato spesso ai Paesi scandinavi come modello per le sue politiche economiche e sociali, tenendosi però ben al di sotto dei Paesi nordici in termini di spesa, misurata come percentuale del PIL.

Si cominci prendendo in considerazione i contratti di tipo part-time. Questi tipi di contratti vengono generalmente, nella letteratura prevalente, considerati di minore qualità rispetto ai contratti a tempo pieno. È diffusa l'idea che un lavoro di questo tipo non sia sufficiente, nel lungo periodo, al mantenimento di un buon standard di vita: lo stipendio di un lavoratore part-time risulta essere del 31% più basso rispetto a quello di un lavoratore a tempo pieno in un impiego equivalente<sup>2</sup>. È inoltre da considerare la più bassa qualità di questo tipo di impieghi dal punto di vista della protezione sociale, in quanto generalmente, tra i vari Paesi, un contratto di tipo part-time non dà diritto all'accesso agli ammortizzatori che invece vengono garantiti ai lavoratori a tempo pieno. Bisogna tuttavia considerare che i vantaggi che il part-time ha nel rapporto tra lavoro e vita privata possono renderlo un'opzione non inferiore al lavoro full-time, ma anzi desiderata per alcuni lavoratori che intendono, per motivi vari avere più tempo libero dal lavoro (facile il riferimento alle donne, per tradizione culturale più attente alla vita familiare, ed ai giovani, che potrebbero, ad esempio, dover conciliare il lavoro con gli studi). Per gli studi dell'analisi, si ritiene corretto utilizzare la percentuale di part-time sul totale di contratti lavorativi come indice di cattiva qualità del lavoro; Eurostat fornisce (partendo ovviamente dalla L.F.S.) un indicatore di part-time "involontario", ma questo risulta composto solo dai lavoratori in contratti part-time che affermano di essere in questa situazione contrattuale perché non hanno trovato un'occupazione a tempo pieno; un indicatore di questo tipo non lo si è ritenuto affidabile, in quanto non tiene conto di tutte le persone che, per motivi familiari, non possono impegnarsi in occupazioni troppo impegnative; quindi si è ritenuto più prudente non distinguere tra part-time volontari e non, e effettuare l'analisi tenendo presente la non univocità del giudizio sui contratti a tempo ridotto.

I contratti a tempo determinato, al contrario, si possono classificare, secondo opinione condivisa, come indicatori di un lavoro di cattiva qualità. Questi tipi di contratti espongono il lavoratore ad una situazione di precarietà, dipendendo il futuro lavorativo del dipendente dalle scelte del datore; precarietà accentuata dal limitato accesso alle protezioni sociali provviste dal sistema pubblico, risultato che si trova in particolare nei Paesi dell'Europa meridionale. A ciò va aggiunto che, tenendo presente la teoria

---

<sup>2</sup> Seguendo lo studio austriaco *"Quality of part-time work and improvement of the position of women at the labour market"*, Federal Chancellery, Wien 2010

compensativa di Rosen, il lavoro a tempo determinato risulta essere sottopagato a confronto con un equivalente lavoro a tempo indeterminato. Considerando la notevole attenzione che il tema richiama sul dibattito sociale e politico, oltre al suo certo effetto negativo sulla qualità del lavoro, non è si sono avuti dubbi ad includere nell'analisi una variabile che ne tenesse conto.

Si passi ora ad analizzare i lavori in orari inusuali. Sebbene in diversa entità, dover lavorare in questi orari non è generalmente ritenuto desiderabile dai lavoratori. Il lavoro nel fine settimana non permette all'individuo di godere di "giorni di recupero" dal ritmo settimanale (nel caso egli lavori anche durante gli altri giorni della settimana), ed in tutti i casi priva l'individuo di ore importanti per la propria vita sociale, considerando che il ritmo sociale nel mondo occidentale è rimasto stabile negli ultimi 30 anni<sup>3</sup>; i lavori in orari inusuali quindi hanno sempre un impatto più o meno pesante sul work-life balance. Ma non solo, il lavoro notturno ed il lavoro a rotazione hanno effetti decisamente negativi sulla qualità della vita (non solo lavorativa) tramite l'aumento del rischio di incidenti: Brogmus (2007) trova che il rischio di danni sul lavoro, nei lavori a rotazione, aumenta notevolmente nei turni pomeridiani e notturni rispetto ai turni di mattina, cresce con l'aumentare della lunghezza dei turni, e, soprattutto, diventa più alto man mano che il lavoratore svolge turni consecutivi. Per motivi correlati alla limitazione della vita sociale od alla sicurezza, si può quindi utilizzare il lavoro in orari inusuali come indicatore di cattiva qualità.

Infine, si prendano in considerazione ai lavori con orari superiori alle 48 ore settimanali. L'Unione Europea, di cui si è adottato il punto di vista, definisce i lavori comportanti un impegno superiore a 48 ore come non desiderabili. È tuttavia dibattuto se sia possibile definire la qualità di un lavoro solo attraverso il numero di ore in cui impegna: se Green (2006) sostiene, condivisibile, che più che all'orario di lavoro si dovrebbe guardare allo sforzo, mentale o fisico, necessario per lavorare, Gallie (2007) mette in evidenza come l'intensità di lavoro sia piuttosto legata all'organizzazione a cui il lavoratore deve sottostare, come ad esempio la presenza di deadlines, di forme di remunerazione legate alla performance, e così via, e che è difficile distinguere tra l'effetto negativo di un

---

<sup>3</sup> Tra i molti sull'utilità del tempo, si veda Hinnenberg et al., *"The utility of time – revised after 25 years"*, Shiftwork International Newsletter.

orario molto intenso e le caratteristiche fisiologiche di particolari impieghi, nei quali possono essere coinvolti individui molto dotati, che vedono un'intensità di tipo creativo e non una pressione di tipo negativo. Considerando che, se per il criterio proposto da Green è difficile la misurazione, e per tenere conto delle osservazioni di Gallie non sono presenti dati nella L.F.S., utilizzare le ore lavorative non è sembrata una scelta azzardata, poiché è indubbio un effetto negativo sulla conciliazione tra lavoro e vita familiare, e perché si è ritenuto che, essendo il benchmark di riferimento dell'Unione Europea per gli orari normalmente accettabili, il lavoro eccedente le 48 ore settimanali possa essere una buona approssimazione dello sforzo eccessivo da lavoro.

## Capitolo 3 - Gli indicatori quantitativi e qualitativi: analisi descrittiva

Si veda, adesso, una panoramica dell'andamento temporale dell'indicatore di quantità del lavoro e degli indicatori di qualità, tramite un'analisi di tipo descrittivo che dia, anche grazie ad una rappresentazione grafica, una prima idea di come è cambiata in Europa l'occupazione nei diversi Paesi, nel suo livello e nelle caratteristiche dei lavori.

I grafici presenti in Appendice B mostrano, per ogni welfare regime, la dinamica temporale del tasso di occupazione e della percentuale di lavori part-time, scelta tra. La **tabella 1** mostra i valori medi, per Paese, degli indicatori presi in considerazione, rendendo evidente l'eterogeneità assunta dalle variabili nei diversi Paesi.

### Dinamica del tasso di occupazione

L'analisi della dinamica della quantità di lavoro in Europa presenta alcune caratteristiche comuni a tutti i Paesi, ma anche chiare differenze tra i vari regimi.

Per gli scopi dell'analisi, si è ritenuto preferibile utilizzare come indicatore il tasso di occupazione, così da tener conto non solo delle transizioni dalla disoccupazione all'impiego, ma anche le variazioni della partecipazione al mercato del lavoro, importanti per molti Paesi in particolare nell'ultimo decennio.

Una prima caratteristica che si nota essere comune a gran parte dei Paesi, con rare eccezioni, è la flessione dell'occupazione negli anni tra il 2008 ed il 2010: è un risultato prevedibile considerando la globalità della Crisi economica, che è comune a tutti i gruppi, e ad andare in controtendenza rispetto a questo calo sono solo le entità economicamente più robuste (la Germania) oppure Paesi che evidentemente subiscono con ritardo gli effetti negativi del ciclo (come Cipro, che ha comunque visto un calo dell'occupazione nel 2011).

Un altro fenomeno da osservare con attenzione è l'occupazione giovanile: oltre a variare in modo notevole tra diversi Paesi, testimonianza di marcate differenze culturali, questa

risente dell'importante effetto che ha l'istruzione: un calo dell'occupazione giovanile è spesso più probabilmente dovuto alla scelta di studiare fatta da molti lavoratori giovani, che al passaggio alla disoccupazione o all'abbandono permanente della forza lavoro. In Europa, l'occupazione giovanile risulta essere decisamente in declino. Si inseriscono (con diversa grandezza) in questo trend discendente quasi tutti i Paesi nuovi membri, che probabilmente sperimentano da poco tempo una maggiore partecipazione all'istruzione superiore; ma anche quasi tutti i Paesi del regime continentale, che però presentano livelli di occupazione giovanile molto diversi all'interno dello stesso sottogruppo, dal livello molto elevato della Svizzera alla bassa occupazione del Belgio. Se per i Paesi dell'Europa Meridionale l'andamento negativo si associa a livelli di partenza medi (nei Paesi iberici) o bassi, i Paesi liberali sono caratterizzati da una percentuale molto alta di giovani che scelgono di lavorare, e se per il Regno Unito il trend discendente inizia già dai primi anni '90, per l'Olanda invece il picco è spostato nel 2003, e successivamente la diminuzione dell'occupazione giovanile non è di grande entità. I Paesi nordici hanno generalmente un livello elevato di giovani lavoratori, ed il trend non si può dire del tutto negativo; la Danimarca presenta una grande variabilità, attorno ad un tasso di occupazione giovanile del 60%, mentre per la Svezia questo dato può dirsi in crescita, partendo da un livello medio; caso a parte l'Islanda, in cui l'occupazione giovanile elevata è anche causa della più giovane età media del Paese rispetto al resto dell'Europa.

L'andamento dell'occupazione per il gruppo aggregato è, anch'esso, variabile tra i diversi Paesi. Differenze ancora più marcate si riscontrano osservando il tasso di occupazione separato per sesso.

Se si considera il regime nordico, ad esempio, si nota che l'occupazione è grosso modo salita negli anni (in particolare nell'ultimo decennio, trend comune in Europa), ma con tassi di crescita più contenuti che nel resto d'Europa; per questo risultato si deve tenere conto che, per tradizione culturale e politica, i Paesi nordici hanno presentato livelli occupazionali molto più alti della media europea sin da tempi precedenti agli anni considerati nel campione, quindi non è sorprendente che la crescita negli ultimi anni sia stata limitata. Guardando invece ai gruppi separati per sesso, si nota che il gap occupazionale tra donne ed uomini rimane più o meno simile al passare degli anni, ed in

alcuni casi è anche crescente; anche in questo caso, sebbene il dato indichi una controtendenza rispetto al trend prevalente, va tenuto presente che i tassi di occupazione femminile nei Paesi scandinavi sono i più alti d'Europa; quindi il gap di genere è già molto ridimensionato.

Il gruppo continentale presenta livelli occupazionali medio-alti. In particolare l'occupazione risulta molto elevata nei Paesi mitteleuropei, mentre è più bassa nella parte francofona; una tale differenza si riscontra anche nei trend di crescita occupazionale: se, ad esempio, la Francia è rimasta su livelli praticamente identici nei decenni considerati, con un incremento limitato solo negli ultimi anni '2000, la Germania ha invece presentato una progressione costante, anche negli ultimi due anni considerati. Paesi più piccoli come l'Irlanda ed il Belgio hanno aumentato l'occupazione in maniera non trascurabile, partendo da livelli non particolarmente alti. Se compariamo la crescita dell'occupazione del gruppo aggregato a quella dell'occupazione femminile, notiamo che in quasi tutti i Paesi non solo la percentuale di donne lavoratrici sale, ma che la crescita è più marcata rispetto alla crescita dell'occupazione totale: in particolare nei Paesi francofoni, il gap di genere si va chiudendo; dove la differenza rimane stabile il gap è di dimensioni già ridotte dall'inizio della serie temporale.

I Paesi del gruppo liberale, cioè i Paesi Bassi ed il Regno Unito, hanno alcune peculiarità. Il Regno Unito presenta una crescita dell'occupazione nel periodo considerato, ma il trend non è costante, e se un primo picco si ha all'inizio degli anni '90, verosimilmente conseguenza delle politiche liberiste intraprese nel decennio precedente, segue un periodo di assestamento, prima della ripresa dei livelli occupazionali negli anni successivi al Duemila. I Paesi Bassi, invece, hanno visto una crescita costante e più sostenuta nel trentennio considerato, avvicinandosi ai livelli dei Paesi scandinavi. Dati interessanti emergono guardando all'occupazione femminile: se il Regno Unito vede salire il tasso un po' più velocemente rispetto al gruppo totale, i Paesi Bassi presentano un vero e proprio boom delle donne lavoratrici: partendo nel 1983 da livelli abbastanza bassi, soprattutto rispetto ai Paesi a questi confrontabili, si nota una progressione molto sostenuta del tasso di occupazione femminile, fino a raggiungere negli ultimi anni livelli molto vicini alla parità rispetto al tasso di

occupazione generale, ed anche molto simili ai Paesi nordici (ai quali, non a caso, i Paesi Bassi sono stati spesso associati, nelle divisioni per *welfare regime*). Entrambi i Paesi del gruppo sono poi caratterizzati da un'occupazione giovanile piuttosto alta, che per il Paese olandese è anche, caso raro, in crescita nel periodo considerato.

Il gruppo dei nuovi membri, si è già detto, presenta una certa eterogeneità al suo interno, pur la maggior parte dei Paesi provenendo da una tradizione politica simile. Se durante l'ultimo decennio molti Paesi hanno sperimentato una crescita dell'occupazione, come le repubbliche baltiche o la Bulgaria, per alcuni Paesi il trend è stabile od anche discendente, come Polonia o della Romania, sia per le difficoltà a riconvertirsi all'economia di mercato, sia per l'abbandono di un modello economico che prevedeva, quantomeno, livelli occupazionali elevati. Come già accennato prima, quasi ovunque nei Paesi nuovi membri dell'Unione l'occupazione giovanile è in deciso calo, verosimilmente a causa di maggiori opportunità di istruzione, ma è probabile che anche l'immigrazione giochi un ruolo in questa dinamica. L'occupazione femminile è generalmente in crescita, ma a differenza che nell'Europa occidentale non vi è una diffusa tendenza a diminuire il gap di genere: questo può essere anche in crescita, e nella maggior parte dei casi rimane stabile; va inoltre considerato che nei Paesi che vedono un calo occupazionale si ha quest'effetto anche per il gruppo femminile.

I Paesi meridionali hanno, in generale, livelli occupazionali medi. Nel trentennio considerato, inoltre, la crescita dell'occupazione è stata di dimensione più ridotta rispetto ad altri Paesi Europei, con l'eccezione della Spagna. Anche qui l'occupazione giovanile è in diminuzione, di nuovo con l'eccezione della Spagna, e risulta decisamente bassa in Italia e Grecia. Molto interessante è il trend dell'occupazione femminile: sebbene continui a risultare abbastanza alta, la differenza tra il tasso di occupazione femminile ed il tasso di occupazione per il gruppo aggregato approssimativamente si dimezza in tutti i Paesi, rendendo evidente l'apporto delle donne lavoratrici alla crescita occupazionale.

Per riassumere, in Europa il trend dell'occupazione è stato sicuramente in crescita fino all'inizio della Crisi economica. Questa crescita presenta non trascurabili differenze tra i diversi Paesi, anche in considerazione delle differenze tra vecchi e nuovi Paesi membri, e dei diversi livelli storici di occupazione. L'occupazione giovanile si può definire in

ribasso, sebbene con varie eccezioni, quasi tutte nei cluster nordico o liberale. Risultato decisivo, praticamente ovunque l'occupazione femminile è in crescita nel periodo considerato, in particolare nel gruppo meridionale, e se quasi sempre il trend segue quello del tasso di occupazione del gruppo aggregato, succede anche che la crescita delle donne lavoratrici vada in controtendenza rispetto all'andamento generale. E' quindi chiaro che il maggior numero di lavoratori è dovuto anche ad un aumentato tasso di donne che scelgono di lavorare.

### **Dinamiche delle variabili di qualità del lavoro**

La qualità del lavoro, come si è già detto, è stata analizzata tramite l'utilizzo di quattro parametri: le percentuali di contratti part-time, contratti a tempo determinato, lavori in orari non usuali e lavori ad alta intensità. Si vede ora la dinamica seguita da queste variabili nei Paesi europei dagli anni '80 ad oggi, le caratteristiche comuni tra tutti i Paesi, e le differenze tra i diversi regimi di welfare. Per come è stato costruito l'indicatore dei lavori in orari inusuali, non è possibile dare un commento descrittivo del trend da questo seguito negli anni; la tabella permette di avere informazioni sui livelli medi dei singoli lavori inusuali per ogni Paese, e delle differenze tra gli stessi.

Prendendo in considerazione il tasso di lavori part-time sul totale dei contratti, si nota un deciso aumento in quasi tutti i Paesi, con alcune eccezioni. Non è tuttavia assolutamente uguale il livello medio di lavori part-time tra i vari regimi: se questo è molto elevato nei Paesi nordici ed in quelli del gruppo liberale, rimane più basso nel Sud dell'Europa, sebbene qui si abbiano casi di crescita marcata, come l'Italia. Il gruppo in cui il tasso di lavoro part-time risulta più elevato è quello femminile: è interessante notare come il tasso medio di donne in lavori part-time, per alcuni Paesi, risulti quasi doppio rispetto al gruppo aggregato; non solo, il trend crescente dei lavori part-time è spesso molto più marcato per le donne, a volte anche in Paesi in cui il trend generale è stabile; come già accennato, non è difficile ricondurre questa crescita anche a motivazioni familiari alle quali le donne sono più sensibili. Anche per i lavoratori giovani, negli anni, l'opzione del lavoro part-time è stata sempre più diffusa: anche se in misura minore che per le donne, la percentuale di giovani nel part-time sale più che per

il gruppo totale di lavoratori di ogni età. È da notare l'estrema eterogeneità dell'andamento dei part-time al variare dei gruppi analizzati: se in Olanda, nel gruppo liberale, il part-time raggiunge livelli elevatissimi con una crescita molto intensa, e grandi percentuali di part-time si registrino dall'inizio dell'osservazione nei Paesi nordici, i nuovi membri mostrano in generale un livello molto basso di part-time, che sale poco, resta stabile, od in alcuni casi scende, e questo per ogni gruppo analizzato, sebbene rimanga sempre più alto per le donne che per gli uomini.

Anche guardando al numero di contratti a tempo determinato emerge un buon aumento generale, in particolare nei Paesi dei gruppi continentale, meridionale e liberale; fa grosso modo eccezione il gruppo dei Paesi nordici ed alcuni dei Paesi nuovi membri. Anche qui vanno considerate le nette differenze presenti tra i vari regimi: se il gruppo dei nuovi Paesi membri si attesta su un livello basso, e con una crescita non marcata (vi è anzi in alcuni casi una riduzione del numero di contratti temporary sul totale), al contrario i Paesi del Sud Europa hanno un tasso di contratti a tempo determinato molto alto, oltre ad un trend decisamente crescente. I Paesi nordici hanno mostrato un trend stabile negli anni considerati, ma il livello di contratti a tempo determinato rimane comunque su un livello più elevato della media negli altri Paesi. È interessante notare che, a differenza che per la variabile qualitativa precedentemente osservata, non vi sono marcate differenze tra il gruppo aggregato ed il gruppo femminile: l'andamento della variabile è più o meno ovunque speculare tra i due gruppi, e le differenze di livello (che vedono una percentuale di donne in lavori a tempo determinato quasi ovunque più elevata) sono di lieve entità. Il gruppo che invece è più caratterizzato da questa tipologia contrattuale è quello dei giovani lavoratori: rispetto al gruppo aggregato, il dato per i giovani è, in media, almeno doppio; a questo si accompagna una crescita più forte della variabile rispetto al gruppo aggregato, che nel gruppo meridionale porta, durante gli ultimi anni, i contratti a tempo determinato ad essere in numero quasi pari a quelli a tempo indeterminato.

Infine, si osserva che il trend dei lavori con un orario settimanale pari o superiore a 48 ore è generalmente decrescente. È questo un andamento che caratterizza tutti i gruppi di Paesi, con pochissime eccezioni, tra cui ad esempio l'Italia. È inoltre comune a tutti i Paesi che i lavori "ad alta intensità" non siano diffusi tra le donne: per tutti i gruppi di

Paesi, il dato medio risulta all'incirca dimezzato rispetto al gruppo aggregato. Tendenza molto simile, ed anche in questo caso diffuso in tutta Europa, si ha per i giovani. Non è difficile immaginare, per i due gruppi "deboli", che su questo dato più basso influisca anche la più grande percentuale di lavori part-time, che ovviamente "gioca" contro i lavori con orari pesanti. Non va inoltre dimenticato come il lavoro dipendente che richieda più di 48 ore settimanali venga fortemente limitato dalla legislazione, che generalmente impedisce l'imposizione, da parte del datore di lavoro, di un orario simile.

## Capitolo 4 - La correlazione tra occupazione e qualità del lavoro: analisi empirica

### Regressioni multivariate

Vista l'analisi di tipo descrittivo, consci dei trend assunti dalle variabili qualitative e quantitative, si procede ora alla presentazione dei risultati dell'analisi empirica, svolta utilizzando il database precedentemente descritto.

Si sono effettuate le seguenti regressioni:

$$\begin{aligned} tasso\_occ_{it} = & \gamma_0 + \gamma_1 part\_time_{it} + \gamma_2 temporary_{it} + \gamma_3 unusual\_whours_{it} \\ & + \gamma_4 high\_int_{it} + cty_i + \varepsilon_{it} \end{aligned} \quad (1)$$

$$\begin{aligned} tasso\_occ_{it} = & \gamma_0 + \gamma_1 part\_time_{it} + \gamma_2 part\_time_{it} \times regime1 + \gamma_3 part\_time_{it} \\ & \times regime2 + \gamma_4 part\_time_{it} \times regime3 + \gamma_5 part\_time_{it} \times regime4 \\ & + cty_i + \varepsilon_{it} \end{aligned} \quad (2)$$

$$\begin{aligned} tasso\_occ_{it} = & \gamma_0 + \gamma_1 temporary_{it} + \gamma_2 temporary_{it} \times regime1 + \gamma_3 temporary_{it} \\ & \times regime2 + \gamma_4 temporary_{it} \times regime3 + \gamma_5 temporary_{it} \times regime4 \\ & + cty_i + \varepsilon_{it} \end{aligned} \quad (3)$$

$$\begin{aligned} tasso\_occ_{it} = & \gamma_0 + \gamma_1 unusual\_whours_{it} + \gamma_2 unusual\_whours_{it} \times regime1 \\ & + \gamma_3 unusual\_whours_{it} \times regime2 + \gamma_4 unusual\_whours_{it} \times regime3 \\ & + \gamma_5 unusual\_whours_{it} \times regime4 + cty_i + \varepsilon_{it} \end{aligned} \quad (4)$$

$$\begin{aligned} tasso\_occ_{it} = & \gamma_0 + \gamma_1 high\_int_{it} + \gamma_2 high\_int_{it} \times regime1 + \gamma_3 high\_int_{it} \times regime2 \\ & + \gamma_4 high\_int_{it} \times regime3 + \gamma_5 high\_int_{it} \times regime4 + cty_i + \varepsilon_{it} \end{aligned} \quad (5)$$

Dove:

*tasso\_occ* è il tasso di occupazione; *part\_time* è la percentuale dei lavoratori in un contratto a tempo ridotto; *temporary* è la percentuale dei lavoratori in contratti a tempo determinato; *unusual\_hours* è la percentuale dei lavoratori con orari inusuali (precedentemente descritti); *high\_int* è la percentuale dei lavoratori con orari settimanali uguali o superiori a 48 ore; *cty* sono variabili dummy assumenti valore 1 se l'osservazione riguarda il Paese *i*, e 0 altrimenti; *regime1,2,3,4* sono variabili dummy, assumenti valore 1 se il Paese dell'osservazione è nel welfare regime, rispettivamente, continentale, meridionale, dei Paesi nuovi membri e nordico, e 0 altrimenti; il gruppo base considerato è quello dei Paesi liberali. Le regressioni sono state condotte utilizzando gli errori standard robusti all'eteroschedasticità. L'introduzione delle dummies per Paese permette di correggere il termine di errore per la sua componente legata alla specificità nazionale.

La **tabella 2** riporta i valori delle regressioni per il gruppo aggregato (i.e. tutti gli individui del campione che affermano di lavorare), mentre nelle tabelle 3 e 4 sono presenti le stesse specificazioni, ma con le variabili riferite ai gruppi delle donne lavoratrici e dei lavoratori giovani (quindi individui con età compresa tra i 15 ed i 25 anni).

Le specificazioni del modello (2), (3), (4) e (5) regrediscono quindi la variabile dipendente (ovvero la variabile quantitativa) ognuna su una singola variabile qualitativa, controllando poi, grazie alle interagite della variabile dipendente con le dummies di welfare regime, per le differenze tra i vari gruppi di Paesi europei. La specificazione (1), invece, esprime una regressione multivariata del tasso di occupazione su tutte le variabili qualitative, controllando grazie alle dummies *cty* per le differenze di intercetta tra un Paese e l'altro (presenti, tra l'altro, anche nelle regressioni su un singolo indicatore qualitativo).

Si inizi, quindi, analizzando la **tabella 2**. In ogni specificazione presentata l'adattamento del modello ai dati è molto buono, come testimoniato da un  $R^2$  che va dall'82% al 93%; si nota invece che il panel non risulta ben bilanciato, in particolare vi è una carenza di dati sui lavori inusuali (che solo dai primi anni '90 sono stati forniti dai Paesi

all'Eurostat), che porta ad una riduzione delle osservazioni anche nella specificazione (1). Partendo dall'analizzare la regressione (2), si nota come la variazione della percentuale di lavori part-time porti un effetto positivo al tasso di occupazione, di magnitudo non trascurabile; questo vale per tutti i gruppi, ad eccezione dei Paesi nordici, per i quali l'effetto totale stimato risulta negativo. Non è da trascurare, a questo riguardo, la circostanza per cui le serie storiche disponibili dei Paesi scandinavi iniziano a metà degli anni '90, quando il livello di part-time si attesta già su livelli ben più elevati rispetto al passato (risultato generale per tutti i Paesi nel campione); se quindi si ritiene, generalmente, che questa zona europea sia più portata al lavoro part-time per tradizione culturale, non è inverosimile che l'effetto negativo trovato rifletta anche un "assestamento" della percentuale di part-time, verso un livello quasi "naturale" in seguito ad un'espansione che potrebbe essersi verificata antecedentemente agli anni per i quali i dati sono disponibili. Non bisogna inoltre dimenticare che i trend occupazionali (anche questi, si ricorda, orbitanti intorno ad un livello già molto elevato) non risultano in questi Paesi sempre crescenti nel periodo considerato. Tutti i parametri stimati risultano significativi all'1%, ad eccezione di quello della variabile qualitativa interagita con la dummy del regime meridionale; non si può quindi dire che esista una differenza sostanziale tra il  $\gamma$  del gruppo base e quello del Sud Europa, ma l'effetto rimane comunque positivo. Per i Paesi nuovi membri si riscontra un effetto positivo (e statisticamente significativo) anche se di intensità molto limitata, a confermare la peculiarità di questo gruppo.

La specificazione (3), che mette in relazione l'occupazione con i contratti a tempo determinato, mostra già risultati più eterogenei. Se per il gruppo base, ovvero Paesi Bassi e Regno Unito, si nota un parametro molto elevato (in un rapporto di 2:1) di segno positivo, per gli altri gruppi è vero il contrario: per i Paesi dell'Europa continentale e meridionale l'effetto rimane positivo, ma di ben più lieve entità; per i Paesi nuovi membri e per quelli nordici si ha invece un moderato effetto negativo. Si osservi che anche in questo caso i coefficienti risultano tutti significativi all'1%.

La specificazione (4) è quella che, tra le regressioni con un solo indicatore qualitativo, presenta il migliore adattamento ai dati, ed i coefficienti dei regressori risultano, anche qui, tutti significativi. L'effetto stimato che i lavori in orari non convenzionali hanno

sull'occupazione è, in ogni gruppo, di entità modesta: esso risulta positivo nel gruppo liberale e negativo nel resto dei Paesi considerati, con l'effetto negativo più elevato nei Paesi meridionali. Se, come si è detto, i lavori in orari non convenzionali risultano essere di "cattiva qualità" in modo non ambiguo, si può azzardare una considerazione sui diversi modelli e sul diverso livello di progresso sociale dei vari Paesi: se per il gruppo liberale cambiamenti nella struttura del welfare regime possono avere portato, nel decennio successivo alle riforme, ad un nuovo "sdoganamento" di queste tipologie di lavoro (e questo potrebbe spiegare il coefficiente positivo), i Paesi meridionali possono essersi trovati in un momento del processo di sviluppo che vedeva un più deciso calo delle tipologie di lavoro indesiderabili; seguendo la stessa linea di pensiero, si potrebbe trovare una giustificazione ad una relazione negativa di valore assoluto più debole nei Paesi nuovi membri, che sono in una fase di crescita e di miglioramento degli standard di vita, ma non avanzata come nell'Europa occidentale. Nondimeno, è necessario usare prudenza nell'analisi di questo indicatore, in quanto mostra l'effetto tanto di tipologie di lavoro particolarmente poco desiderabili (come il lavoro notturno, od il lavoro a rotazione), quanto di lavori oggi più diffusi (come il lavoro di sabato o quello serale), che possono essere un'opzione valida soprattutto se remunerati con adeguati premi salariali<sup>4</sup>

La specificazione (5) mostra risultati in controtendenza rispetto a quelle finora analizzate. Nella regressione i lavori ad alta intensità risultano avere un effetto negativo sul tasso di occupazione in tutta Europa, eccezion fatta per i Paesi nordici. L'entità di questo effetto negativo è molto variabile da regime a regime, essendo ingente nel gruppo base e più lieve negli altri gruppi. L'adattamento del modello ai dati, come già detto, è buono, ed è possibile disporre di praticamente tutte le osservazioni nel campione; inoltre le stime dei coefficienti sono tutte statisticamente significative. Come si può giustificare il segno della relazione? Consci dei trend storici avuti dalle variabili in gioco, L'intuizione potrebbe portare a pensare, basandosi su un elementare modello microeconomico ad un fattore, che una diminuzione degli impieghi con orari molto pesanti (evidenza che, come si è spiegato, è frutto anche di più rigide norme sul lavoro)

---

<sup>4</sup> Scheffel (2011) trova che, aperti all'opzione di un orario lavorativo non convenzionale se adeguatamente remunerato, sono in particolare gli uomini ed i giovani con uno stipendio più alto del valore mediano.

possa indurre il datore di lavoro ad assumere un maggior numero di lavoratori, per mantenere lo stesso potenziale produttivo; su uno stesso ragionamento ci si potrebbe muovere nel considerare l'effetto positivo di una crescita dei part-time sul tasso di occupazione. Una simile spiegazione non sembra però tenere conto di un miglioramento di produttività a parità di ore lavorative (che quindi potrebbe diminuire la necessità, per il lavoratore, di impegnarsi oltre l'orario desiderato), per cui è importante considerare come una tale stima possa risentire di una possibile distorsione da variabile omessa, essendo verosimilmente correlata con altre misure della qualità del lavoro come gli orari inusuali.

In realtà, il problema della correlazione tra le variabili qualitative prese in considerazione è comune a tutti i risultati finora analizzati: è questo ciò che emerge dalla specificazione (5). La regressione multivariata del tasso di occupazione su tutte le variabili qualitative in gioco cambia notevolmente i risultati fin qui ottenuti. Il modello presenta un numero di osservazioni più basso rispetto alla numerosità totale del campione, ma del resto è anche quello con il migliore adattamento ai dati, che risulta elevatissimo arrivando a circa il 93%. Il coefficiente della variabile *part\_time* rimane statisticamente significativo ad un livello dell'1%, ma l'effetto cambia. Si noti che nella regressione multivariata non è stata effettuata una distinzione degli effetti delle variabili qualitative in base ai diversi welfare regimes, quindi il confronto tra le specificazioni in tabella va effettuato ricordando che, se i coefficienti di *part\_time* nella specificazione (2) sono dati, per i welfare regimes diversi dal liberale, dalla somma tra  $\gamma_1$  e  $\gamma_i$ , nella specificazione (1) il coefficiente è unico, e non controllando per i diversi regimi potrebbe essere quasi definito una media degli altri. Tuttavia, anche se in (2) non si distinguesse tra i diversi regimi, l'entità dell'effetto di *part\_time* sulla variabile dipendente resterebbe superiore a quanto trovato nella specificazione (1). Guardando alle altre variabili incluse nel modello, si trova che nessuna di queste è statisticamente significativa: risultato inatteso, in particolare considerando la letteratura, se per esempio si considera che tra le variabili non significative è presente la percentuale dei contratti a tempo determinato. Se, quindi, l'effetto dell'aumento dei contratti part-time permane significativo anche con l'inclusione di nuove variabili, sebbene con un'importanza minore, queste ultime in un modello multivariato perdono la loro significatività. Visto il livello particolarmente elevato dell' $R^2$ , sembra configurarsi un problema di collinearità

tra le variabili in gioco. È, di conseguenza, ben probabile che nelle regressioni a variabile qualitativa unica siano presenti problemi di variabile omessa, per cui i regressori inclusi diventano strumento per quelli esclusi, e questo giustificherebbe gli effetti più alti e la significatività di tutte le variabili qualitative, se prese singolarmente. Va inoltre considerato che l'inclusione di *unusual\_hours*, ridimensionando la serie temporale su cui è possibile regredire il tasso di occupazione, potrebbe portare problemi alla confrontabilità tra i coefficienti di (1) e (3) o (5); se si limita l'analisi di regressione alle variabili presenti per un numero maggiore di anni (i risultati non sono mostrati in tabella), si nota che la stima del coefficiente di *temporary* risulta statisticamente significativa al 10%, ma contrariamente a quanto emerge dalla specificazione (3) il segno del coefficiente è negativo, quindi un aumento della percentuale di contratti a tempo determinato porterebbe ad una riduzione dell'occupazione; questo andrebbe contro la letteratura prevalente sull'argomento, ed ovviamente una specificazione del genere ripresenterebbe il problema da variabile omessa. È probabile che una regressione delle quattro variabili su tutta la serie storica darebbe risultati più coerenti; in assenza dei dati, si conclude che, negli ultimi quindici anni, l'unica variabile di quelle prese in esame ad avere un parametro significativo risulta la percentuale di contratti part-time.

### **Risultati empirici per il gruppo femminile**

Effettuando le cinque regressioni precedentemente esposte sul solo gruppo delle lavoratrici si mira a cercare eventuali differenze negli effetti delle variabili qualitative sul tasso di occupazione, sia nel segno che nell'entità della variazione. Si guardi, per i risultati, alla **tabella 3**.

Partendo dalla relazione tra part-time e tasso di occupazione in (2), si nota che l'effetto del regressore è sensibilmente più alto per i gruppi liberale, continentale, meridionale e per i Paesi nuovi membri; mentre l'effetto risulta negativo per i Paesi nordici, come si era trovato per il gruppo aggregato, ed in valore assoluto più alto. Per quattro gruppi su cinque, quindi, il tasso di occupazione nel gruppo femminile troverebbe una motivazione alla sua crescita nella crescita del part-time, e più marcatamente che nel gruppo comprendente anche gli uomini. Non è necessario ripetere cosa possa condurre,

per le donne, ad una correlazione più marcata tra le due; ci si può limitare a considerare che i dati sembrano dar ragione alla teoria precedentemente esposta.

Guardando ai contratti *temporary* della specificazione (3), si trova un risultato simile a quanto visto prima. La relazione tra i contratti a tempo determinato e il tasso di occupazione è più forte per le donne che per il gruppo totale; inoltre, se per i Paesi nuovi membri si era trovato un valore leggermente negativo, guardando solo alle lavoratrici il segno del coefficiente si inverte e diventa (leggermente) positivo; come prima, invece, si ha una relazione negativa per i Paesi nordici, e di più forte entità. Si può immaginare che questa maggiore sensibilità sia dovuta alla situazione delle donne, generalmente considerate “gruppo debole”: i contratti di tipo flessibile sono, in generale, associati ai momenti di ingresso ed uscita dal mercato del lavoro, ma per le donne si nota un coinvolgimento in questo tipo di contratti durante tutto il ciclo lavorativo, denotando un effetto negativo maggiore che per gli uomini, anche a causa di minori prospettive di avanzamento di carriera.

Risultati contrastanti si hanno per i lavori inusuali: se per il gruppo base rimane un effetto leggermente positivo, di poco superiore a quello per il gruppo aggregato, per gli altri gruppi invece la crescita dell’occupazione l’effetto è negativo, e generalmente più alto, in valore assoluto, rispetto ai risultati prima mostrati. I coefficienti rimangono significativi, quindi la correlazione nella specificazione (3) è verificata (tenendo presente tutti i *caveat* prima esposti su errori da variabile omessa); ma si può concludere che non vi è da questo punto di vista una specificità del gruppo femminile.

È, invece, presente una differenza netta nella percentuale dei lavori ad alta intensità: questi per le donne sono in diminuzione in tutti i regimi, e stesso risultato generale si trova sulla diminuzione più marcata per le donne; si potrebbe commentare, con una certa genericità, che simili orari sembrano meno compatibili con le caratteristiche delle donne che con quelle degli uomini; senza addentrarsi oltre, si conclude che in questa dimensione la qualità del lavoro per le donne è, negli ultimi trent’anni, aumentata.

Si trova un’ulteriore conferma dell’ultimo risultato guardando la specificazione (1). La regressione multivariata con tutte le variabili qualitative del database come regressori mostra alcuni dei problemi riscontrati precedentemente, infatti i coefficienti delle

variabili *temporary\_donne* e *unusual\_whoours\_donne* non sono statisticamente significativi; tuttavia in questo caso l'effetto della variabile *high\_int\_donne* è significativo all'1%, negativo, e di entità decisamente maggiore rispetto al valore trovato nel gruppo aggregato. L'effetto del part-time rimane significativo, e di segno positivo, ma risulta leggermente inferiore rispetto al gruppo aggregato. Quindi guardando all'Europa nel totale, e non controllando per le differenze tra vari gruppi di Paesi, la regressione su tutti i fattori qualitativi non restituisce evidenza di un aumento dell'occupazione femminile causato da una diminuzione della qualità più marcata che nel gruppo aggregato; al contrario, e un po' in contraddizione con quanto si nota con le specificazioni a variabile singola, la situazione sembra leggermente migliore nel caso si guardi ai lavori ad alta intensità. È probabile che un'analisi distinta per i diversi regimi, consci anche della grande differenza tra Paesi europei occidentali ed orientali e della diversa condizione del lavoro femminile in questi gruppi, porterebbe a risultati meno contrastanti; effettuando ad esempio la regressione solo sul gruppo meridionale (non mostrata in tabella) si trova un coefficiente per *part\_time\_donne* più alto di *part\_time*.

### **Risultati empirici per i lavoratori giovani**

Infine, si commentano i risultati delle regressioni per i soli lavoratori giovani, esposti in **tabella 4**. Le regressioni mostrano, in generale, risultati contrari a quelli visti per il gruppo aggregato ed il gruppo femminile.

Se si guarda alla specificazione (2), si vede che l'effetto di un aumento dei part-time sul tasso di occupazione giovanile risulta positivo per i Paesi liberali, e negativo per tutti gli altri gruppi; inoltre, anche nel gruppo liberale il coefficiente risulta molto più basso che per il gruppo aggregato. Il dato sembra sorprendente, considerando che (come accennato prima) i lavori part-time sono visti come tipici per il lavoratore all'inizio della carriera, quindi l'attesa sarebbe per una relazione positiva tra il part-time e l'occupazione giovanile; si cercherà una motivazione a questo risultato in seguito.

La relazione tra i contratti a tempo determinato e l'occupazione per i giovani è positiva per i gruppi liberale e nordico, e negativa per gli altri; nondimeno, anche qui, l'effetto risulta più basso per tutti i gruppi di Paesi, comparato al dato generale. Di nuovo ci si

aspetterebbe una relazione positiva, considerando che è probabile che un individuo sotto i 25 anni, all'inizio della propria vita lavorativa, sia in una situazione di precarietà, in attesa che la maggiore esperienza porti ad un avanzamento di carriera ed a lavori di maggiore qualità.

Guardando ai lavori in orari inusuali, si trova che il coefficiente è positivo per i Paesi liberali ed i nuovi membri, mentre è negativo per gli altri gruppi. L'entità dell'effetto risulta comunque lieve, pur essendo i coefficienti significativi; non vi è quindi una differenza marcata della relazione tra i vari Paesi. Se si confronta il risultato con quello visto per il gruppo totale degli individui, si trova che non vi è un effetto significativamente differente per i lavoratori giovani.

Si vede, inoltre, che regredendo la variabile quantitativa del lavoro giovanile sull'indicatore di alta intensità di lavoro la relazione che si trova è positiva per quattro gruppi su cinque, ma risulta in tutti i casi statisticamente non significativa; non è quindi possibile affermare che l'aumento dei lavori con orari molto impegnativi abbia effetto sull'occupazione giovanile, né comparare l'effetto del gruppo specifico al dato generale.

Si analizzi, infine, la regressione multivariata della specificazione (1). Considerando tutte le variabili contemporaneamente solo alcune variabili risultano significative (come visto prima per gli altri gruppi di individui). L'effetto dei part-time risulta significativo (sebbene al 5%) e negativo, in linea con quanto emergeva per quattro dei cinque gruppi. Fatto nuovo, nella regressione multivariata per i lavoratori giovani risulta significativo, e di segno positivo, il coefficiente dei lavori in orari inusuali: rimanendo una variabile significativa anche in presenza di altri indicatori di qualità, è quindi plausibile che esista una relazione a sé stante tra gli orari inusuali di lavoro e l'occupazione giovanile, ed il risultato ottenuto nella regressione sulla singola variabile non sia dovuta a distorsione da variabile omessa. Volendo cercare una motivazione a questo effetto significativo, si potrebbe dire che per i giovani che scelgono di lavorare è meno stringente il vincolo dato dalla vita sociale (o meglio, dalla vita familiare), e quindi è più accettabile lavorare in orari ritenuti generalmente indesiderabili; inoltre, si può pensare che un lavoratore che inizia con un impiego che preveda ore serali o notturne, non necessariamente si troverà in questa situazione per il resto della sua carriera; un impiego di questo tipo diventa quindi un'opzione valutabile per entrare nel mondo del lavoro.

Come interpretare i dati della regressioni per il gruppo dei giovani, tendenzialmente contrastanti con i risultati delle precedenti specificazioni? Come esposto nel capitolo precedente, va tenuto conto che l'occupazione giovanile è generalmente in declino, quindi l'interpretazione dei valori trovati necessita una maggiore attenzione. La crescita dei lavori part-time ha un contributo significativo sul tasso di occupazione per i giovani; una prima intuizione vorrebbe questo effetto positivo, poiché più lavori a tempo ridotto possono consentire ad un ragazzo di conciliare il lavoro con lo studio od altre attività formative; tuttavia, come esposto precedentemente, i lavori part-time hanno problemi di retribuzione non equa in confronto ai lavori a tempo pieno, oltre ad un minore accesso agli ammortizzatori sociali; i risultati di questa analisi sembrano dare ragione al secondo punto di vista. Si potrebbe ipotizzare, guardando oltre che ai part-time ai contratti a tempo determinato (caratteristiche che spesso coincidono nel lavoro dei giovani), che negli ultimi anni il valore della scelta formativa per il giovane sia cresciuto, e nonostante le posizioni aperte sul mondo del lavoro siano diventate più consone a far conciliare lavoro e studio, gli aspetti negativi di un lavoro "precario" sono tali da abbassare il costo opportunità del non lavorare, e rendere l'opzione formativa più valida, considerando i benefici che si dovrebbero ottenere sulla qualità del lavoro futuro.

### **Risultati conformi di studi precedenti**

Dopo aver presentato i risultati dell'analisi empirica e alcuni primi commenti a riguardo, si intende dare uno sguardo alla letteratura esistente sulla relazione tra le performances quantitative e qualitative del mercato del lavoro, prima di arrivare alle considerazioni finali sui risultati trovati.

È necessario, a questo proposito, tenere presente che gli studi di questo tipo si sono focalizzati molto sulla relazione tra la disoccupazione e i cambiamenti istituzionali riguardanti il lavoro (che portano cambiamenti nei rapporti contrattuali tra datori e lavoratori). È quindi possibile utilizzare alcuni di questi risultati a confronto con l'analisi svolta, ricordando però le differenze nell'indicatore quantitativo utilizzato, negli obiettivi che i vari studi si proponevano di raggiungere, ed anche nel numero di indicatori che si sono andati a studiare.

Partendo dall'analisi tra i contratti *temporary* e la disoccupazione, si ha come punto di riferimento della ricerca lo studio di Boeri e Garibaldi (2007) sull'effetto di riforme della protezione del lavoro. Trovando evidenze nel caso italiano, lo studio osserva le conseguenze di riforme della legislazione del lavoro di tipo asimmetrico; il che indica riforme che allentano (in modo considerevole) la regolazione sui contratti dei nuovi assunti, ma tengono stabili le protezioni per la forza lavoro già arruolata. Riforme di questo tipo generano nel breve e medio periodo un incremento dell'occupazione: nelle fasi positive del ciclo le imprese possono assumere consapevoli di una maggiore facilità, nella fase discendente, ad eliminare la manodopera superflua, mentre i lavoratori precedentemente assunti rimangono in numero stabile, in quanto maggiormente protetti: si ha il cosiddetto "*honeymoon effect*". Il livello occupazionale medio, tuttavia, non gode di una crescita nel lungo periodo, poiché il naturale deflusso dei lavoratori più protetti porta il mercato del lavoro ad una situazione di flessibilità più generalizzata, in cui è più frequente la creazione di lavoro, ma anche la sua distruzione; quindi un mercato più volatile e dinamico, ma un'occupazione che non cresce. Riforme di questo tipo sono state applicate in molti Paesi dell'Europa occidentale, non ovunque nello stesso momento, ma comunque non precedentemente agli anni per i quali si sono osservati i dati: è quindi immaginabile che alcuni Paesi sperimentassero una crescita occupazionale perché non ancora usciti dalla loro "luna di miele". Una conferma a quest'opinione può venire da Bentolila et al. (2008), che analizzando le riforme del lavoro in Spagna a partire dalla fine degli anni '80 (la precocità e la diffusione di queste riforme hanno portato la Spagna ad essere, in Europa, il Paese dei part-time) trovano che, se la riduzione delle protezioni (influenzando positivamente la creazione e la distruzione di lavoro) aiuta a diminuire il tasso di disoccupazione nei periodi di crescita, negli anni di crisi (come gli ultimi due anni analizzati in campione) facilita la riduzione del numero degli occupati; l'effetto della liberalizzazione del mercato del lavoro sull'occupazione è quindi solo leggermente positivo, o addirittura nullo.

Boeri e Bruecker (2011) possono aiutare ad interpretare la relazione tra occupazione e part-time, sebbene con non poche particolarità da tenere a mente. Analizzando il mercato del lavoro durante la Crisi degli ultimi anni, si trova evidenza di una perdita di posti di lavoro più limitata nei Paesi che hanno sviluppato programmi di lavori a tempo ridotto (promossi generalmente dalle istituzioni pubbliche) per frenare la corsa agli

esuberi proponendo invece una semplice riduzione delle ore lavorative, come in Germania. I risultati empirici della ricerca tuttavia portano gli autori a sostenere che, durante recessioni meno severe o periodi di crescita, i programmi di lavori a tempo ridotto (“short-time work” e non semplicemente part-time) possono avere effetti persino negativi sull’occupazione; l’effetto di tali programmi dipende molto, inoltre, dagli istituti giuridici a tutela dell’occupazione che il Paese presenta. Tenendo presente questi *caveat*, e ricordando che il part-time (a cui, in questo caso, lo “short-time” è stato associato per semplici somiglianze nell’organizzazione dell’orario lavorativo, consci delle differenti situazioni in cui le imprese possono ricorrervi) ha un indubbio effetto positivo nel provvedere quantomeno una opzione di compromesso ad alcune categorie di individui ai margini della forza lavoro, si può prendere di certo per buono un risultato empirico che giustifichi l’intuitiva relazione tra crescita dei lavoratori e riduzione delle ore lavorate. A riprova dell’effetto che i part-time hanno sull’inclusione di nuovi lavoratori, Cipollone et al. (2012) trovano evidenza di un aumento della partecipazione delle donne alla forza lavoro, nei Paesi dell’Europa del sud, “pagato al prezzo” di un aumento dei contratti part-time, oltre che di quelli a tempo determinato.

Anche sulla relazione tra lavoro in orari inusuali ed aumento dell’occupazione sono stati trovati risultati interessanti: Kuroda e Yamamoto (2011), analizzando i cambiamenti negli orari lavorativi in Giappone tra gli anni ’90 ed i primi anni 2000, trovano (grazie ad una decomposizione di Oaxaca-Blinder) che il notevole aumento di impieghi serali o notturni (per lavoratori in situazioni “atipiche”) può essere collegato all’aumento delle ore lavorative dei lavoratori in contratti regolari, i quali possono portare ad una maggiore richiesta di servizi in orari inusuali, e quindi aprire più possibilità di occupazione, generando nuova domanda. Sebbene non si possa non tenere presenti le peculiarità del caso giapponese, e ricordando come la società occidentale si sia mossa su un ritmo sociale abbastanza stabile negli anni, non sembra inverosimile pensare che anche in Europa sia cresciuta la richiesta di servizi in orari prima insoliti, e che questo dia nuove opportunità prima non esistenti, capaci di creare nuovi posti di lavoro.

## Considerazioni finali

Nell'approccio ad una relazione complessa come quella tra il numero di posti di lavoro e la qualità degli impieghi in cui i lavoratori si trovano, è importante esporre con chiarezza cosa si è tenuto in considerazione nell'analisi, e cosa no.

Alcuni studi sostengono che sia l'aumento della qualità del lavoro a portare ad un aumento della quantità, e non il contrario; va però visto come viene intesa la qualità del lavoro da chi ha stimato queste correlazioni. In un'ottica europea di qualità del lavoro, nella quale si è rimasti in questa analisi, Erhel e Guergoat-Larivière (2010) trovano una relazione positiva tra qualità e quantità del lavoro, includendo nell'indicatore di qualità anche il tasso di disoccupazione, il gap di genere tra occupazione maschile e femminile, il gap occupazionale tra la forza lavoro ed i lavoratori più anziani, la partecipazione a programmi formativi durante l'attività lavorativa, ed anche variabili che tengono conto del livello di istruzione. Queste dimensioni sono tutte rilevanti nella misurazione delle performances del mercato del lavoro in generale: è ovviamente apprezzabile, e non trascurabile, una riduzione del gap occupazionale tra uomini e donne, come anche una diminuzione del tasso di disoccupazione di lunga durata od un più alto livello di istruzione; ma è vero che questi fenomeni, se sono indici di un miglioramento generale del lavoro, non guardano specificamente alle condizioni del singolo lavoratore, che potrebbe trovarsi in un mercato più equo, ma in una situazione personale peggiore. Inoltre, includere indicatori sul livello di istruzione, o sulla disoccupazione, portano una commistione tra misure di quantità di lavoro, qualità della forza di lavoro e qualità del lavoro (e non dell'impiego, tornando alla distinzione vista nel primo capitolo), che potrebbero rendere difficile confrontare l'evoluzione della qualità delle posizioni lavorative e i cambiamenti nei livelli di occupazione. Non si ritiene, quindi, che indicatori aggregati così ampi possano davvero dire se all'aumentare degli occupati la condizione media del lavoratore europeo migliori o peggiori.

Nondimeno, non tutte le variabili ritenute importanti sono state incluse nell'analisi: per quanto riguarda i programmi formativi provvisti durante l'impiego, il dato provvisto da Eurostat non è stato ritenuto abbastanza affidabile (dando indicazione solo di chi aveva partecipato a tali programmi nel mese precedente l'introduzione nel campione); non

sono stati inclusi dati sul numero di incidenti sul lavoro; e per molte altre dimensioni rilevanti come il *work-life balance*, la soddisfazione della propria posizione lavorativa, la presenza di servizi di assistenza per i figli, la L.F.S. non fornisce dati, come si è già detto. Quindi, ogni volta che si parla di qualità in riferimento ai risultati dell'analisi, va ricordato che gli indicatori utilizzati non sono esaustivi, e che il concetto di qualità del lavoro (anche nella visione qui adottata) è più ampio di quello che i dati disponibili hanno permesso di studiare.

Nell'analisi svolta, si è visto che i cambiamenti delle variabili qualitative spiegano bene le variazioni del tasso di occupazione, e che la relazione che sembra emergere è di tipo negativo (da intendersi: un peggioramento della qualità è legata ad una crescita dell'occupazione). Nondimeno, si nota chiaramente una differenza tra i vari Paesi europei, con una prima divisione netta tra Paesi occidentali ed Europa dell'Est, zona dei Paesi nuovi membri, dove l'aumento dell'occupazione non è necessariamente associato ad una riduzione della qualità (ad esempio, l'effetto dei contratti a tempo determinato risulta negativo); ed anche divisioni abbastanza marcate dentro la stessa Europa occidentale, con agli antipodi i Paesi liberali (che vedono una ben forte relazione tra aumento di part-time, di contratti a tempo determinato, lavori inusuali da un lato, e tasso di occupazione dall'altro) ed i Paesi nordici (dove un aumento di lavoratori è associato, in ogni caso, ad un miglioramento della qualità). Le regressioni multivariate, tuttavia, indicano che l'unica relazione statisticamente significativa è quella del tasso di occupazione con il livello di part-time, e solo nel caso dei lavoratori giovani con i lavori in orari inusuali. Si è inoltre trovato che il maggior numero di lavoratori implica una minore qualità in particolare per le donne, per le quali la correlazione tra lavori di più bassa qualità ed aumento di posti di lavoro è più marcata che per il gruppo aggregato. La particolare dinamica occupazionale dei lavoratori giovani, invece, porta a valori decisamente diversi: la correlazione tra la crescita dei lavori di bassa qualità ed il tasso di occupazione giovanile risulta negativa in generale, con eccezioni nei valori trovati per i Paesi liberali, e nel coefficiente dei lavori in orari inusuali.

Si vede quindi che, non tenendo conto del miglioramento avutosi sui fronti della qualificazione della forza di lavoro, del gap di genere e del gap generazionale (sia riguardo agli anziani, che ai giovani), gli ultimi anni in Europa hanno visto un generale

aumento dell'occupazione accompagnato da un peggioramento di alcuni importanti aspetti della qualità di lavoro. E tuttavia, le disomogeneità dei risultati tra i vari gruppi portano a chiedersi se ci siano altri fenomeni che influiscono sulla relazione tra queste variabili, e quali possano essere.

L'analisi comparata tra i diversi *welfare regimes*, pur non controllando la relazione esistente tra le diverse scelte dei Paesi riguardo la legislazione e politiche del lavoro (attive e passive) da un lato, e le dinamiche della qualità e della quantità del lavoro dall'altro, ha permesso di trovare una prima risposta alle differenti performances dei Paesi europei, prendendo da studi precedenti una suddivisione dell'Europa in *cluster* distinti in base al diverso approccio del soggetto pubblico nei confronti del mercato del lavoro; quindi, il primo agente capace di influenzare la relazione esaminata è di certo lo Stato, che può rendere socialmente accettabile un peggioramento delle condizioni lavorative (con gli ammortizzatori sociali); mettere un freno alla crescita dell'occupazione, salvaguardando la stabilità contrattuale (con la legislazione a protezione del lavoro); decidere che gli standard qualitativi vadano necessariamente calibrati su livelli più alti (imponendo ai datori maggiori controlli e richiedendo incrementi di spese per la sicurezza del lavoro); come anche puntare al pieno impiego senza tener conto del cambiamento della condizione lavorativa (mantenendo una neutralità rispetto al mercato).

E tuttavia, non è solo lo Stato che fa la differenza nei trend occupazionali e qualitativi. Tornando a Boeri e Garibaldi, si nota che il punto di partenza dello studio è la crescita dei posti di lavoro (o quantomeno, la riduzione del tasso di disoccupazione) in Paesi a crescita zero o comunque debole, come è stato per l'Italia, e non solo, nei primi anni 2000. Allo stesso tempo i Paesi dell'Europa dell'Est, che dall'analisi sono emersi chiaramente in una situazione diversa rispetto ai precedenti componenti dell'Unione Europea, hanno sperimentato una crescita notevole, favorita anche dal ritardo nello sviluppo economico accumulato negli anni dell'economia centralizzata. Una crescita più marcata rispetto ad altri Paesi dell'Europa Occidentale si è avuta anche nei Paesi scandinavi, che dai risultati dell'analisi empirica risultano in decisa controtendenza nella relazione tra occupazione e qualità del lavoro. Se quindi si parte dall'idea che l'occupazione è salita in Europa negli anni analizzati, si trova che, per le poche variabili

utilizzate, nei Paesi a crescita più sostenuta la qualità del lavoro non scende con la quantità, ma può anzi migliorare. È intuibile che nelle fasi di espansione del ciclo l'occupazione possa aumentare senza che la qualità ne risenta, mentre non è un risultato scontato il fatto che, diminuendo la qualità delle condizioni lavorative, l'occupazione possa salire anche in anni di crescita zero. Di più, i risultati trovati indicano che la riduzione di ore è ciò che più ha effetto nella relazione quantità-qualità, dando indicazioni del funzionamento del mercato del lavoro secondo un modello abbastanza semplice, per il quale pari output richiede pari input, che in questo caso sono ore lavorate e non lavoratori assunti.

Si può quindi concludere che: un abbassamento della qualità del lavoro, nell'interpretazione (più vicina alla *job quality* che all'*employment quality*) che si è data in questo lavoro, sembra favorire un aumento dei posti di lavoro; se l'economia è in crescita, l'aumento della domanda può generare da sé un incremento occupazionale, quindi il peggioramento della qualità non è necessario; il ruolo dello Stato è fondamentale nel rapporto tra le due variabili, in quanto determina la libertà degli agenti sul mercato del lavoro, e può influenzare con il suo intervento i livelli occupazionali e qualitativi del lavoro.

Se l'evidenza empirica sembra mostrare con una certa chiarezza questi risultati, i modelli teorici sviluppati dalla letteratura non arrivano tutti univocamente ad un risultato di questo tipo. Lavori che garantiscano programmi di formazione, o che diano al lavoratore un maggiore senso di sicurezza (dalla sicurezza sul lavoro alle protezioni sociali) sono stati spesso associati ad un aumento della produttività, che può quindi portare avanti la crescita economica e creare quindi le condizioni per un'espansione dell'occupazione. Se, quindi, i risultati trovati associano nel breve periodo una riduzione della qualità ad un aumento dell'occupazione, si potrebbe pensare che nel lungo periodo il peggioramento della qualità non porti benefici alla dinamica della forza lavoro, avendo un effetto negativo sulla crescita economica. Se l'analisi svolta non mira a cercare una relazione di questo tipo, sicuramente più complessa, la letteratura precedentemente esposta sulle riforme della legislazione a protezione del lavoro in Italia e Spagna si inserisce in questa linea di pensiero, trovando effetti neutri della riduzione della qualità nel lungo termine.

L'analisi che si è deciso di svolgere ha utilizzato indicatori strettamente legati alle condizioni lavorative del singolo, e non ai progressi del mercato del lavoro in generale; tuttavia, per avere un campione sufficientemente largo e una serie storica abbastanza estesa si sono utilizzati i dati della Labour Force Survey, oggettivi e non soggetti ad errori di valutazione, ma limitati nell'approccio alla vera soddisfazione dei lavoratori. Poiché, come detto nel primo capitolo, le asimmetrie nella percezione che i lavoratori hanno della propria condizione lavorativa non impediscono un generale accordo tra gli aspetti da questi considerati importanti e le misure della qualità del lavoro più spesso utilizzate in letteratura, sarebbe auspicabile svolgere un'analisi di questo tipo utilizzando indagini sulle opinioni soggettive dei lavoratori, che potrebbero dire molto sulla scelta o meno di essere in un contratto part-time, sulla sicurezza sul lavoro, sull'intensità di lavoro a cui si è sottoposti e se ha un effetto negativo, sull'equilibrio tra lavoro e vita familiare e sociale. Databases di questo tipo sono già stati costruiti, e sebbene non abbiano la numerosità campionaria garantita dalla L.F.S., iniziano ad essere bilanciati nei dati che forniscono. Se quindi sarebbe auspicabile, da parte delle istituzioni europee, estendere l'analisi sulle condizioni lavorative a variabili di tipo soggettivo, negli anni a venire le serie storiche di questi tipi di indagine inizieranno ad essere utilizzabili per analisi temporali sull'evoluzione storica della qualità di lavoro, e sarà quindi possibile avere risultati più completi e decisivi.

## Bibliografia

Barbieri, P., Cutuli, G. (2009) "*Equal job, unequal pay. Fixed term contracts and wage differentials in the Italian labour market*", Quaderni di Sociologia, Università di Trento.

Bentolila, S., Dolado, J., Jimeno, J. (2008) "*Two-tier employment protection reforms: The Spanish experience*", CESifo DICE Report, Ifo Institute for Economic Research at the University of Munich.

Bergmann, N., Papouschek, U., Sorger, C. (2010) "*Quality of part-time work and improvement of the position of women at the labour market*", Federal Chancellery, Wien.

Boeri, T., Bruecker, H. (2011) "*Short-Time Work Benefits Revisited: Some Lessons from the Great Recession*", Economic Policy.

Boeri, T., Garibaldi, G. (2007) "*Two Tier Reforms of Employment Protection: A Honeymoon Effect?*", Torino; Carlo Alberto Notebooks 37, Collegio Carlo Alberto.

Boeri, T., Van Ours, J. (2008) "*The Economics of Imperfect Labor Markets*", Princeton; Princeton University Press.

Brogmus, G.E. (2007) "*Day of the week lost time occupational injury trends in the US by gender and industry and their implications for work scheduling*", Ergonomica.

Cellini, R. (2011), "*Politica economica*", Milano ; McGraw-Hill.

Cipollone, A., Vallanti, G., Patacchini, E. (2012) "*Women Labour Market Performance in Europe: Trends and Shaping Factors*", NEUJOBS Working Paper.

Clark, A.E. (2005), "*Your Money or Your Life: Changing Job Quality in OECD Countries*", British Journal of Industrial Relations, No. 43, pp. 377-400.

Dahl, S., Nesheim, T., Olsen, K. (2009) "*Quality of Work: Concept and Measurement*", Edinburgh; RECOWE Publication, Dissemination and Dialogue Centre.

Davoine, L., C. Erhel e M. Guergoat-Larivière (2008a), *A Taxonomy of European Labour Markets Using Quality Indicators*, Final report for the European Commission, DG Employment, Rapport de recherche du Centre d'Etudes de l'Emploi No. 45, May.

Davoine, L., Erhel C. (2006), "*Monitoring Employment Quality in Europe: European Employment Strategy Indicators and Beyond*", CES - Centre d'économie de la Sorbonne.

Erhel, C., Guergoat-Larivière, M. (2010) "*Job quality and labour market performance*", CEPS Working Documents, N°330/June 2010.

European Commission, "*New skills and jobs in Europe: pathways towards full employment*", CEDEFOP, European commission.

Gallie, D. (2007), *Employment regimes and the quality of work*, Oxford: Oxford University Press.

Green, F. (2006) "*Demanding work: the paradox of job quality in the affluent economy*", Princeton; Princeton University Press.

Gudmundur Jonsson (2001), *The Icelandic Welfare State in the Twentieth century*", Scandinavian Journal of History.

Hinnenberg, S., Zegger, C., Nachreiner, F., Horn, D. (2007) , "*The utility of time – revised after 25 years*", Shiftwork International Newsletter.

Kuroda, S., Yamamoto, I. (2012) "*The era of the 24-hour society?: assessing changes in work timing using a Japanese time use survey*", Applied Economics Letters, Taylor and Francis Journals.

Leschke, J., Watt, A. (2008), *Putting a number on job quality? Constructing a European Job Quality Index*, ETUI-REHS Working Paper, European Trade Union Institute, Brussels.

Lucas, R., (1988) "*On the mechanics of economic development*", Journal of Monetary Economics.

Scheffel, J. (2011) "*How do Unusual Working Schedules Affect Social Life?*," Berlin, Humboldt University.

## Appendice A

**Tabella 1:** valori medi per Paese degli indicatori qualitativi e quantitativi

| Regime              | Country         | Tasso_occ | Part_time | Temporary | High_intensity | Sunday | Saturday | Night | Evening | Shift |       |
|---------------------|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------------|--------|----------|-------|---------|-------|-------|
| <b>Continentale</b> | Austria         | 0.675     | 0.195     | 0.087     | 0.125          | 0.268  | 0.471    | 0.189 | 0.324   | 0.185 |       |
|                     | Belgio          | 0.558     | 0.159     | 0.07      | 0.105          | 0.243  | 0.389    | 0.146 | 0.348   | 0.116 |       |
|                     | Francia         | 0.601     | 0.149     | 0.116     | 0.109          | 0.294  | 0.531    | 0.159 | 0.344   | 0.086 |       |
|                     | Germania        | 0.675     | 0.24      | 0.135     | 0.097          | 0.279  | 0.475    | 0.15  | 0.46    | 0.159 |       |
|                     | Irlanda         | 0.571     | 0.129     | 0.075     | 0.14           | 0.338  | 0.56     | 0.197 | 0.344   | 0.16  |       |
|                     | Lussemburgo     | 0.594     | 0.114     | 0.041     | 0.065          | 0.219  | 0.37     | 0.12  | 0.246   | 0.126 |       |
|                     | Svizzera        | 0.778     | 0.315     | 0.106     | 0.063          | 0.265  | 0.484    | 0.146 | 0.461   | 0.119 |       |
| <b>Liberale</b>     | Paesi Bassi     | 0.673     | 0.393     | 0.122     | 0.065          | 0.261  | 0.43     | 0.124 | 0.342   | 0.08  |       |
|                     | Regno Unito     | 0.682     | 0.236     | 0.059     | 0.175          | 0.386  | 0.58     | 0.222 | 0.52    | 0.184 |       |
| <b>Meridionale</b>  | Grecia          | 0.562     | 0.048     | 0.138     | 0.207          | 0.318  | 0.641    | 0.15  | 0.628   | 0.17  |       |
|                     | Italia          | 0.537     | 0.081     | 0.087     | 0.109          | 0.211  | 0.557    | 0.121 | 0.256   | 0.195 |       |
|                     | Portogallo      | 0.64      | 0.076     | 0.176     | 0.133          | 0.202  | 0.424    | 0.118 | 0.005   | 0.114 |       |
|                     | Spagna          | 0.523     | 0.083     | 0.305     | 0.128          | 0.19   | 0.414    | 0.109 | 0.296   | 0.127 |       |
| <b>Nuovi_membri</b> | Bulgaria        | 0.561     | 0.023     | 0.059     | 0.063          | 0.285  | 0.498    | 0.153 | 0.37    | 0.213 |       |
|                     | Cipro           | 0.663     | 0.073     | 0.122     | 0.133          | 0.214  | 0.472    | 0.088 | 0.182   | 0.096 |       |
|                     | Estonia         | 0.607     | 0.076     | 0.027     | 0.083          | 0.282  | 0.406    | 0.142 | 0.374   | 0.19  |       |
|                     | Lettonia        | 0.606     | 0.096     | 0.073     | 0.126          | 0.312  | 0.477    | 0.141 | 0.379   | 0.225 |       |
|                     | Lituania        | 0.599     | 0.085     | 0.05      | 0.034          | 0.342  | 0.502    | 0.122 | 0.364   | 0.155 |       |
|                     | Polonia         | 0.534     | 0.094     | 0.183     | 0.172          | 0.355  | 0.662    | 0.2   | 0.475   | 0.33  |       |
|                     | Repubblica Ceca | 0.642     | 0.048     | 0.078     | 0.166          | 0.288  | 0.437    | 0.19  | 0.4     | 0.289 |       |
|                     | Romania         | 0.608     | 0.115     | 0.021     | 0.066          | 0.283  | 0.553    | 0.119 | 0.326   | 0.247 |       |
|                     | Slovacchia      | 0.564     | 0.026     | 0.047     | 0.104          | 0.322  | 0.488    | 0.2   | 0.319   | 0.293 |       |
|                     | Slovenia        | 0.638     | 0.076     | 0.148     | 0.134          | 0.317  | 0.605    | 0.191 | 0.422   | 0.331 |       |
|                     | Ungheria        | 0.527     | 0.04      | 0.081     | 0.063          | 0.262  | 0.413    | 0.158 | 0.276   | 0.222 |       |
|                     | <b>Nordico</b>  | Danimarca | 0.721     | 0.227     | 0.114          | 0.082  | 0.34     | 0.426 | 0.134   | 0.413 | 0.066 |
|                     |                 | Finlandia | 0.657     | 0.12      | 0.165          | 0.092  | 0.273    | 0.374 | 0.173   | 0.485 | 0.237 |
| Islanda             |                 | 0.83      | 0.248     | 0.078     | 0.283          | 0.496  | 0.657    | 0.201 | 0.59    | 0.221 |       |
| Svezia              |                 | 0.745     | 0.24      | 0.141     | 0.054          | 0.309  | 0.342    | 0.128 | 0.37    | 0.249 |       |

Dove *tasso\_occ* è il tasso di occupazione, *part\_time* la percentuale di lavori part-time, *temporary* la percentuale di lavoratori con contratto a tempo determinato, *high\_intensity* la percentuale di lavoratori con orari lavorativi superiori a 48 ore settimanali, *sunday* la percentuale di lavoratori impegnati la domenica, *saturday* la percentuale di lavoratori impegnati il sabato, *evening* la percentuale di lavoratori impegnati nelle ore serali, *night* la percentuale di lavoratori impegnati la notte, e *shift* la percentuale di lavoratori coinvolta nel lavoro a turni.

**Tabella 2** : risultati della regressione del tasso di occupazione su indicatori qualitativi

|                         | (1)                | (2)                | (3)                 | (4)                | (5)                |
|-------------------------|--------------------|--------------------|---------------------|--------------------|--------------------|
|                         | tasso_occ          | tasso_occ          | tasso_occ           | tasso_occ          | tasso_occ          |
| part_time               | 0.478<br>(7.04)**  | 0.996<br>(29.78)** |                     |                    |                    |
| Temporary               | 0.051<br>(0.72)    |                    | 2.181<br>(11.65)**  |                    |                    |
| unusual_whours          | -0.003<br>(0.78)   |                    |                     | 0.038<br>(3.10)**  |                    |
| high_intensity          | -0.088<br>(0.98)   |                    |                     |                    | -1.820<br>(4.45)** |
| regime1 x quality_index |                    | -0.389<br>(6.21)** | -2.132<br>(9.16)**  | -0.046<br>(3.28)** | 1.172<br>(2.76)**  |
| regime2 x quality_index |                    | -0.204<br>(1.32)   | -2.175<br>(10.06)** | -0.105<br>(7.46)** | 1.225<br>(2.86)**  |
| regime3 x quality_index |                    | -0.908<br>(4.37)** | -2.235<br>(11.34)** | -0.050<br>(3.61)** | 1.736<br>(4.09)**  |
| regime4 x quality_index |                    | -1.097<br>(5.96)** | -2.447<br>(10.02)** | -0.070<br>(4.50)** | 1.950<br>(4.50)**  |
| Constant                | 0.589<br>(28.78)** | 0.447<br>(52.09)** | 0.552<br>(44.17)**  | 0.644<br>(37.60)** | 0.999<br>(13.70)** |
| Observations            | 388                | 547                | 546                 | 390                | 546                |
| R-squared               | 0.93               | 0.86               | 0.87                | 0.92               | 0.82               |
| Cty dummies             | Yes                | yes                | yes                 | yes                | yes                |

Robust t-statistics in parentheses

\* significant at 5%; \*\* significant at 1%

Dove *quality\_index* è *part\_time*, *temporary*, *unusual\_whours*, *high\_intensity* rispettivamente nelle colonne (2), (3), (4), (5); *regime1* denota i Paesi continentali (Francia, Germania, Svizzera, Austria, Irlanda, Lussemburgo, Belgio), *regime2* i Paesi meridionali (Italia, Spagna, Portogallo, Grecia), *regime3* i Paesi nuovi membri (Bulgaria, Cipro, Estonia, Lettonia, Lituania, Repubblica Ceca, Romania, Slovacchia, Slovenia, Ungheria), e *regime4* i Paesi nordici (Svezia, Norvegia, Danimarca, Finlandia Islanda), con i Paesi liberali (Regno Unito e Paesi Bassi) come gruppo base.

**Tabella 3:** risultati della regressione del tasso di occupazione femminile su indicatori qualitativi

|                         | (1)                | (2)                | (3)                | (4)                | (5)               |
|-------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-------------------|
|                         | tasso_occ_donne    | tasso_occ_donne    | tasso_occ_donne    | tasso_occ_donne    | tasso_occ_donne   |
| part_time_donne         | 0.473<br>(8.16)**  | 1.354<br>(25.33)** |                    |                    |                   |
| temporary_donne         | 0.035<br>(0.48)    |                    | 2.584<br>(5.60)**  |                    |                   |
| unusual_whours_donne    | 0.007<br>(1.24)    |                    |                    | 0.077<br>(4.12)**  |                   |
| high_int_donne          | -0.815<br>(5.45)** |                    |                    |                    | -2.103<br>(1.00)  |
| regime1 x quality_index |                    | -0.592<br>(8.10)** | -2.511<br>(4.92)** | -0.083<br>(4.13)** | -0.481<br>(0.23)  |
| regime2 x quality_index |                    | -0.498<br>(4.02)** | -2.426<br>(4.85)** | -0.186<br>(8.98)** | 0.844<br>(0.40)   |
| regime3 x quality_index |                    | -1.059<br>(5.45)** | -2.543<br>(5.46)** | -0.100<br>(5.04)** | 1.616<br>(0.76)   |
| regime4 x quality_index |                    | -1.692<br>(5.99)** | -2.928<br>(6.09)** | -0.108<br>(5.04)** | 1.772<br>(0.82)   |
| Constant                | 0.474<br>(17.86)** | 0.022<br>(0.85)    | 0.428<br>(12.53)** | 0.580<br>(31.28)** | 0.741<br>(5.42)** |
| Observations            | 389                | 548                | 547                | 391                | 547               |
| R-squared               | 0.93               | 0.91               | 0.84               | 0.91               | 0.84              |
| Cty dummies             | Yes                | Yes                | yes                | yes                | yes               |

Robust t-statistics in parentheses

\* significant at 5%; \*\* significant at 1%

Dove *quality\_index* è *part\_time\_donne*, *temporary\_donne*, *unusual\_whours\_donne*, *high\_int\_donne* rispettivamente nelle colonne (2), (3), (4), (5); *regime1* denota i Paesi continentali (Francia, Germania, Svizzera, Austria, Irlanda, Lussemburgo, Belgio), *regime2* i Paesi meridionali (Italia, Spagna, Portogallo, Grecia), *regime3* i Paesi nuovi membri (Bulgaria, Cipro, Estonia, Lettonia, Lituania, Repubblica Ceca, Romania, Slovacchia, Slovenia, Ungheria), e *regime4* i Paesi nordici (Svezia, Norvegia, Danimarca, Finlandia Islanda), con i Paesi liberali (Regno Unito e Paesi Bassi) come gruppo base.

**Tabella 4:** risultati della regressione del tasso di occupazione giovanile su indicatori qualitativi

|                         | (1)                | (2)                | (3)                 | (4)                | (5)               |
|-------------------------|--------------------|--------------------|---------------------|--------------------|-------------------|
|                         | tasso_occ_giovani  | tasso_occ_giovani  | tasso_occ_giovani   | tasso_occ_giovani  | tasso_occ_giovani |
| part_time_giovani       | -0.130<br>(2.15)*  | 0.314<br>(4.26)**  |                     |                    |                   |
| temporary_giovani       | -0.060<br>(1.25)   |                    | 0.790<br>(8.21)**   |                    |                   |
| unusual_whoors_giovani  | 0.021<br>(2.05)*   |                    |                     | 0.070<br>(9.90)**  |                   |
| highint_giovani         | 0.162<br>(1.15)    |                    |                     |                    | -0.061<br>(0.08)  |
| regime1 x quality_index |                    | -0.539<br>(5.00)** | -1.275<br>(11.31)** | -0.082<br>(2.96)** | 0.761<br>(0.88)   |
| regime2 x quality_index |                    | -0.770<br>(5.89)** | -1.075<br>(9.79)**  | -0.124<br>(4.67)** | 0.741<br>(0.89)   |
| regime3 x quality_index |                    | -0.342<br>(3.47)** | -0.866<br>(8.65)**  | -0.057<br>(4.86)** | 0.870<br>(1.06)   |
| regime4 x quality_index |                    | -0.384<br>(2.09)*  | -0.539<br>(3.85)**  | -0.110<br>(5.49)** | -0.086<br>(0.09)  |
| Constant                | 0.530<br>(23.45)** | 0.441<br>(17.79)** | 0.431<br>(27.21)**  | 0.449<br>(38.04)** | 0.533<br>(7.54)** |
| Observations            | 389                | 548                | 547                 | 391                | 547               |
| R-squared               | 0.93               | 0.86               | 0.90                | 0.93               | 0.85              |
| Cty dummies             | Yes                | Yes                | yes                 | yes                | yes               |

Robust t-statistics in parentheses

\* significant at 5%; \*\* significant at 1%

Dove *quality\_index* è *part\_time\_giovani*, *temporary\_giovani*, *unusual\_whoors\_giovani*, *highint\_giovani* rispettivamente nelle colonne (2), (3), (4), (5). *regime1* denota i Paesi continentali (Francia, Germania, Svizzera, Austria, Irlanda, Lussemburgo, Belgio), *regime2* i Paesi meridionali (Italia, Spagna, Portogallo, Grecia), *regime3* i Paesi nuovi membri (Bulgaria, Cipro, Estonia, Lettonia, Lituania, Repubblica Ceca, Romania, Slovacchia, Slovenia, Ungheria), e *regime4* i Paesi nordici (Svezia, Norvegia, Danimarca, Finlandia Islanda), con i Paesi liberali (Regno Unito e Paesi Bassi) come gruppo base. *tasso\_occ\_giovani* è il tasso di occupazione degli individui con meno di 25 anni.

## Appendice B

Rappresentazione grafica dell'andamento temporale tasso di occupazione e della percentuale di lavori part-time nei *welfare regimes* d'Europa

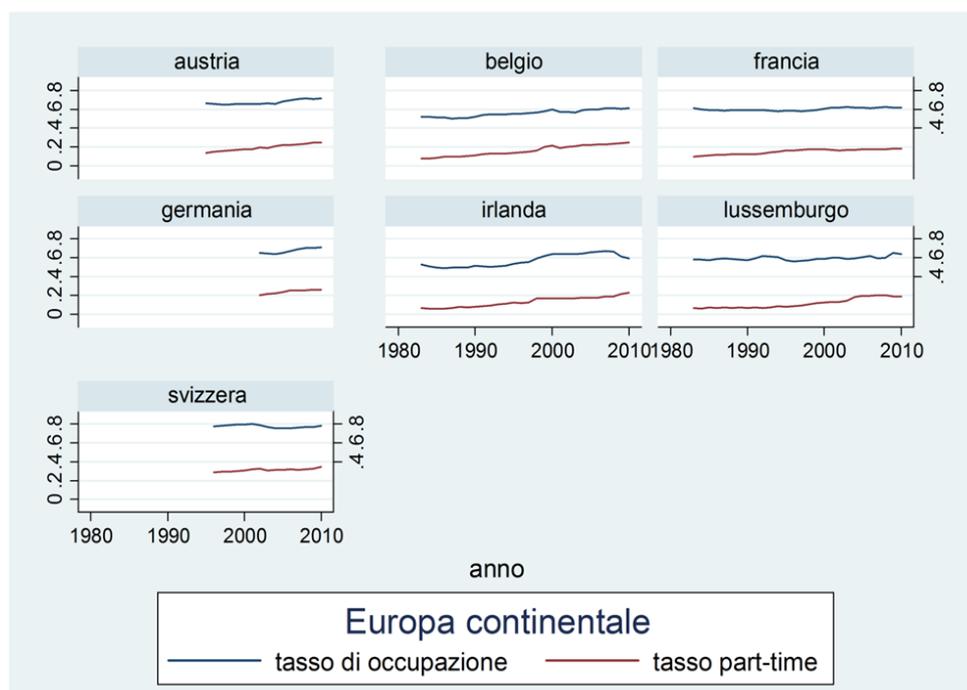


Grafico 1 : Europa continentale

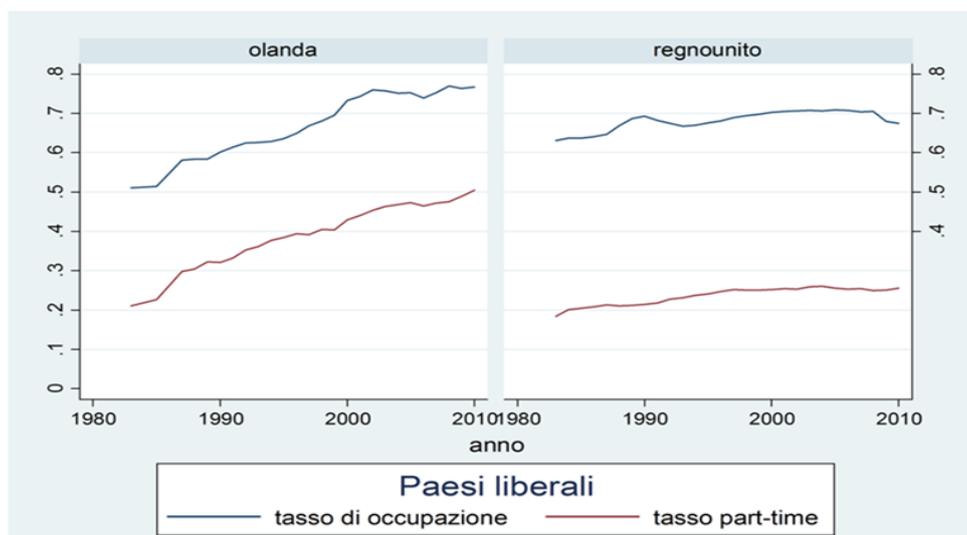
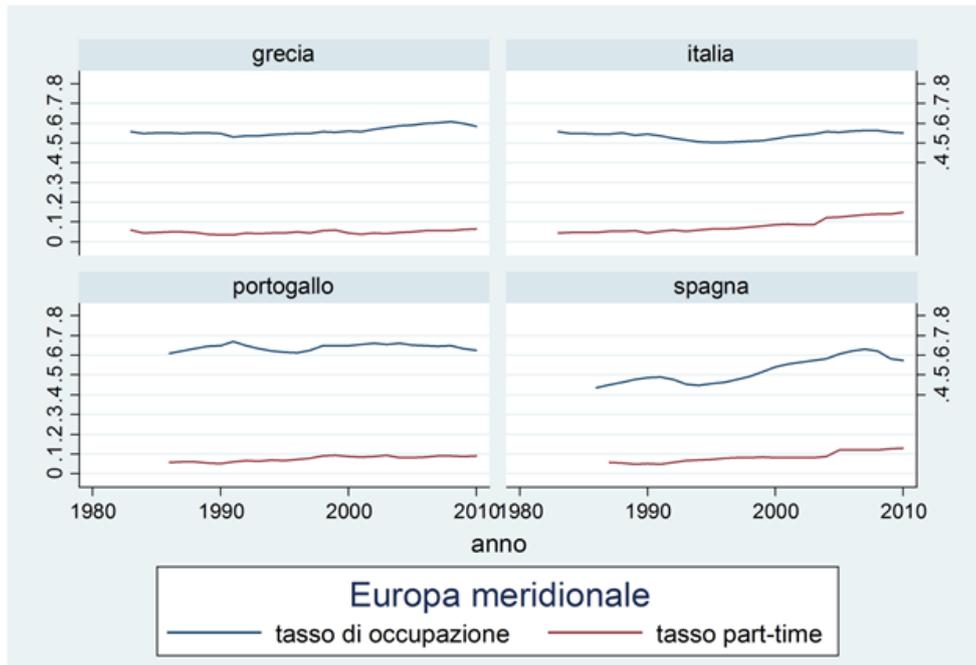
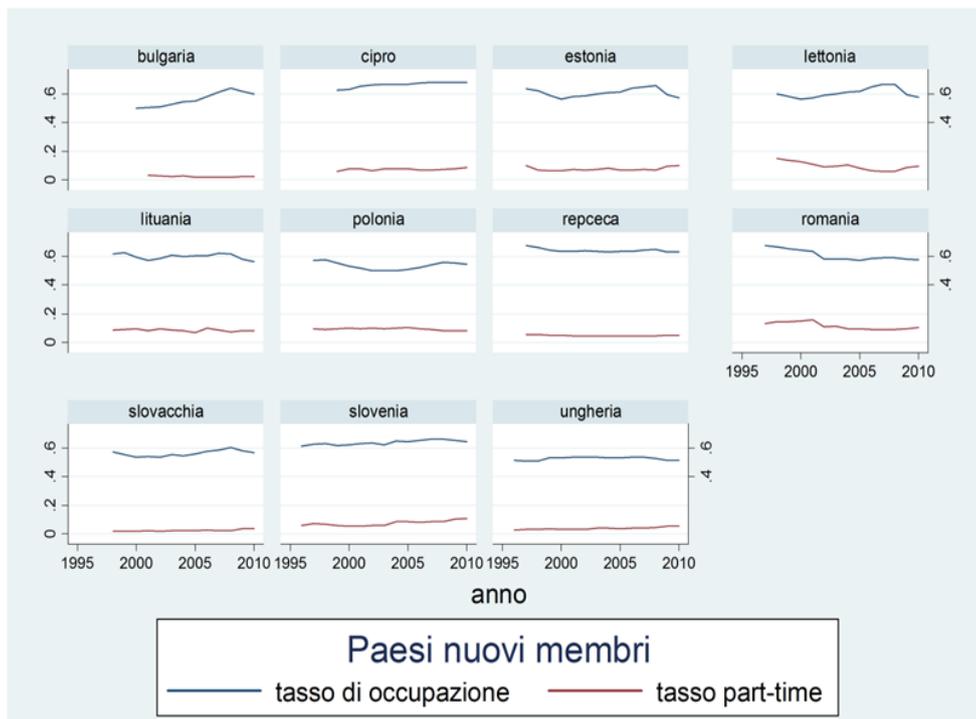


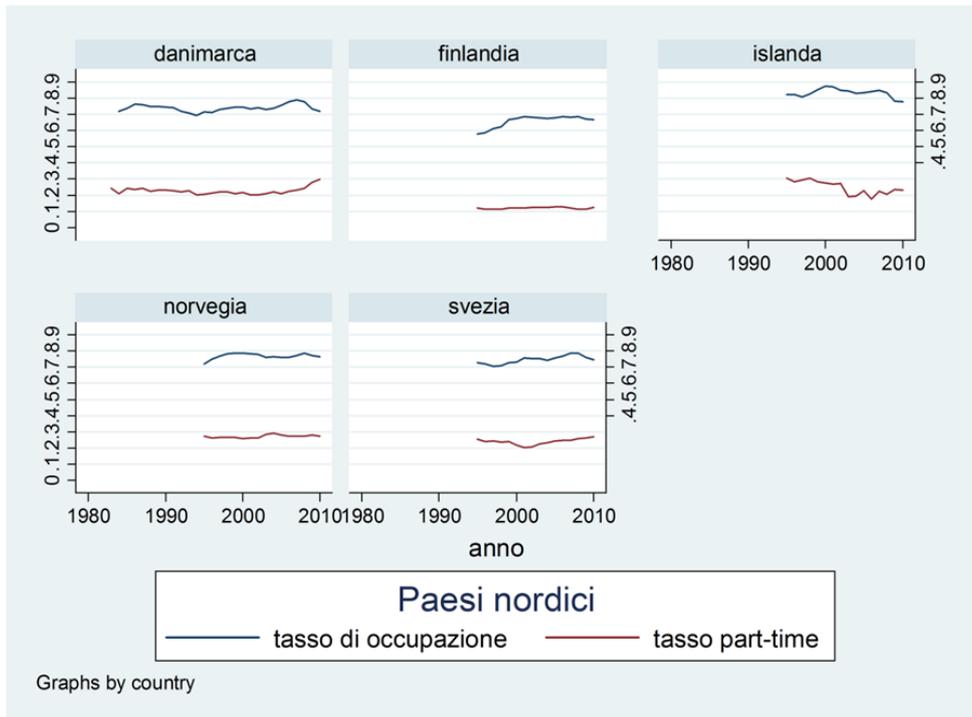
Grafico 2 : Paesi liberali



**Grafico 3 :** Europa meridionale



**Grafico 4 :** Nuovi membri dell'Unione Europea



**Grafico 5** : Paesi nordici