

Le politiche sociali in Italia nello scenario europeo

Ancona, 6-8 Novembre 2008

Instabilità lavorativa, propensione al rischio e scelte familiari in quattro contesti urbani dell'UE-27.

Fiorenza Deriu* e Simona Staffieri**

Paper presentato alla prima conferenza annuale ESPAnet Italia 2008
Sessione: nr. 2b *Carriere, salari, protezione sociale e opportunità di vita dei lavoratori atipici in Italia e in Europa*

(*) Dipartimento di Scienze Demografiche, 'Sapienza' Università di Roma
Viale Regina Elena, 295
00161 Roma
fiorenza.deriu@uniroma1.it

(**) Istat
Viale Liegi, 13
00198 Roma
staffier@istat.it

1. Introduzione

Negli ultimi venti anni il mercato del lavoro, in Italia come in Europa, ha subito un incisivo processo di deregolamentazione che, in nome dell'auspicata *flexicurity*, ha finito per generare precariato al proliferare di forme di lavoro parasubordinato e atipico¹. Difatti, in molti Paesi, tra cui l'Italia, i policy makers hanno privilegiato la definizione di nuove forme contrattuali flessibili, alla introduzione di misure di protezione sociale del lavoro, che ne avrebbero dovuto controllare i rischi conseguenti. Basti ricordare gli interventi normativi della fine degli anni Novanta – la legge 196/1997 (meglio nota come “Pacchetto Treu”), la legge 30/2003 (conosciuta come “Legge Biagi”) e il decreto legislativo 276 dello stesso anno – in cui sono state codificate numerose forme contrattuali a carattere “non standard”, senza che contemporaneamente fossero assicurate misure capaci di sostenere la formazione continua del lavoratore per la sua riqualificazione all'interno del mercato della “knowledge society”; ammortizzatori sociali e misure a garanzia (seppur parziale) del reddito; strumenti diretti a favorire la conciliazione lavoro-famiglia, a sostegno del lavoro di cura, ancora oggi perlopiù a carico delle donne.

In realtà, nello spirito della strategia comunitaria di Lisbona (SEO), flessibilità e sicurezza sociale del lavoro non sono state concepite come dimensioni inconciliabili, quanto come complementari ai fini del potenziamento della capacità di occupabilità del mercato e come strumenti di sviluppo dell'economia. Nelle nuove linee guida per il periodo 2005-2008², la Commissione Europea al punto 21 ha invitato gli Stati Membri “to promote flexibility combined with employment security and reduce labour market segmentation, having due regard to the role of the social partners” (European Commission, 2005). Ciò che invece continua a verificarsi, è una crescente segmentazione del mercato del lavoro che vede contrapporsi i contratti a tempo indeterminato, caratterizzati da un elevato grado di protezione sociale, a quelli a tempo determinato; nonché questi ultimi ai contratti cosiddetti atipici o non standard, particolarmente sguarniti sul fronte delle tutele. Non solo.

Queste forme non standard di lavoro interessano sempre più le giovani generazioni, chi ha percorsi formativi più lunghi alle spalle e, tra questi, le donne. Pertanto, proprio quei soggetti che la Strategia Europea per l'Occupazione intendeva favorire e sostenere nel processo di inclusione nel mercato del lavoro – più giovani e più istruiti – risultano alla fine i protagonisti involontari di un “mercato del lavoro secondario e marginale” all'interno del quale aumenta il “rischio di accumulare carriere costellate da passaggi continui fra lavori precari, disoccupazione e lavori precari” (Barbieri, Scherer, 2007 p.436). E ciò che è più grave, è che la crescente instabilità lavorativa ha finito per influire incisivamente sulla capacità progettuale di queste nuove generazioni che vivono schiacciate su una dimensione dagli “orizzonti accorciati”, “difficili” (Deriu, 2008), nei quali le fasi di transizione alla vita adulta, quali l'uscita dalla famiglia di origine, l'avvio della vita di coppia e il primo figlio vengono rimandate nel tempo. “C'è chi impara a convivere con questi cambiamenti, trovando equilibri improbabili in condizioni lavorative ed economiche instabili, puntando sulla valorizzazione dell'esperienza e sulla realizzazione personale; e chi invece rimane vittima della cosiddetta ‘trappola della precarietà’, dalla quale è difficile affrancarsi perché tende ad autoalimentarsi al trascorrere del tempo” (Deriu, 2008:12).

¹ Contratti co.co., a progetto, job sharing, intermittenti, job-on-call, outsourcing etc...

² European Commission (2005), *Integrated Guidelines for Growth and Employment*.

In questo paper, a partire dai dati raccolti nel 2006 in un'indagine sul campo³ nell'ambito del progetto di ricerca transnazionale "Job Instability and Family Trends" (JIFT)⁴ in quattro città dell'allora UE-25 - Amburgo, Lubiana, Roma e Varsavia – si propone una riflessione sulla complessa relazione tra instabilità lavorativa e scelte familiari, di cui si cerca di evidenziare le determinanti e in particolare se e, eventualmente, quale ruolo giochi nella progettualità di lungo termine, la propensione al rischio degli individui; se e in che misura prevalga invece una preoccupazione legata all'insicurezza economica e alla carenza di tutele e di strumenti di protezione sociale in grado di supportare le unioni e la fecondità. Per completare il quadro si cercherà di individuare i fattori che influenzano maggiormente la percezione soggettiva della precarietà del lavoro.

2. Segmentazione del mercato del lavoro, instabilità lavorativa e scelte familiari: uno sguardo al contesto europeo

Crescita economica e occupazione costituiscono i principali obiettivi messi a fuoco dalla nuova Strategia di Lisbona, rilanciata nella primavera del 2005 dopo i modesti risultati raggiunti nel primo periodo di attuazione⁵, al fine di semplificare le priorità di intervento su cui le politiche dei Paesi membri dovrebbero convergere, affinché l'Europa possa competere sul mercato mondiale al pari di altre potenze economiche. Entro il 2010 l'investimento totale (pubblico e privato) in ricerca e sviluppo dovrà raggiungere il 3% del Pil europeo e il tasso di occupazione il 70% (il 60% per l'occupazione femminile). Naturalmente ciò non significa che le politiche non debbano tener conto di altre questioni connesse con il raggiungimento di questi obiettivi: basti pensare alla necessità di rafforzare il mercato interno a fronte dei sempre più frequenti shock economici esterni; di creare un ambiente favorevole allo sviluppo degli affari; di sostenere il sistema dell'istruzione, la formazione lungo tutto l'arco della vita (*life-long learning*) e *l'active-ageing*; di destinare maggiori risorse alla ricerca e all'innovazione tecnologica; di ripensare le modalità di sfruttamento delle risorse

³ L'indagine è stata condotta con metodologia survey con una tecnica di rilevazione dati C.a.t.i. Maggiori dettagli sul disegno della ricerca saranno forniti nel paragrafo metodologico del paper.

⁴ Ricerca condotta dalla Fondazione Giacomo Brodolini insieme al Dipartimento di Scienze Demografiche della Sapienza e finanziata dalla Commissione Europea DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Il progetto ha visto la collaborazione di una partnership internazionale: per la Germania, il Max Planck Institute di Rostock; per la Slovenia, lo Science and Research Center of Koper (Università di Primorska); per la Polonia, la Warsaw School of Economics; per l'Italia, i Dipartimenti di Scienze Demografiche e di Scienze Economiche della "Sapienza" Università di Roma.

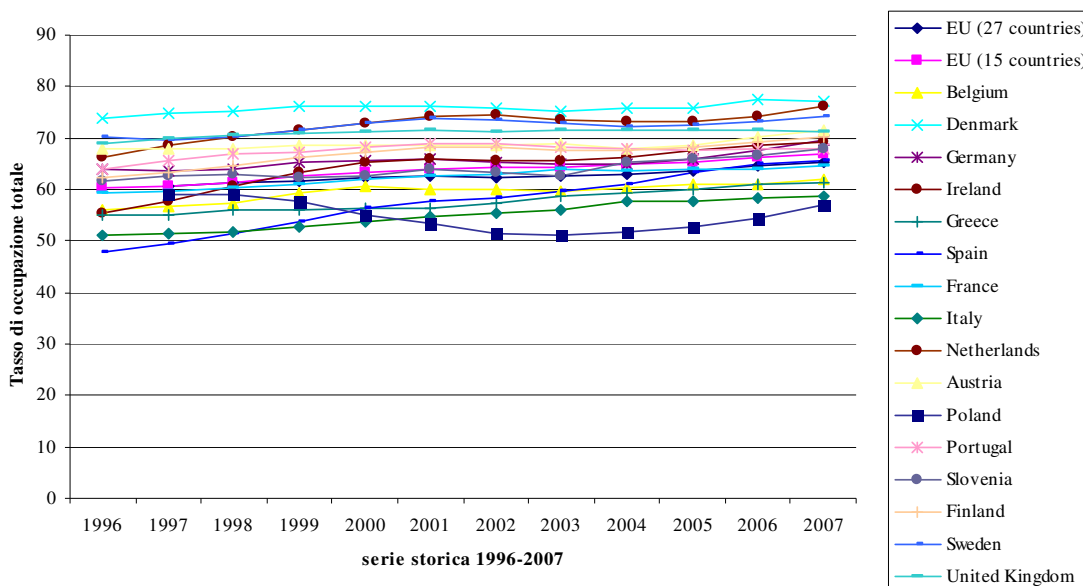
⁵ Il Primo Ministro olandese Wim Kok, a capo di un pool di esperti, fu incaricato tra il maggio e l'ottobre del 2004 di redigere un rapporto sullo stato di avanzamento dei Paesi membri nell'attuazione della Strategia di Lisbona. Il 3 novembre dello stesso anno fu presentato un rapporto, *Facing the Challenge*, in cui si denunciava un generalizzato ritardo dovuto principalmente all'eccessivo 'affollamento' dell'agenda di lavoro, nella quale convergevano numerosi obiettivi; allo scarso coordinamento; infine a priorità spesso in conflitto tra loro. Nel confermare l'attualità dei tre pilastri originari della Strategia di Lisbona (economico, sociale e ambientale), il documento indicava nella crescita economica e dell'occupazione le priorità d'azione della nuova Strategia, da conseguire intraprendendo azioni politiche in cinque aree chiave: la knowledge-society, il mercato interno, il clima di affari, il mercato del lavoro, la sostenibilità ambientale. Parallelamente ad una più precisa messa a fuoco degli obiettivi, occorre rivedere il metodo di coordinamento. La Commissione avrebbe dovuto prevedere un unico Piano dell'Unione per la crescita e lo sviluppo, mentre ogni Paese avrebbe dovuto adottare un unico Piano Nazionale in linea con le raccomandazioni contenute in quello dell'Unione. La commissione e il Parlamento europeo avrebbero dovuto monitorare attivamente il processo; il Consiglio europeo ogni tre anni avrebbe rimesso a fuoco gli obiettivi sulla base dei risultati complessivi raggiunti.

energetiche disponibili e investire in quelle alternative; di garantire la sostenibilità di un sistema di protezione sociale che vede accrescersi sempre più il numero di popolazione non attiva (invecchiamento della popolazione) e la riduzione di quella in età attiva.

A tre anni di distanza dal nuovo Piano per l'occupazione e lo sviluppo (2005), il Consiglio europeo che si è tenuto in primavera ha potuto constatare i positivi risultati raggiunti, anche se è stata da più parti sollevata la necessità di completare riforme strutturali che consentano a tali esiti di resistere alle difficoltà di un mercato globale in profonda crisi: basti considerare il continuo rialzo dei prezzi delle risorse energetiche e la turbolenza dei mercati finanziari. In questo clima, tra le raccomandazioni della Commissione e dello stesso Consiglio acquista particolare rilievo l'invito ad attivare misure che incentivino la competizione tra i mercati e che potenzino la flessibilità e la sicurezza dell'occupazione (*flexicurity*). Tuttavia, come già anticipato nell'introduzione, nella generalità dei casi la *flexicurity* ha avuto un'attuazione asimmetrica, sbilanciata sul fronte delle misure di flessibilità. Se da una parte ha assicurato un costante aumento dei tassi di occupazione (anche in presenza di una crisi economica congiunturale di difficile gestione), dall'altra il mercato del lavoro è andato vieppiù segmentandosi, generando una profonda divaricazione tra i lavoratori a tempo indeterminato, i cui contratti sono accompagnati da un articolato sistema di tutele, e i lavoratori non standard, o atipici, talora del tutto privi di qualsiasi forma di protezione sociale.

Ma veniamo ai dati. Nel 2000 solo la Danimarca, insieme all'Olanda, la Svezia e il Regno Unito rispettivamente al 72,9, 73 e 71,2%, presentava un tasso di occupazione (76,3%) già ben al di sopra di quello indicato oggi come obiettivo per il 2010 dalla nuova Strategia di Lisbona. Tra gli altri Paesi dell'UE-15, l'Italia costituiva il fanalino di coda con un tasso di occupazione del 53,7% insieme alla Spagna e alla Grecia anch'esse ben al di sotto del 60% (graf. 1).

Graf. 1 Tasso di occupazione totale (medie UE-15 e UE-27, Stati membri UE-15, Polonia e Slovenia). Serie storica 1996-2007



Fonte: Eurostat database – 2008

A tre anni di distanza dall'introduzione della legge 196 del 1997, diretta ad attenuare l'eccessiva rigidità del mercato del lavoro italiano, la modesta crescita dell'occupazione rivelava l'insufficienza di quelle misure nel fronteggiare una situazione che imponeva interventi strutturali ben più profondi. Dei Paesi che non erano

ancora entrati a far parte dell'UE la Polonia presentava un profilo occupazionale molto simile a quello italiano (55%), mentre la Slovenia (62,8%) era maggiormente in linea con la Francia (62,1%), la Germania (65,6%) e l'Irlanda (65,6%) (graf. 1). La Polonia, come già l'Italia, scontava il ritardo nell'introduzione di politiche attive del lavoro: infatti, nonostante la stagione delle riforme politico-economiche fosse iniziata nel 1989, solo nel 2004 era stata promulgata una legge sulla promozione del lavoro e le sue istituzioni⁶ con lo specifico obiettivo di agire sulle misure a sostegno dell'occupazione e sulle parti sociali coinvolte nella contrattazione (Jozwiak, Kotowska, 2007). La Slovenia, a differenza della Polonia e dell'Italia, già dai primi anni Novanta aveva avviato politiche attive per favorire i processi di inclusione nel mercato del lavoro. A tal fine, un ruolo cruciale era ricoperto, e lo è tuttora, dal Servizio nazionale per l'occupazione: un ente indipendente di diritto pubblico, articolato in uffici territoriali, responsabile principale dell'implementazione delle politiche per l'occupazione. Tra i suoi obiettivi la crescita dell'occupazione, il sostegno dell'orientamento al lavoro e della formazione continua, il monitoraggio dell'effettiva erogazione delle misure di protezione sociale agli aventi diritto nonché il controllo degli standard di qualità dei servizi per l'impiego. Il caso danese, esemplare in Europa, portava con sé gli esiti di una intensa stagione di riforme avviata nel 1993, diretta a modificare profondamente il legame tra fruizione di ammortizzatori sociali e partecipazione a politiche attive in una "virtuosa combinazione tra stabilità macroeconomica, crescita e protezione sociale" (Pisano, Raitano, 2007:55). Il modello della *flexicurity* adottato con successo in Danimarca è diventato ben presto oggetto di interesse per molti Paesi, seppur nella convinzione che non potesse essere meccanicamente esportabile in contesti caratterizzati da equilibri tanto diversi fra loro.

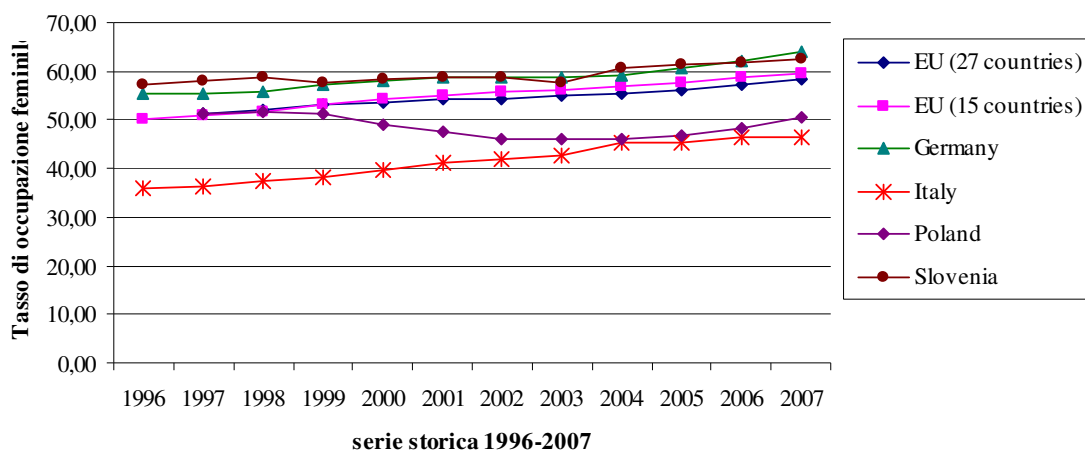
Alla luce dell'esperienza danese, tra il 2000 e il 2004 l'UE-15 si avvia ad una prima attuazione della Strategia di Lisbona senza registrare però risultati incoraggianti. I livelli di occupazione in Italia aumentarono di appena 4 punti percentuali in quattro anni, in Germania addirittura diminuirono di 0,6 punti (graf. 1). In Germania solo a partire dal 2002 era iniziato il corso delle cosiddette Hartz-Reforms che, in quattro ondate successive, aveva consentito l'introduzione di nuove forme contrattuali flessibili a carattere temporaneo, tra cui alcune a carattere speciale (Bernardi, 2007). Tra i Paesi candidati all'UE-25, non ancora direttamente coinvolti nell'attuazione della SEO, la Polonia registrava una parabola discendente dell'occupazione che la portava dal 55% al 51,7%, mentre la Slovenia vedeva il tasso di occupazione salire di 2,5 punti percentuali.

Con riferimento, poi, alla condizione delle donne (graf. 2), nel 2000 l'Italia si confermava il Paese che aveva accumulato il maggior ritardo nel sostenere il processo di inclusione nel mercato del lavoro, facendo registrare un tasso di occupazione femminile inferiore al 40%. La stessa Grecia e la Spagna si collocavano al di sopra di questa soglia (rispettivamente con il 41,7% e il 41,3%). La Germania presentava valori di poco al di sotto del 60% (58,10%), mentre Polonia e Slovenia confermavano profili simili rispettivamente all'Italia e alla stessa Germania, con tassi del 48,9% e del 58,4% (graf. 2). Tra il 2000 e il 2004 in Polonia l'occupazione femminile aveva perso due punti percentuali, mentre in Slovenia li aveva guadagnati: dunque, due Paesi candidati all'allargamento dell'UE con profili occupazionali di segno opposto. Nello stesso periodo l'occupazione femminile dei Paesi dell'UE-15 aveva continuato a far registrare un trend positivo, ma del tutto insufficiente a colmare il gap con quella maschile. In

⁶ *Act on Employment Promotion and Labour Market Institutions* (Dz.U.04.99.1001). Tuttavia altre leggi sono state promulgate in quel periodo, quali l'*Act on Trade Unions* (Dz.U.01.79.854), l'*Act on Employer's Organizations* (Dz.U.91.55.235) e l'*Act on specific Rules to Terminate Job Contracts due to Reasons Pertaining an Enterprise* (Dz.U.02.112.980).

Germania e in Italia l'occupazione maschile era dai 15 ai 20 punti percentuali superiore a quella femminile, mentre in Slovenia il gap si riduceva a meno della metà (9 punti percentuali).

Graf. 2 Tasso di occupazione femminile. Serie storica 1996-2007



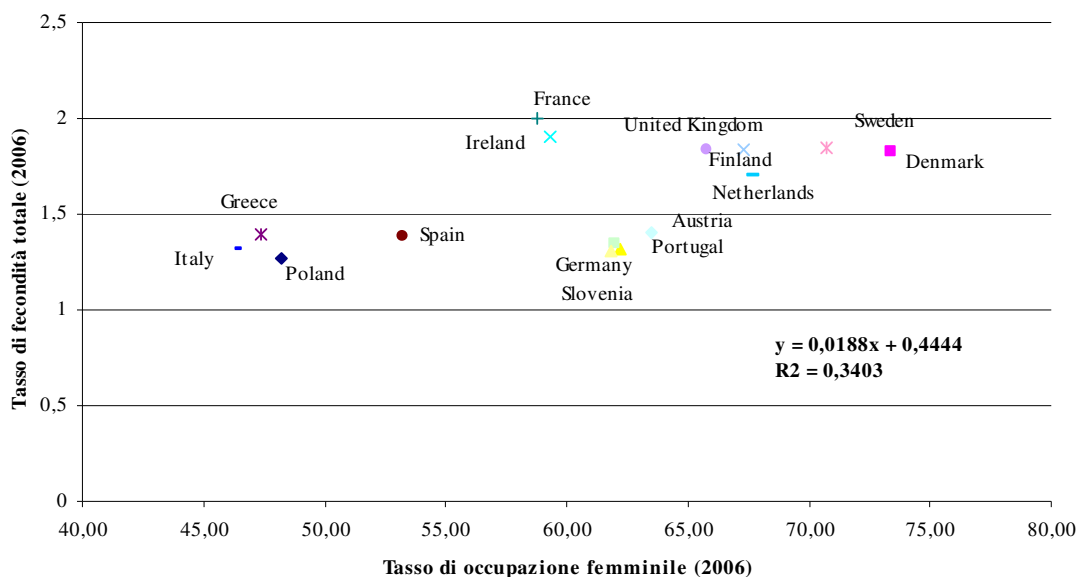
Fonte: Eurostat database – 2008

La situazione è iniziata a cambiare quando nel 2005, con la pubblicazione delle nuove Linee Guida Integrative della SEO, i Paesi dell'UE sono stati chiamati in modo più stringente a formulare e a dare attuazione a un Piano unico di interventi diretto in via prioritaria a sostenere la crescita economica e ad aumentare l'occupazione. Nonostante il Consiglio Europeo della primavera del 2008 abbia valutato positivamente in linea generale gli esiti della SEO nell'ultimo triennio, la crescita dell'occupazione è stata scandita da ritmi molto diversi da paese a paese. È questo il caso della Germania e dell'Italia. Mentre la prima in tre anni ha registrato una crescita dell'occupazione totale del 3,4%, quella italiana è stata appena dell'1,1% (graf. 1). Guardando, poi, ai Paesi dell'allargamento che nel 2005 sono entrati a far parte dell'UE, nello stesso periodo la Polonia ha avviato una più che positiva inversione di tendenza, per cui l'occupazione totale è cresciuta di 4,2 punti e quella femminile di 3,8 (graff. 1 e 2); la Slovenia è rimasta stabile nonostante la crescita dell'occupazione femminile sia stata scandita da un passo minore rispetto al periodo precedente.

Ci si potrebbe chiedere se l'occupazione femminile possa influire sulle scelte di fecondità. Dal grafico 3 si rileva una interessante correlazione positiva tra queste due dimensioni: al crescere dell'occupazione femminile i tassi di fecondità tendono ad assestarsi a livelli più alti (sebbene sempre al di sotto del livello di sostituzione della popolazione). A conferma di una generalizzata inversione di tendenza rispetto agli anni Sessanta, in cui era la condizione di inattività (casalinga) della donna a favorire le scelte di fecondità della coppia. Non sorprende dunque osservare che i Paesi con più alti tassi di occupazione femminile e sostenuti livelli di fecondità sono quelli dell'area nord-europea, dove sono state avviate incisive politiche di sostegno al *work-life balance* già a partire dalla seconda metà degli anni Sessanta. Più preoccupante la situazione di quei Paesi dell'area mediterranea, come l'Italia, la Grecia, la Spagna, o dell'allargamento, come la Polonia, dove, pur essendosi ormai affermati modelli di realizzazione della donna non più centrati esclusivamente sul ruolo di moglie e madre, ma su quello di lavoratrice-professionista, l'incapacità del mercato del lavoro di offrire adeguate

opportunità di inclusione, inducono ad optare per una drastica posticipazione delle scelte di fecondità, quando non addirittura alla rinuncia.

Graf. 3 Tasso di fecondità totale per tasso di occupazione femminile (Stati membri UE-15, Polonia e Slovenia) Anno 2006



Fonte: Eurostat database – 2008

Il risultato si traduce in una pesante riduzione dei tassi di fecondità che in questi Paesi ormai da qualche tempo non riesce a raggiungere la cosiddetta *safety zone* (McDonald, 2006), nonché in uno spostamento in avanti dell'età media al primo figlio che in Italia ha raggiunto per le donne i 31 anni, in Germania e in Slovenia i 29,5 e in Polonia i 28. Questo ritardo si lega anche alla posticipazione dell'età in cui i giovani lasciano la famiglia di origine, a sua volta influenzata da percorsi formativi più lunghi e da tempi di attesa per entrare nel mercato del lavoro, in alcuni Paesi, ancora troppo lunghi. Talora, nonostante abbiano trovato un lavoro, i giovani continuano a vivere con la famiglia di origine, non tanto per ragioni legate alle comodità che derivano da questo tipo di convivenza, quanto perché l'occupazione ha carattere temporaneo e non permette l'assunzione di impegni di lungo termine per l'affitto di una casa e per sostenere tutte le spese accessorie, connesse ad una vita autonoma. La conquista dell'autonomia diventa, quindi, un progetto di vita ambito ma difficilmente praticato.

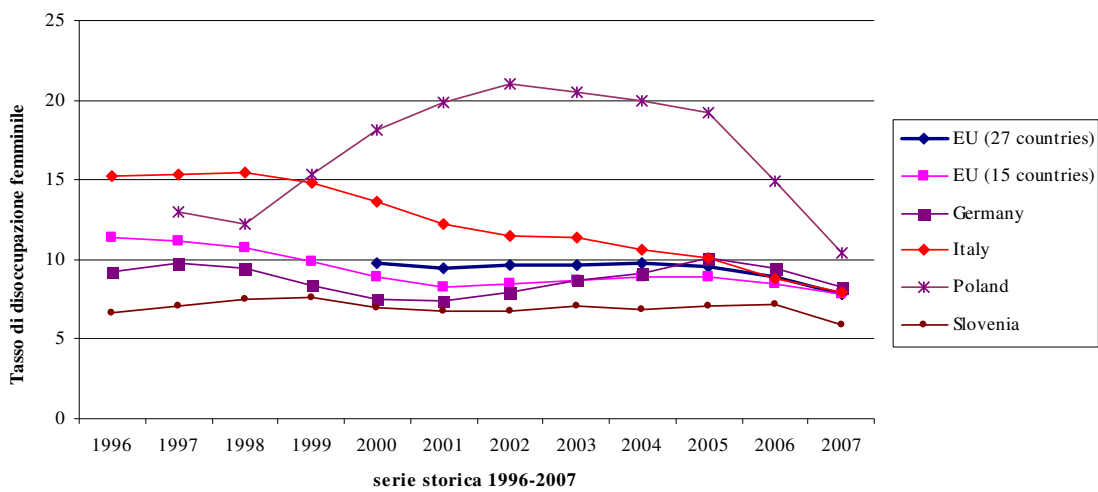
Contemporaneamente al definirsi del quadro occupazionale sopra descritto, si è assistito ad un progressivo decremento dei tassi di disoccupazione, anche se con andamenti differenziati per paese e per genere. La Polonia costituisce senza dubbio un caso a sé, se si considera che i tassi di disoccupazione sono cresciuti dai 2 ai 3 punti percentuali l'anno tra il 1996 e il 2002 (fino ad arrivare ad un Tdt⁷ del 20%), per poi iniziare una positiva parabola discendente analoga a quello del periodo precedente, che ha portato il Paese a convergere nel 2007 verso gli altri Stati membri dell'UE-27, seppur mantenendosi su valori ancora piuttosto sostenuti (9,6%). Tale trend è stato anche accompagnato da una significativa riduzione del tasso di disoccupazione di lungo termine che nel 2003 aveva raggiunto un picco dell'11% e nel 2007 è sceso al 4,9% (tab. 1). La spiegazione di questa sostanziale inversione di tendenza risiede nella scelta, intrapresa dal governo polacco nel 2003, di aumentare la spesa per le politiche del

⁷ Tasso di disoccupazione totale

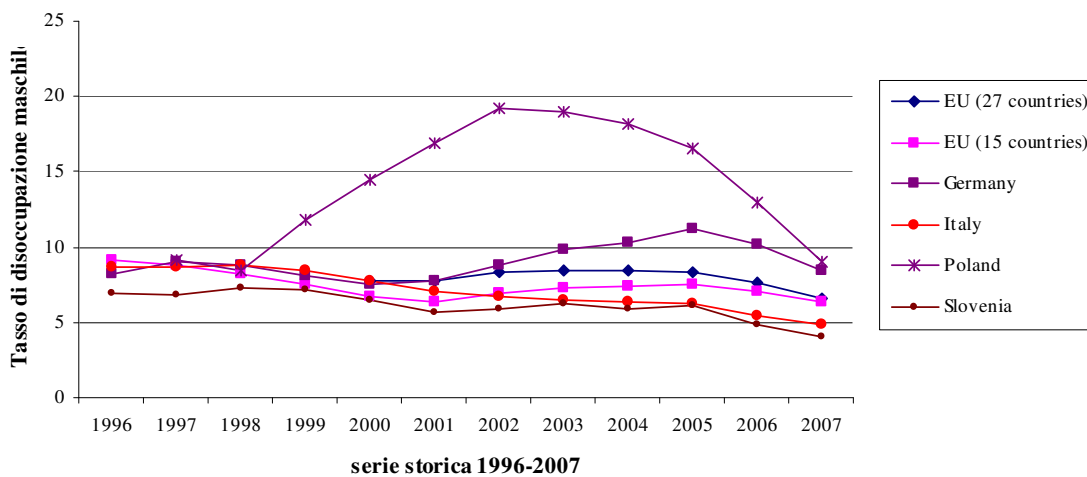
mercato del lavoro (LMP) e quella per le politiche attive del lavoro (ALMP) che, fino ad allora, non avevano superato rispettivamente l'1,1% e lo 0,13% del Pil. Davvero una quota esigua, se si considera che nei paesi del Nord-Europa gli stanziamenti per le politiche attive del lavoro raggiungevano rispettivamente il 2,71% e l'1,17% del Pil. Il programma speciale chiamato "Il primo lavoro (*The first Job*)" definito nel 2002 nacque proprio nell'intento di promuovere l'occupazione e il *self-employment* tra coloro che si affacciavano per la prima volta sul mercato del lavoro. Non c'è alcun dubbio che queste misure abbiano fatto la differenza, se si considera la parabola discendente che da quel momento è stata registrata in Polonia nel trend dei livelli di disoccupazione totale e di genere.

Graf. 4 - Tasso di disoccupazione per genere. Serie storica 1996-2007

a) Donne



b) Uomini



Fonte: Eurostat database – 2008

È interessante invece osservare come nei rimanenti tre Paesi (Germania, Italia e Slovenia) si siano realizzati in corrispondenza degli uomini e delle donne due trend contrapposti. Mentre i tassi di disoccupazione femminile, che nel 1996 si assestavano a livelli molto diversi tra loro (dal 7 al 15%), nel decrescere sono andati progressivamente convergendo su valori compresi tra il 6 e l'8%, con una evidente riduzione del gap tra i

paesi considerati in questo paper (ma la considerazione può essere estesa anche agli altri Paesi dell'UE-15); quelli di disoccupazione maschile hanno seguito un trend divergente. Difatti, se nel 1996 si collocavano in un range che andava dal 7 all'8,7%, nel decrescere hanno teso a differenziarsi, distribuendosi in un intervallo che va dal 4% all'8,5%, evidenziando il progresso netto di alcuni Paesi (Italia e Slovenia) e la sostanziale stabilità di altri (Germania) (graff. 4a e 4b).

In realtà, nel caso della Germania non si è trattato affatto di stabilità, in quanto tra il 2002 e il 2005 in questo Paese sia la disoccupazione maschile che quella femminile hanno ripreso a crescere, così come si osserva nei dati sulla disoccupazione di lungo termine (tab. 1). Infatti in Germania in questo periodo tale indicatore ha guadagnato circa due punti percentuali. Solo dal 2005 si è assistito ad un'inversione di tendenza che ha ricondotto nel 2007 la disoccupazione di lungo termine ad un intorno ravvicinato al valore medio dell'UE-27. Erano i primi effetti della stagione di riforme avviata in Germania nel 2002.

Tab. 1 - Tasso di disoccupazione di lungo termine* per genere. Serie storica 1996-2007

	DONNE											
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
EU (27 paesi)	:	:	:	:	4.6	4.4	4.5	4.5	4.6	4.4	4.0	3.3
EU (15 paesi)	5.7	5.6	5.2	4.6	4.1	3.6	3.5	3.7	3.8	3.7	3.5	3.1
Germania	4.8	5.3	5.1	4.5	4.0	3.8	4.0	4.5	5.3	5.3	5.3	4.7
Italia	10.2	10.0	9.1	9.1	8.4	7.6	6.9	6.6	5.5*	5.2	4.5	3.9
Polonia	:	6.7	6.3	7.4	9.1	10.8	12.3	11.8	11.1	11.4	8.6	5.4
Slovenia	3.1	3.3	3.3	3.1	4.2	4.0	3.6	3.6	3.4	3.3	3.5	2.7
	UOMINI											
EU (27 paesi)	:	:	:	:	3.5	3.5	3.6	3.8	3.8	3.8	3.5	2.8
EU (15 paesi)	4.2	4.1	3.7	3.3	2.9	2.7	2.7	3.0	3.1	3.1	3.0	2.6
Germania	3.7	4.3	4.3	4.0	3.7	3.7	4.1	4.7	5.7	5.9	5.7	4.8
Italia	5.5	5.6	5.3	5.2	4.8	4.4	4.0	3.8	2.9*	2.9	2.6	2.2
Polonia	:	3.7	3.5	4.5	6.0	7.8	9.8	10.4	9.6	9.3	7.1	4.6
Slovenia	3.7	3.6	3.3	3.5	4.1	3.5	3.4	3.5	3.1	2.9	2.4	1.8
	TOTALE											
EU (27 paesi)	:	:	:	:	4.0	3.9	4.0	4.1	4.2	4.1	3.7	3.1
EU (15 paesi)	4.9	4.8	4.4	3.9	3.4	3.1	3.1	3.3	3.4	3.4	3.2	2.8
Germania	4.2	4.7	4.7	4.2	3.8	3.8	4.0	4.6	5.5	5.7	5.5	4.7
Italia	7.3	7.3	6.8	6.7	6.3	5.7	5.1	4.9	4.0*	3.9	3.4	2.9
Polonia	:	5.0	4.7	5.8	7.4	9.2	10.9	11.0	10.3	10.3	7.8	4.9
Slovenia	3.4	3.4	3.3	3.3	4.1	3.7	3.5	3.5	3.3	3.1	2.9	2.2

Fonte: Eurostat database – 2008

* *Long-term unemployed* (12 months and more) persons are those aged at least 15 years not living in collective households who are without work within the next two weeks, are available to start work within the next two weeks and who are seeking work (have actively sought employment at some time during the previous four weeks or are not seeking a job because they have already found a job to start later). The total active population (labour force) is the total number of the employed and unemployed population. The duration of unemployment is defined as the duration of a search for a job or as the length of the period since the last job was held (if this period is shorter than the duration of the search for a job). Metadati del Database Eurostat 2008.

Nonostante siano stati fatti importanti passi avanti anche rispetto alla disoccupazione di lungo termine, solo la Slovenia e l'Italia presentano nel 2007 valori inferiori alla media UE-27 (3,1) rispettivamente con un 2,2% e un 2,9%, mentre Germania (4,7%) e Polonia (4,9%) vi si collocano decisamente al di sopra. Tuttavia, il

dato italiano, che potrebbe rappresentare un indizio positivo dell'attuazione di un rapido turn-over dell'occupazione, cela il problema dell'intermittenza del lavoro e della crescente precarietà connessa con la progressiva diffusione di forme contrattuali temporanee, che non costituiscono affatto un passaggio verso la progressiva stabilizzazione, quanto un modo stabile di impegnare la forza lavoro. Se, poi dal dato congiunturale si passa all'analisi di quello tendenziale tra il 2005 e il 2007, tenendo conto delle differenze di genere, la Slovenia risulta più simile alla Germania; la Polonia all'Italia (tab. 1).

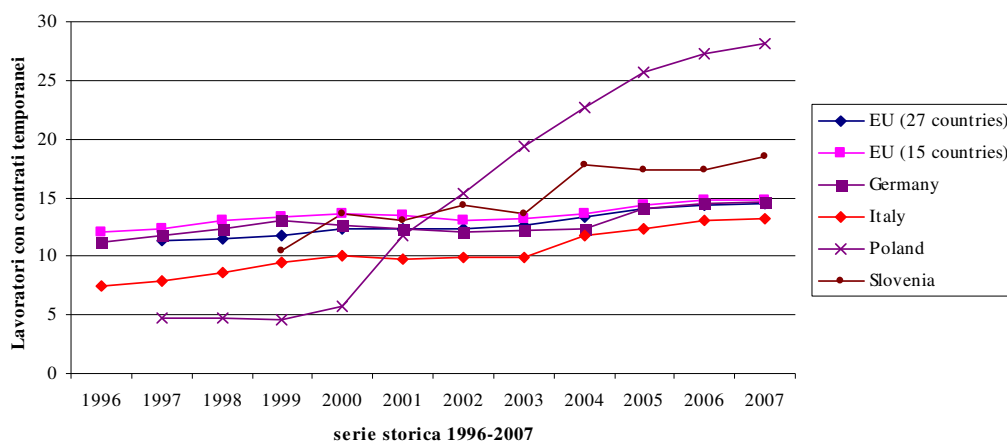
Difatti, mentre in Germania e Slovenia la riduzione della disoccupazione di lungo termine ha interessato maggiormente gli uomini che le donne, con un decremento tra il 2005 e il 2007 di 1,1 punto percentuale per i primi e di 0,6 punti percentuali per le seconde (valori identici nei due Paesi); in Italia e in Polonia lo stesso indicatore ha riportato valori più favorevoli per le donne che per gli uomini, con riduzioni per le prime di 1,3 punti percentuali in Italia e di ben 6 punti in Polonia. E comunque l'Italia è tra i Paesi oggetto di studio l'unico in cui la disoccupazione di lungo termine caratterizza maggiormente la condizione delle donne rispetto agli uomini, a conferma della maggiore segmentazione verticale e orizzontale del mercato del lavoro italiano.

Ma per comprendere il senso di questi cambiamenti, che sembrerebbero confortare circa un generalizzato trend positivo di crescita dell'occupazione, è necessario guardare "dentro" ai dati, alla mera lettura dei quali non è possibile fermarsi se si vogliono cogliere le implicazioni che da tale crescita sono derivate in termini di crescente insicurezza dei percorsi lavorativi e di vita delle generazioni più giovani.

Si prenda ad esempio l'incidenza del lavoro con contratti temporanei (graf. 5).

In Polonia a partire dal 2000 i contratti di lavoro temporaneo hanno iniziato a crescere ad un passo medio di 4 punti percentuali, con un lieve rallentamento dopo il 2005. Tendenza che nel 2007 ha fatto registrare un picco del 28,2% (graf. 5), secondo solo alla Spagna (31,7%) tra i Paesi dell'UE-27, e senza particolari differenze di genere (cfr. tab. 2).

Graf. 5 - Occupati con contratto temporaneo* (UE-15, UE-27, Slovenia e Polonia). Serie storica 1996-2007



Fonte: Eurostat database – 2008

* A job may be considered temporary if employer and employee agree that its end is determined by objective conditions such as a specific date, the completion of a task or the return of another employee who has been temporarily replaced (usually stated in a work contract of limited duration). Typical cases are: (a) persons with seasonal employment; (b) persons engaged by an agency or employment exchange and hired to a third party to perform a specific task (unless there is a written work contract of unlimited duration); (c) persons with specific training contracts. Metadati del Database Eurostat 2008.

Quando però si considera la distribuzione degli occupati temporanei distinta per uomini e donne, si rileva che sono i primi a lavorare con questo tipo di contratti più delle seconde, anche se il gap non è particolarmente ampio (54% contro il 46%) (tab. 2). Anche in Slovenia il lavoro temporaneo è molto diffuso e si assesta al 18,5%, 4 punti percentuali al di sopra della media dell'UE-27⁸. In Germania, dove il lavoro temporaneo è in linea con la media dei 27 paesi dell'UE (14,6%), non si riscontrano particolari differenze di genere. Tuttavia, come già rilevato in Polonia, tra i lavoratori temporanei gli uomini sono in percentuale più numerosi (anche se di appena 3 punti percentuali) delle donne (53% contro il 47%). Dove il lavoro temporaneo sembra fare la differenza tra uomini e donne è proprio in Italia. Nonostante, infatti, l'incidenza si collochi appena al 13,2%, al di sotto della media UE-27 (14,5%) (graf. 5), quella delle donne è al 16,6% e quella degli uomini all'11,1% (tab. 2). Pertanto, la prima considerazione da fare è che nel confronto tra l'occupazione a tempo indeterminato e quella temporanea, in quest'ultima le donne sono più numerose, con una differenza di oltre cinque punti percentuali. Non solo. Guardando alla distribuzione degli occupati con contratti temporanei, ancora una volta le donne superano gli uomini di tre punti percentuali (53% contro il 47%) (tab. 2).

Tab. 2 - Incidenza del lavoro a tempo indeterminato e temporaneo per genere. Serie storica 2003-2007

		DONNE				
		2003	2004	2005	2006	2007
Germania	Quota di donne occupate a tempo indeterminato*	87,7	87,82	86,53	86,13	85,81
	Quota di donne con contratti di lavoro temporaneo**	12,3	12,18	13,47	13,87	14,19
	Quota di donne tra gli occupati con contratto di lavoro temporaneo	46,83	45,68	46,09	46,21	47,11
Italia	Quota di donne occupate a tempo indeterminato	88,22	85,12	85,19	84,69	83,4
	Quota di donne con contratti di lavoro temporaneo	11,78	14,88	14,81	15,31	16,6
	Quota di donne tra gli occupati con contratto di lavoro temporaneo	51,25	52,85	50,62	50,18	52,59
Polonia	Quota di donne occupate a tempo indeterminato	82,19	78,51	75,34	74,02	72,07
	Quota di donne con contratti di lavoro temporaneo	17,81	21,49	24,66	25,98	27,93
	Quota di donne tra gli occupati con contratto di lavoro temporaneo	43,51	44,39	44,48	43,92	45,91
		UOMINI				
Germania	Quota di uomini occupati a tempo indeterminato	87,86	87,33	86,02	85,63	85,78
	Quota di occupati con contratti di lavoro temporaneo	12,14	12,67	13,98	14,37	14,22
Italia	Quota di uomini occupati a tempo indeterminato	92,09	90,29	89,37	88,69	88,91
	Quota di occupati con contratti di lavoro temporaneo	7,91	9,71	10,63	11,31	11,09
Polonia	Quota di uomini occupati a tempo indeterminato	79,24	76,31	73,48	71,51	71,56
	Quota di occupati con contratti di lavoro temporaneo	20,76	23,69	26,52	28,49	28,44

Fonte: Oecd Stat.Extracts database – 2008

* *Permanent worker*: The sum of 'Permanent employees' and 'Other workers'. *Permanent workers* are employees with paid leave entitlements. Excludes employees on a fixed term contract or whose expected duration of main job was less than one year with Seasonal/temporary/fixed contract work supplied as the

⁸ Non si dispone di dati sulle differenze di genere, acquisiti per gli altri Paesi dal database Oecd.

reason. Other workers are employees without paid leave entitlements. This is equivalent to employees who identified themselves as casual and employees without paid leave entitlements who did not identify as casual. Excludes employees on a fixed term contract or whose expected duration of main job was less than one year with Seasonal/temporary/fixed contract work supplied as the reason

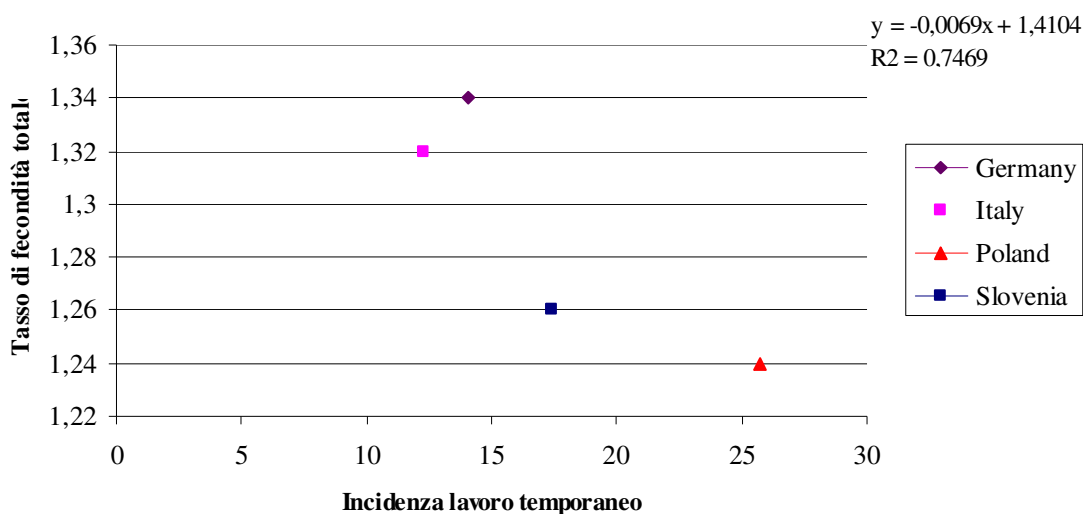
** *Temporary worker*: The sum of: 'Fixed term contract' and 'Seasonal workers'. *Fixed term contract workers* cover all employees working on a fixed term contract. *Seasonal workers* cover all employees whose expected duration of main job was less than one year with Seasonal/temporary/fixed contract supplied as the reason.

Metadati del Database Oecd Stat.Extracts – 2008.

Ciò che invece accomuna tutti i Paesi considerati in questo contributo è il trend di crescita del lavoro temporaneo e la contemporanea, progressiva riduzione di contratti a tempo indeterminato. Questi dati confermano il mutamento in atto, orientato prevalentemente alla diffusione di forme flessibili di lavoro che, pur favorendo il primo accesso al mercato, non rappresentano una fase transitoria strumentale alla progressiva stabilizzazione del rapporto di lavoro, quanto una forma stabile di *instabilità lavorativa*.

Inoltre, mettendo in relazione l'incidenza del lavoro temporaneo con i livelli di fecondità totale nei paesi oggetto di studio, è possibile osservare una significativa correlazione negativa, per cui all'aumentare dell'incidenza del lavoro temporaneo, diminuisce il numero medio di figli per donna⁹ (graf. 6). Il che porterebbe ad ipotizzare una relazione tra la condizione di instabilità ed incertezza lavorativa e le scelte riproduttive della popolazione in età attiva.

Graf. 6 – Tasso di fecondità totale per incidenza del lavoro temporaneo. Anno 2005



Fonte: nostre elaborazioni su dati Eurostat - database – 2008

A questo si aggiunga un altro aspetto del fenomeno: l'opportunità di lavorare part-time che, se da una parte può essere considerata una misura di flessibilità del lavoro, quando si accompagna ad una scelta volontaria resa tale dalla effettiva possibilità di scegliere tra misure alternative; dall'altra può trasformarsi in una scelta indotta e del tutto involontaria quando il mercato del lavoro non consente di trovare un'occupazione

⁹ Si è consapevoli che nello studio di questa relazione sarebbe stato più opportuno utilizzare il dato sul lavoro temporaneo femminile, ma non disponendo di informazioni sulla Slovenia, si è preferito utilizzare quello complessivo. Tuttavia, se si osservano i dati sull'occupazione temporanea femminile della Polonia, dell'Italia e della Germania se ne rileva la prossimità al valore complessivo dell'indicatore in esame. Pertanto la scelta di utilizzare l'incidenza del lavoro temporaneo totale è molto probabile che non abbia introdotto significative distorsioni nella relazione tra lavoro temporaneo e fecondità.

full-time oppure, non essendo disponibili misure di sostegno al *work-life balance*, e le donne (più che gli uomini) si trovano a dover necessariamente optare per la riduzione dell'orario lavorativo. Dai dati Oecd sul lavoro part-time risulta evidente come questa opportunità sia diffusa prevalentemente tra le donne in tre dei quattro Paesi coinvolti in questo studio. A tal proposito si è inteso selezionare la classe di età compresa tra i 25 e i 54 anni in modo da acquisire un dato il più possibile omogeneo con quello rilevato sugli intervistati residenti nelle quattro città in cui è stata condotta l'indagine Jift (popolazione tra i 25 e i 44 anni). Il part-time risulta chiaramente una misura di flessibilità del lavoro a quasi esclusivo appannaggio della componente femminile della forza lavoro. In Germania nel 2007 ha sfiorato il 40% tra le donne contro il 5,6% degli uomini; in Italia il 30% contro il 4%, in Polonia il 13% contro il 3,6% (tab. 3). Evidentemente, soprattutto in Germania e in Italia, il part-time risponde ad un'esigenza di conciliazione tra lavoro e famiglia non altrimenti soddisfatta col ricorso a servizi di supporto alla maternità che non obblighino la donna a ridurre il proprio impegno lavorativo.

In Polonia il ricorso al part-time si presenta piuttosto contenuto per uno scarso interesse verso questa misura (Matysiak, 2005; Matysiak, Steinmetz, 2006). Meno del 10% dei part-timers sceglie questa modalità per ragioni familiari; le donne con livelli alti di istruzione tendono a non optare per questa soluzione e quelle con bassi livelli di istruzione non la percepiscono come una misura di conciliazione tra lavoro e famiglia probabilmente a causa dei bassi livelli salariali (World Bank, 2004). Coloro che scelgono volontariamente il part-time sono soprattutto persone in età di prossima al pensionamento.

Tab. 3 - Incidenza dell'occupazione part-time e full-time nella classe di età 25-54 anni, per genere. Anni 2005-2007

		DONNE		
		2005	2006	2007
Germania	<i>Full-time</i>	59,36	60,10	60,03
	<i>Part-time</i>	40,64	39,90	39,97
Italia	<i>Full-time</i>	70,81	70,62	70,15
	<i>Part-time</i>	29,19	29,38	29,85
Polonia	<i>Full-time</i>	85,15	85,94	87,09
	<i>Part-time</i>	14,85	14,06	12,91
UE-15	<i>Full-time</i>	69,66	70,09	70,04
	<i>Part-time</i>	30,34	29,91	29,96
OECD Europa	<i>Full-time</i>	72,54	72,77	72,76
	<i>Part-time</i>	27,46	27,23	27,24
		UOMINI		
		2005	2006	2007
Germania	<i>Full-time</i>	94,6	94,4	94,4
	<i>Part-time</i>	5,4	5,6	5,6
Italia	<i>Full-time</i>	96,0	95,9	95,7
	<i>Part-time</i>	4,0	4,1	4,3
Polonia	<i>Full-time</i>	95,8	96,1	96,4
	<i>Part-time</i>	4,2	3,9	3,6
UE-15	<i>Full-time</i>	95,7	95,6	95,7
	<i>Part-time</i>	4,3	4,4	4,3
OECD Europa	<i>Full-time</i>	96,1	95,9	96,0
	<i>Part-time</i>	3,9	4,1	4,0

Oecd Stat.Extracts database – 2008

L'Italia si guadagna un ulteriore "primato" anche nel part-time involontario, dal momento che ben il 76% delle donne tra i 25 e i 54 anni occupate part-time dichiara di aver fatto questa scelta non volontariamente (tab. 4). Il dato della Germania è comunque molto vicino a quello italiano a dimostrazione del fatto che questa soluzione tende a rispondere a delle carenze in altri ambiti di tutela.

Da un primo sguardo al contesto europeo e ai trend occupazionali e di fecondità dei Paesi coinvolti in questo studio si conferma dunque l'opportunità di approfondire l'analisi del legame che intercorre tra flessibilità/instabilità lavorativa e scelte familiari, cercando di mettere a fuoco il ruolo giocato dal lavoro atipico nelle scelte che contrassegnano la transizione all'età adulta: l'uscita dalla famiglia di origine, l'entrata in unione, le scelte di fecondità

Tab. 4 - Quota di occupati part-time non per scelta volontaria (part-time non volontario) nella classe di età 25-54 anni, per genere. Anni 2000-2007

	Donne 25-54 anni							
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Germany	78,28	79,10	76,44	75,18	74,17	72,55	73,43	72,08
Italy	73,06	75,43	74,36	77,44	74,68	75,29	76,42	75,89
Poland	..	60,47	68,19	64,02	58,21	65,95	65,84	68,37
	Uomini 25-54 anni							
Germany	21,72	20,90	23,56	24,82	25,83	27,45	26,57	27,92
Italy	26,94	24,57	25,64	22,56	25,32	24,71	23,58	24,11
Poland	..	39,53	31,81	35,98	41,79	34,05	34,16	31,63

Fonte: Oecd Stat.Extracts database – 2008

3. Dati e metodi

I dati utilizzati per rispondere agli interrogativi posti alla base delle ipotesi di lavoro di questo contributo sono stati raccolti nel 2006 con metodologia survey nell'ambito del progetto di ricerca transnazionale "Job Instability and Family Trends" (JIFT)¹⁰. La popolazione di riferimento scelta per la costruzione del campione nelle quattro città di Amburgo, Lubiana, Roma e Varsavia è costituita dai giovani-adulti di età compresa tra i 25 e i 44 anni, residenti o comunque abitanti nei quattro contesti urbani nel periodo di indagine. L'indagine è stata condotta somministrando un questionario informatizzato con la tecnica Cati¹¹ (cioè mediante interviste telefoniche). E' stato implementato un questionario elettronico in grado di gestire la sequenza delle domande in base a filtri e regole precise che differenziano i percorsi dedicati a particolari profili di rispondenti. Per la selezione del campione si è scelto un campionamento casuale semplice senza ripetizione, cioè un disegno campionario che

¹⁰ Ricerca condotta dalla Fondazione Giacomo Brodolini insieme al Dipartimento di Scienze Demografiche della Sapienza e finanziata dalla Commissione Europea DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Il progetto ha visto la collaborazione di una partnership internazionale: per la Germania, il Max Planck Institute di Rostock; per la Slovenia, lo Science and Research Center of Koper (Università di Primorska); per la Polonia, la Warsaw School of Economics; per l'Italia, i Dipartimenti di Scienze Demografiche e di Scienze Economiche della "Sapienza" Università di Roma.

¹¹ Computer Assisted interviste telefoniche.

assegna la stessa probabilità di inclusione nel campione a tutti i nominativi appartenenti alla lista della popolazione di riferimento¹².

12 Più precisamente si è scelto di adottare un campionamento sistematico dalla lista preventivamente ordinata per CAP (codice di avviamento postale) e all'interno di ciascun CAP per alfabetico di via; il preventivo ordinamento della lista abbinato ad opportune regole per la sostituzione dei nominativi in caso di "caduta" consente di accrescere la probabilità che qualora un nominativo debba essere sostituito, il nuovo nominativo corrisponda ad una famiglia che abita nella stessa via, o comunque nello stesso quartiere della città, mantenendo in questo modo pressoché invariata la distribuzione sul territorio del campione. Ad ogni unità campionaria è stato attribuito un peso, chiamato peso di riporto all'universo, che esprime quante unità della popolazione sono rappresentate dall'unità in questione. Il calcolo delle stime è stato possibile determinando le frequenze pesate (assolute, relative o percentuali) o le medie ponderate delle variabili di interesse. E' stato utilizzato lo stimatore di ponderazione vincolata¹². L'utilizzo di tale stimatore, mediante l'introduzione di vincoli a totali noti di popolazione ha consentito di ridurre notevolmente gli errori campionari. Nel caso di tale stimatore la costruzione dei pesi di riporto all'universo è basata sulla risoluzione di un problema di minimo vincolato, nel quale si impone l'uguaglianza delle stime campionarie del totale di alcune variabili ausiliarie con i rispettivi totali noti riferiti alla popolazione desunti da fonti esterne all'indagine. In questo modo, si garantisce che il campione, una volta pesato, riproduca la stessa struttura della popolazione rispetto alla distribuzione delle variabili ausiliarie; quanto più le variabili ausiliarie considerate sono correlate con le variabili oggetto d'indagine, tanto più migliora l'efficienza delle stime prodotte (espressa in termini di mean square error). Da un punto di vista formale, una stima del totale di una variabile Y è data dalla seguente espressione:

$$\tilde{Y} = \sum_{k \in s} y_k w_k$$

dove con riferimento al campione s si indica con y_k il valore della variabile Y osservato nella k-ma unità campionaria e con w_k il peso di riporto all'universo associato alla k-ma unità campionaria.

La metodologia di calcolo dei pesi di riporto all'universo w_k si articola nelle due seguenti fasi:

1. calcolo del peso diretto d_k , sulla base del disegno campionario, definito come l'inverso della probabilità di inclusione della k-ma unità campionaria: $d_k = 1/p_k$;
2. calcolo del fattore correttivo w_k ottenuto vincolando a totali noti di popolazione.

Il coefficiente di riporto all'universo w_k si ottiene moltiplicando il peso diretto per il fattore correttivo. I fattori correttivi w_k si ottengono risolvendo il seguente problema di minimo vincolato, in cui la funzione da minimizzare è una funzione di distanza tra i pesi diretti d_k e i pesi finali w_k ; i vincoli sono definiti dalla condizione di uguaglianza tra le stime campionarie dei totali di alcune variabili e i totali noti degli stessi:

$$\begin{cases} \min \left\{ \sum_{k \in s} dist(d_k, w_k) \right\} \\ \sum_{k \in s} x_k w_k = t \end{cases}$$

dove t è il vettore dei totali noti e x_k è il vettore delle variabili ausiliarie osservate nella k-ma unità campionaria.

La funzione di distanza prescelta è la funzione logaritmica troncata; l'adozione di tale funzione garantisce che i pesi finali w_k siano positivi e che i fattori correttivi w_k siano compresi in un predeterminato intervallo di valori possibili, escludendo in tal modo l'applicazione di fattori correttivi troppo grandi o troppo piccoli.

I vincoli da utilizzare nella procedura sono stati scelti tenendo conto degli obiettivi di analisi della ricerca, in particolare dell'esigenza di analizzare il fenomeno sia da un punto di vista sociodemografico, sia da un punto di vista economico in relazione al mercato del lavoro.

I totali noti della popolazione di riferimento sono stati ottenuti combinando diverse fonti disponibili: fonti demografiche o Censimento della Popolazione (per ogni Città è stata presa in considerazione l'informazione statistica più recente)

I pesi di riporto all'universo sono stati dunque costruiti vincolando ai seguenti totali noti:

- popolazione per sesso e quattro classi di età (25-29, 30-34, 35-39, 40-44);
- popolazione per sesso e stato civile (lo stato civile è stato classificato in due modalità: celibe/nubile e coniugato o precedentemente coniugato);
- popolazione per sesso e condizione occupazionale (la condizione occupazionale è codificata in tre modalità: occupato, persona in cerca di occupazione, inattivo). Il disegno campionario e questa nota metodologica sono state curate dalla dott.ssa Silvia Loriga dell'Istituto Nazionale di Statistica.

La dimensione del campione in ciascuna città è stato di 1013 interviste complete ad Amburgo; 1273 a Roma, 1000 a Varsavia e 965 a Lubiana.

Per rispondere alle questioni poste alla base di questo lavoro sono state effettuate diverse analisi di regressione logistica sugli intervistati uomini e donne ipotizzando in alcuni di queste effetti di interazione tra il sesso e il lavoro. I modelli sono riproposti per ciascuna delle quattro città. Il modello di regressione logistica è un caso particolare di modello lineare generalizzato, viene applicato nei casi in cui la variabile dipendente è di tipo dicotomico. Questa tecnica stima la probabilità che si verifichi un evento alla luce di alcune covariate che ne definiscono le circostanze.

Il primo modello proposto nel presente lavoro studia la probabilità di vivere in coppia (matrimonio o convivenza) ed è stato applicato agli intervistati che al momento dell'indagine erano già usciti dalla famiglia di origine (677 casi selezionati per Roma; 630 per Varsavia; 636 per Lubiana e 875 per Amburgo). Nel modello sono stati considerati congiuntamente gli intervistati uomini e donne, ipotizzando così che per le variabili socio-demografiche (predittori del modello) non ci fossero significative differenze di genere. Per la variabile sull'occupazione dell'intervistato invece è stato considerato l'effetto di interazione tra il sesso dell'intervistato e la sua condizione occupazionale.

Il secondo modello riguarda la fecondità ed include tutte le coppie del campione (convivenze e matrimoni), con e senza figli. Tale modello è stato applicato distintamente agli uomini e alle donne (140 e 264 casi rispettivamente selezionati per Roma; 244 e 246 per Varsavia; 199 e 358 per Lubiana e 278 e 349 per Amburgo). L'obiettivo dell'analisi, in un'ottica descrittiva e non esplicativa, è consistito nell'evidenziare le caratteristiche occupazionali delle coppie in cui vi sono dei figli rispetto a quelle senza figli, nonché l'eventuale influenza della propensione al rischio degli intervistati, al netto di altre caratteristiche socio-demografiche.

Il terzo modello di regressione logistica studia invece le intenzioni di fecondità e include i rispondenti di 25-44 anni che al momento dell'indagine vivevano con un partner, indipendentemente dal numero di figli già avuti. In tal senso sono state analizzate le intenzioni di avere un (altro) figlio nei tre anni successivi all'intervista ("Sì" rispetto a "No"), applicando due modelli logistici, distinti per uomini e donne (117 maschi e 217 femmine selezionati per Roma; 132 e 207 per Varsavia; 125 e 249 per Lubiana; 211 e 182 per Amburgo). Lo studio distinto delle intenzioni di fecondità si giustifica col fatto che l'esperienza lavorativa potrebbe aver esercitato un'influenza diversa a seconda del genere del rispondente. L'obiettivo del lavoro è verificare se, al netto delle caratteristiche socio-demografiche della coppia, una condizione lavorativa meno tutelata riduce la probabilità di avere un (altro) figlio in un periodo di tempo definito (nei tre anni successivi).

L'ultimo modello di regressione logistica proposto nel lavoro riguarda la percezione di precarietà. Sono stati selezionati i soli rispondenti che al momento dell'intervista erano occupati con una storia lavorativa di almeno tre anni (341 casi per Roma; 387 per Varsavia; 248 per Lubiana e 258 per Amburgo). L'obiettivo è quello di evidenziare le caratteristiche occupazionali, socio-demografiche dei rispondenti che dichiarano di percepirsi precari rispetto a quelli che non si sentono precari e come tali caratteristiche influenzino la probabilità di percepirsi precario.

4. L'uscita dalla famiglia di origine e l'avvio della vita di coppia: tempi e determinanti delle scelte di unione

Nelle quattro surveys condotte nell'ambito del progetto Jift si è cercato anzitutto di mettere a fuoco le condizioni in cui era possibile realizzare l'uscita dalla famiglia di origine. Negli anni Sessanta i "cancelli" che segnavano la transizione all'età adulta erano ben scanditi secondo un preciso ordine che prevedeva, almeno nel modello familistico italiano, l'uscita dalla famiglia di origine dopo il termine degli studi, l'inserimento "sicuro" nel mercato del lavoro (secondo la logica del 'posto fisso') e con l'inizio della vita matrimoniale (la convivenza era ancora molto poco praticata). A questa seguiva, in genere nel giro di pochi anni, il primo figlio, spesso un secondo talora un terzo: il tutto entro i 30 anni. Oggi la situazione è ben diversa. Sebbene il modello familistico italiano costituisca un background culturale tipico dei Paesi dell'area mediterranea, in cui la predominante diffusione della religione cattolica ha favorito l'affermazione di un modello tradizionale di famiglia (e di formazione della famiglia), non vale altrettanto per Paesi come la Germania e tanto meno per quelli del Nord Europa dove i giovani si sono da sempre affrancati precocemente dalla famiglia di origine. Sta di fatto, però, che negli anni, a prescindere dal background culturale di riferimento, si è assistito ad una progressiva posticipazione dei tempi in cui le scelte legate alla transizione all'età adulta si realizzano.

I dati raccolti con l'indagine Jift nei quattro contesti urbani di Amburgo, Roma, Lubiana e Varsavia mettono bene in luce le diverse modalità di uscita dalla famiglia di origine dei giovani e le traiettorie intraprese in rapporto alla vita di coppia o da single. Ad Amburgo, per esempio, ben il 98% dei giovani intervistati era, all'epoca dell'indagine, già uscito dal "nido familiare" e per ragioni diverse dall'entrata in unione: infatti avevano scelto di andare a vivere da soli. Non solo. L'età in cui questa scelta si era realizzata è risultata la più bassa rispetto a quella rilevata nelle altre città: sia per le donne che gli uomini (in media 21,6 per le prime e 23 per i secondi). In chiaro: i giovani ad Amburgo si affacciano presto ad una vita autonoma e non necessariamente perché hanno deciso di andare a vivere con un partner (per matrimonio o convivenza). Difatti solo il 4,6% del campione aveva lasciato la famiglia di origine per sposarsi e il 16,6% per iniziare una convivenza. Queste le peculiarità. Gli aspetti sui quali i comportamenti dei giovani nei quattro contesti urbani considerati sembrerebbero convergere, sono l'associazione positiva tra livello di istruzione, condizione lavorativa ed età in cui la scelta di uscire dalla famiglia di origine per matrimonio o convivenza si realizza: in pratica, al crescere del livello di istruzione i giovani tendono a rimanere più a lungo in casa; così come all'aumentare della sicurezza del lavoro (lavoratori a tempo indeterminato). Il dato sull'occupazione potrebbe apparire fuorviante, in quanto ci si attenderebbe che proprio chi ha un lavoro stabile possa più facilmente avviare una vita autonoma e potrebbe costituire un valido spunto per chi volesse affermare la relazione tra la propensione al rischio dei lavoratori precari rispetto a quelli a tempo indeterminato. Sarebbe, dunque, la loro maggiore propensione a fare scelte rischiose a favorirne l'uscita dalla famiglia di origine per entrare nella vita di coppia. Eppure occorre tenere presente la possibile interazione del dato sull'occupazione con il livello di istruzione: in genere sono le persone meno istruite ad avere lavori a tempo indeterminato ed è noto che a livelli più bassi di istruzione si associano comportamenti più tradizionali. Non solo. Occorrerebbe considerare le differenze di genere. La ricerca ha messo in luce come a Roma, per esempio, perdura un modello di uscita per cui è più facile che la giovane donna precaria lasci la casa dei genitori per entrare in unione, quando il partner ha un lavoro a tempo indeterminato. Un dato, infatti, che accomuna le

quattro città è che la scelta di entrare in unione si realizza preferibilmente quando almeno uno dei due partner ha un lavoro a tempo indeterminato.

Ad Amburgo, Lubiana e Varsavia i giovani più istruiti tendono a rimanere in casa fino ai 24 anni (o poco più), a Roma fino a oltre i 28 (28,6). Il dato suggerisce la presenza a Roma di un modello di uscita dal 'nido familiare' ben diverso da quello di Amburgo. Difatti il ritardo che si registra nella Capitale non è paragonabile a nessuno di quelli rilevati nelle altre indagini. L'età media in cui i giovani lasciano la casa dei genitori per sposarsi o andare a convivere è di 27 anni per gli uomini e 26 per le donne, ma ciò che rileva mettere in evidenza è che l'età media in cui si realizza questa scelta coincide con l'età media al matrimonio (che si conferma tra l'altro come la motivazione principale per cui i giovani decidono di uscire di casa). Il che significa che a Roma è molto radicato un modello tradizionale di famiglia. Solo quando i giovani lasciano la famiglia di origine per andare a vivere da soli, la prima unione che realizzano è in convivenza e non per matrimonio, a dimostrazione del fatto che una volta affrancatisi dalla sfera di influenza e di controllo sociale della famiglia di origine, adottano un modello di unione meno convenzionale.

Queste informazioni ci hanno suggerito di andare più a fondo nello studio delle caratteristiche che si associano alla scelta di unione, successiva all'uscita dalla famiglia di origine, e che ne aumentano la probabilità di realizzazione, cercando di mettere a fuoco il tipo di influenza esercitata da alcune variabili socio-demografiche (come il genere, l'età, il livello di istruzione, il background familiare), dalla propensione al rischio degli individui o dalle condizioni lavorative al momento dell'intervista (tab. 5).

Tab. 5 - Risultati del modello logistico sulla probabilità di vivere in coppia dopo essere usciti dalla famiglia di origine (uomini e donne)

	Roma			Varsavia			Lubiana			Amburgo		
	Coeff.	b Sig.	Exp(B)	Coeff.	b Sig.	Exp(B)	Coeff.	b Sig.	Exp(B)	Coeff.	b Sig.	Exp(B)
<i>Livello di istruzione (rif. Basso)</i>												
Medio	-0,520	0,116	0,594	2,404	0,147	11,062	-1,475	0,148	0,229	-0,146	0,450	0,864
Alto	-0,891	0,008	0,410	1,817	0,269	6,154	-1,673	0,100	0,188	0,008	0,963	1,008
<i>Genere*Condizione lavorativa (rif. Uomo*Dipendente a tempo indeterminato)</i>												
Donna*Dipendente a tempo determinato/Lavoro atipico/Lavoro autonomo	0,588	0,156	1,800	-0,286	0,573	0,751	-0,506	0,317	0,603	0,321	0,342	1,378
Donna*Disoccupato/Inattivo	2,242	0,000	9,413	1,320	0,040	3,744	-0,658	0,356	0,518	1,797	0,000	6,034
<i>Condizione lavorativa (rif. Dipendente a tempo)</i>												
Dipendente a tempo determinato/Lavoro atipico/Lavoro autonomo	-0,521	0,050	0,594	-0,074	0,833	0,929	-0,203	0,548	0,816	-0,263	0,213	0,769
Disoccupato/Inattivo	-1,204	0,010	0,300	-1,240	0,011	0,289	-0,579	0,323	0,561	-0,774	0,019	0,461
<i>Genere (rif. Uomo)</i>												
Donna	0,116	0,658	1,123	0,143	0,648	1,154	0,519	0,051	1,680	0,371	0,051	1,449
<i>Propensione al rischio (rif. Bassa)</i>												
Alta	0,112	0,562	1,119	-0,136	0,548	0,873	-0,440	0,084	0,644	0,044	0,799	1,045
<i>Numero di fratelli/sorelle (rif. 0 fratelli/sorelle)</i>												
Uno	0,741	0,004	2,099	0,234	0,390	1,264	-0,102	0,713	0,903	-0,108	0,583	0,897
Due o più	0,937	0,001	2,551	-0,081	0,787	0,922	0,371	0,270	1,449	-0,081	0,697	0,922
<i>Status socio-economico famiglia di origine (rif. Basso)</i>												
Alto	0,904	0,014	2,470	-0,030	0,900	0,970	-0,120	0,589	0,887	-0,196	0,179	0,822
<i>Coorte (rif. 1961-65)</i>												
1966-70	-0,078	0,756	0,925	-0,232	0,619	0,793	0,387	0,219	1,473	-0,335	0,110	0,715
1971-75	-0,744	0,003	0,475	-0,986	0,016	0,373	-0,007	0,982	0,993	-0,278	0,197	0,757
1976-81	-1,377	0,000	0,252	-1,398	0,001	0,247	-0,473	0,129	0,623	-0,615	0,004	0,541
<i>Costante</i>	0,610	0,259	1,840	0,598	0,728	1,818	3,214	0,002	24,870	0,774	0,003	2,169
<i>Numero casi</i>	677			630			636			875		

Fonte: Nostre elaborazioni sui dati dell'indagine *Jift*

Il modello logistico sulla probabilità di vivere in coppia dopo essere usciti dalla famiglia di origine sconta un unico limite, legato al fatto che il dato sull'occupazione, così come sull'istruzione si riferiscono al momento dell'intervista e non al momento in cui la scelta è maturata. Tuttavia, una serie di riscontri sui dati ci ha confortati nell'applicazione del modello giacché non risultavano differenze significative tra i valori dei predittori rilevati in corrispondenza della prima unione (che poteva però anche essere una precedente unione) e al momento dell'intervista.

Essere giovane non favorisce la progettualità di coppia: infatti, la probabilità di vivere in coppia diminuisce al passare dalle generazioni più anziane a quelle più giovani. Relazione che, almeno in parte, conferma il dato sulla progressiva posticipazione di questa scelta in contesti con background culturali anche molto diversi fra loro.

A Roma e Lubiana si conferma la significatività dell'effetto del livello di istruzione sulla probabilità di vivere in coppia, che si riduce al crescere della scolarità del rispondente. Il conseguimento di livelli di istruzione più alti comporta infatti il protrarsi del tempo di uscita dal percorso formativo, cui consegue il ritardo nell'entrata nel mercato del lavoro e quindi la posticipazione della possibilità di mantenersi autonomamente. Tale relazione, anche se di segno opposto, è significativa a Varsavia, ma solo in corrispondenza di chi è in possesso di un titolo di istruzione di scuola superiore. Per questi giovani la probabilità di vivere in coppia aumenta notevolmente.

Tra le ipotesi di fondo del modello c'era quella di osservare se la condizione lavorativa del rispondente agisse da fattore propulsivo o deterrente alla vita in unione. Si è pensato di studiare questa relazione tenendo presente la possibile interazione tra il genere e l'attività lavorativa, dal momento che dall'analisi descrittiva era emerso un diverso pattern di entrata in unione tra uomini e donne in rapporto all'attività lavorativa svolta. È risultato particolarmente interessante osservare come sia a Roma che a Varsavia e ad Amburgo la probabilità di vivere in coppia aumenti proprio quando è la donna ad essere disoccupata o inattiva, rispetto all'uomo con contratto a tempo indeterminato. Se poi si guarda esclusivamente alla condizione lavorativa del rispondente si osserva che a Roma avere un contratto di lavoro atipico (e quindi instabile) oppure essere disoccupato o inattivo riduce notevolmente la probabilità di vivere in coppia, rispetto a chi lavora a tempo indeterminato. Sembrerebbe dunque trovare conferma, almeno in questo contesto, l'ipotesi per cui la condizione di incertezza lavorativa tende a ritardare e rallentare alcune scelte di transizione alla vita adulta. A Varsavia e ad Amburgo la stessa relazione vale solo per i disoccupati e gli inattivi. Il lavoro può, dunque, fare la differenza nella scelta di unione. Dato confermato anche grazie alla falsificazione dell'ipotesi sulla possibile relazione tra propensione al rischio e vita di coppia. Il modello sembrerebbe evidenziare che tale predittore non eserciti alcun effetto significativo sulla variabile risposta: il che significa che la propensione al rischio non entra in gioco in queste scelte. Solo a Lubiana la propensione al rischio è significativa, ma ancora una volta si fa interessante osservare la direzione della relazione. Ad alti livelli di propensione al rischio sembrerebbe associarsi una minore probabilità di vivere in coppia. Il dato potrebbe essere interpretato alla luce di quanto ipotizzato da alcuni studiosi, per cui la vita di coppia agirebbe da ammortizzatore dei rischi (Salmieri, 2006), da esperienza costruita su un sistema di fiducia che accresce il senso di sicurezza. In tal senso, la relazione negativa tra l'alta propensione al rischio e la vita di coppia potrebbe trovare una spiegazione proprio nel maggior rischio derivante dalla scelta di continuare a vivere da soli (non necessariamente nella famiglia di origine).

Da questa prima analisi sembrerebbe trovare conferma la centralità del lavoro, del lavoro stabile e sicuro, nella progettualità dei giovani intervistati nei quattro contesti urbani oggetto di studio, mentre la propensione al rischio appare giocare un ruolo incentivante rispetto alla vita da single.

5. Vita di coppia e scelte di fecondità: dalle intenzioni ai fatti....

In questo modello, relativo allo studio della fecondità realizzata, sono state considerate tutte le coppie del campione con o senza figli, nell'intento di osservare come la probabilità di vivere in coppia con almeno un figlio vari in relazione ad un determinato set di predittori. L'ipotesi di fondo è analoga a quella già formulata nello studio della probabilità di vivere in coppia: ci si propone infatti di osservare se la condizione lavorativa del rispondente e del partner sono in grado di influire sulla scelta di avere un figlio e se questa scelta si leghi ad una maggiore propensione al rischio degli intervistati.

Il modello è stato costruito distintamente per uomini e donne, ritenendo plausibile che i predittori considerati esercitino una diversa influenza sulle rispettive scelte di fecondità (tabb. 6 e 7).

Tab. 6 - Risultati del modello logistico sulla probabilità di vivere in coppia con almeno un figlio (uomini)

	Roma			Varsavia			Lubiana			Amburgo		
	Coeff. b	Sig.	Exp(B)	Coeff. b	Sig.	Exp(B)	Coeff. b	Sig.	Exp(B)	Coeff. b	Sig.	Exp(B)
<i>Coorte (rif. 1961-65)</i>												
1966-70	-0,486	0,263	0,615	1,125	0,014	3,081	0,206	0,642	1,229	-0,490	0,203	0,612
1971-75	-2,805	0,000	0,061	0,274	0,474	1,315	-0,699	0,077	0,497	-1,097	0,006	0,334
1976-81	-4,345	0,000	0,013	-2,594	0,000	0,075	-1,629	0,000	0,196	-1,504	0,000	0,222
<i>Livello di istruzione (rif. Medio-Basso)</i>												
Alto	-0,434	0,249	0,648	-0,668	0,031	0,513	-0,218	0,470	0,804	-0,557	0,063	0,573
<i>Propensione al rischio (rif. Bassa)</i>												
Alta	-0,783	0,033	0,457	0,166	0,567	1,180	-0,536	0,142	0,585	-0,205	0,551	0,815
<i>Condizione lavorativa (rif. Dipendente a tempo indeterminato)</i>												
Dipendente a tempo determinato/Lavoro atipico/Lavoro autonomo	-1,361	0,000	0,256	-0,010	0,974	0,990	-0,879	0,012	0,415	-0,285	0,374	0,752
Disoccupato/Inattivo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,935	0,551	2,548
<i>Contratto part-time (rif. No)</i>												
Sì	0,180	0,848	1,197	-0,185	0,698	0,831	-0,742	0,444	0,476	-1,548	0,007	0,213
<i>Condizione lavorativa partner (rif. Dipendente a tempo indeterminato)</i>												
Dipendente a tempo determinato/Lavoro atipico/Lavoro autonomo	1,133	0,096	3,104	-0,348	0,279	0,706	0,305	0,414	1,357	-0,315	0,488	0,729
Disoccupato/Inattivo	1,262	0,003	3,533	0,715	0,133	2,044	-2,929	0,000	0,053	1,698	0,000	5,462
<i>Alloggio di proprietà (rif. Sì)</i>												
No	-0,551	0,202	0,576	-2,015	0,007	0,133	0,348	0,270	1,416	-1,159	0,001	0,314
<i>Numero di fratelli/sorelle (rif. 0 fratelli/sorelle)</i>												
Uno	-0,575	0,329	0,563	-0,568	0,116	0,567	-0,483	0,225	0,617	-0,182	0,624	0,834
Due o più	-1,017	0,091	0,362	-0,509	0,249	0,601	0,414	0,397	1,513	0,211	0,598	1,235
<i>Costante</i>	3,363	0,000	28,880	2,341	0,002	10,390	1,713	0,001	5,545	1,187	0,011	3,279
<i>Numero casi</i>	140			244			199			278		

Note: - casi non selezionati

L'età è il primo predittore a risultare significativo in entrambi i modelli, confermando la criticità di scelte familiari di lungo termine (scelta del figlio) nel passare dalle coorti più anziane a quelle più giovani. Anche il livello di istruzione gioca un

ruolo importante, soprattutto nel modello delle donne, dal momento che al crescere del suo grado si riduce la probabilità che queste abbiano già avuto figli: le donne che hanno investito del tempo in questa direzione hanno orizzonti di realizzazione professionali, a cui non intendono rinunciare.

Ma veniamo al lavoro. A Roma e Lubiana quando l'uomo è occupato con contratti atipici o non standard, la sua probabilità di vivere in coppia con figli si riduce: l'instabilità lavorativa maschile sembrerebbe, dunque, non favorire scelte riproduttive. Nel modello delle donne solo ad Amburgo la condizione lavorativa delle intervistate è significativa: quando sono disoccupate o inattive si riduce infatti la probabilità che abbiano dei figli. Di maggior interesse l'analisi del predittore relativo alla condizione lavorativa del partner che, quando si tratta di donna occupata con contratti atipici (Roma) o disoccupata (Roma, Amburgo, Varsavia), accresce per l'uomo la probabilità di vivere in coppia con figli: la minore inclusione della donna nel mercato del lavoro sembrerebbe dunque favorire le scelte riproduttive. Solo a Lubiana la disoccupazione del partner donna come del partner uomo diminuisce la probabilità di aver fatto scelte di fecondità.

Tab. 7 - Risultati del modello logistico sulla probabilità di vivere in coppia con almeno un figlio (donne)

	Roma			Varsavia			Lubiana			Amburgo		
	Coeff. b	Sig.	Exp(B)	Coeff. b	Sig.	Exp(B)	Coeff. b	Sig.	Exp(B)	Coeff. b	Sig.	Exp(B)
<i>Coorte (rif. 1961-65)</i>												
1966-70	-0,469	0,253	0,625	-0,384	0,393	0,681	1,082	0,025	2,949	-0,359	0,506	0,698
1971-75	-1,229	0,004	0,293	-0,949	0,024	0,387	-0,528	0,188	0,590	-0,814	0,167	0,443
1976-81	-2,015	0,002	0,133	-2,111	0,000	0,121	-1,695	0,000	0,184	-2,519	0,000	0,081
<i>Livello di istruzione (rif. Medio-Basso)</i>												
Alto	-0,539	0,105	0,583	-0,096	0,744	0,909	-0,492	0,134	0,611	-1,014	0,012	0,363
<i>Propensione al rischio (rif. Bassa)</i>												
Alta	0,304	0,360	1,355	0,139	0,608	1,149	-0,170	0,631	0,844	-0,503	0,275	0,605
<i>Condizione lavorativa (rif. Dipendente a tempo indeterminato)</i>												
Dipendente a tempo determinato/Lavoro atipico/Lavoro autonomo	-0,473	0,184	0,623	0,012	0,969	1,012	-0,582	0,162	0,559	-0,651	0,130	0,522
Disoccupato/Inattivo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-1,635	0,235	0,195
<i>Contratto part-time (rif. No)</i>												
Sì	0,789	0,036	2,202	-0,071	0,852	0,932	0,481	0,498	1,618	2,854	0,000	17,362
<i>Condizione lavorativa partner (rif. Dipendente a tempo indeterminato)</i>												
Dipendente a tempo determinato/Lavoro atipico/Lavoro autonomo	-0,152	0,681	0,859	-0,784	0,004	0,457	-0,400	0,310	0,671	-0,026	0,955	0,975
Disoccupato/Inattivo	0,153	0,792	1,166	-1,404	0,089	0,246	-1,355	0,078	0,258	-0,187	0,799	0,830
<i>Alloggio di proprietà (rif. Sì)</i>												
No	-0,657	0,077	0,518	-0,049	0,942	0,952	1,062	0,001	2,892	-0,653	0,154	0,520
<i>Numero di fratelli/sorelle (rif. 0 fratelli/sorelle)</i>												
Uno	0,792	0,125	2,209	-0,262	0,422	0,770	0,392	0,333	1,480	1,414	0,007	4,113
Due o più	1,337	0,013	3,806	-0,102	0,781	0,903	0,730	0,122	2,075	1,370	0,010	3,936
<i>Costante</i>												
	0,710	0,231	2,033	1,820	0,002	6,171	0,524	0,343	1,688	0,115	0,863	1,122
<i>Numero casi</i>												
	264			246			358			349		

Note: - casi non selezionati

L'occupazione si conferma dunque un prerequisito necessario per poter affrontare la responsabilità di un figlio. Nel modello delle donne a Roma e ad Amburgo la condizione lavorativa del partner uomo non risulta significativa ai fini interpretativi. Evidentemente sono altri i fattori in grado di influire sulle scelte di fecondità femminili in questi due contesti urbani. Difatti sia a Roma che ad Amburgo risulta significativo il

ricorso al lavoro part-time: quando le donne hanno optato per questa misura aumenta la probabilità che vivano in coppia con figli. Come già anticipato al prg.2, il part-time si traduce spesso in un efficace strumento di conciliazione lavoro-famiglia, quando, come a Roma, i servizi a supporto del lavoro di cura sono chiaramente insufficienti a coprire la domanda.

C'è, poi, un ultimo fattore che in queste due città gioca un ruolo importante nelle scelte di fecondità: l'elevato livello di istruzione delle donne, che tende a ridurre la loro probabilità di vivere in coppia con figli. Il dato mette in luce l'esigenza delle donne particolarmente istruite di realizzarsi lungo traiettorie che non contemplano la rinuncia alla realizzazione professionale e all'indipendenza economica dal partner, pur di avere un figlio. A Varsavia, infine, la condizione di lavoratore atipico o non standard e quella di disoccupato o inattivo del partner uomo diminuiscono sensibilmente la probabilità che la rispondente viva in coppia con figli. Ancora una volta si impone un modello di fecondità realizzata che poggia essenzialmente sull'occupazione stabile di almeno uno dei due partner e che tende a non realizzarsi in situazioni di disoccupazione, inattività o instabilità.

Cosa dire, allora, della propensione al rischio? Nel modello degli uomini questo predittore risulta significativo solo a Roma e a Lubiana e comunque, ancora una volta, la relazione sembrerebbe confermare quanto già detto in proposito dell'entrata in unione. L'alta propensione al rischio dei rispondenti uomini sembrerebbe ridurre la probabilità di vivere in coppia con figli. Il dato potrebbe essere letto nel senso che gli uomini, che in genere hanno un'età feconda prolungata rispetto alle donne, tendono a posticipare maggiormente le scelte riproduttive, ritenendo che "ci sia sempre tempo" per fare un figlio. Diversamente accade per le donne che, se non altro per ragioni connesse al loro orologio biologico, sanno bene di non poter attendere oltre una certa età per avere un figlio, tanto più se si tratta di un primo figlio, nonostante il progresso medico consenta oggi il monitoraggio costante anche delle gravidanze maggiormente a rischio. Nel modello delle donne, infatti, la propensione al rischio non risulta significativa in nessuna delle città oggetto di studio.

* * *

Nel passaggio dallo studio della fecondità realizzata a quello sulle intenzioni riproduttive dei giovani-adulti intervistati si rileva immediatamente un diverso schema mentale che vede gli uomini decisamente più orientati a tale scelta di quanto non siano le donne (tabb. 8 e 9).

In tutte e quattro le città oggetto di studio l'età risulta un predittore significativo che, nel passaggio dalle coorti più anziane a quelle del 1971-1981, fa aumentare la probabilità che i giovani e le giovani dichiarino una intenzione di fecondità positiva nei tre anni successivi all'intervista. Anche livelli alti di istruzione sembrano agire nella stessa direzione, con l'eccezione della città di Lubiana. Se, dunque, alti livelli di istruzione tendono, almeno per le donne, a ridurre la probabilità di avere già dei figli (fecondità realizzata), ciò non significa che le donne più istruite non desiderino comunque averne. Infatti, se si guarda al numero medio di figli desiderati dagli uomini e dalle donne del campione nelle quattro città, le seconde esprimono in media valori in linea o addirittura superiori a quelli espressi dai primi, confermando il non inferiore desiderio di realizzare un progetto riproduttivo. Anche a Roma il numero dei figli desiderati rappresenta un buon predittore della probabilità che i rispondenti di entrambi i sessi esprimano una intenzione positiva verso questa scelta. Lo stesso dicasi per le donne di Lubiana. Diversamente accade ad Amburgo, dove le donne manifestano una

divergenza tra il numero di figli desiderati e l'intenzione di fecondità: quanto più alto è il numero di figli desiderati tanto più diminuisce la probabilità che le intervistate dichiarino di poter realizzare il loro desiderio nei tre anni successivi all'intervista.

Tab. 8 - Risultati del modello logistico sulla probabilità di dichiarare l'intenzione di avere un figlio nei tre anni successivi all'intervista (uomini)

	Roma			Varsavia			Lubiana			Amburgo		
	Coeff.	b Sig.	Exp(B)	Coeff.	b Sig.	Exp(B)	Coeff.	b Sig.	Exp(B)	Coeff.	b Sig.	Exp(B)
<i>Livello di istruzione</i> (rif. Medio-Basso)												
Alto	0,878	0,014	2,407	1,400	0,000	4,056	0,370	0,346	1,448	1,209	0,000	3,351
<i>Condizione lavorativa</i> (rif. Dipendente a tempo indeterminato)												
Dipendente a tempo determinato	0,245	0,515	1,278	-0,065	0,868	0,937	1,575	0,001	4,833	0,182	0,608	1,200
Disoccupato/Inattivo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Contratto part-time (rif. No)</i>												
Sì	0,404	0,688	1,497	-0,363	0,545	0,695	-0,110	0,962	0,896	0,051	0,924	1,053
<i>Numero figli desiderati</i>	0,058	0,015	1,060	0,021	0,366	1,021	0,002	0,947	1,002	0,011	0,356	1,011
<i>Limite massimo di età ritenuto adeguato per avere un figlio</i>	0,181	0,119	1,198	0,240	0,094	1,272	-0,087	0,704	0,916	0,368	0,004	1,444
<i>Condizione lavorativa partner</i> (rif. Dipendente a tempo indeterminato)												
Dipendente a tempo determinato	-0,702	0,265	0,495	1,187	0,006	3,277	0,755	0,114	2,128	-0,328	0,474	0,721
Disoccupato/Inattivo	-1,156	0,003	0,315	-0,294	0,613	0,745	0,385	0,602	1,469	-0,090	0,805	0,914
<i>Coorte (rif. 1961-70)</i>												
1971-81	2,457	0,000	11,672	2,361	0,000	10,607	2,551	0,000	12,825	1,552	0,000	4,721
<i>Presenza figli di età inferiore a 5 anni</i> (rif. No)												
Sì	0,705	0,043	2,023	-0,891	0,020	0,410	0,359	0,370	1,432	0,080	0,821	1,083
<i>Costante</i>	-4,037	0,000	0,018	-3,306	0,004	0,037	-2,714	0,069	0,066	-3,056	0,000	0,047
<i>Numero casi</i>	117			132			125			211		

Note : - casi non selezionati

Ma veniamo al lavoro. Nel modello degli uomini solo a Lubiana la condizione di lavoratore atipico sembra sostenere le intenzioni di fecondità; mentre tra le donne lo stesso effetto si registra su Roma. Nelle altre città la condizione lavorativa dell'intervistato non risulta significativa. Lo è invece, quando si considera il partner. Quando il partner donna lavora con contratti atipici aumenta la probabilità che l'uomo esprima intenzioni di fecondità positive (Varsavia e Lubiana); lo stesso si rileva a parti invertite (si aggiunge anche Roma). Nel caso romano è interessante osservare come la probabilità di esprimere intenzioni di fecondità positive tra le donne si registra anche quando la situazione di instabilità lavorativa interessa entrambi i partner. La solidarietà di coppia agirebbe dunque da ammortizzatore dei rischi derivanti da una scelta di fecondità che, in una situazione di instabilità lavorativa, potrebbe apparire azzardata. Quando invece la partner è disoccupata o inattiva la probabilità di rilevare sull'uomo una progettualità familiare positiva diminuisce (Roma). Infine un predittore che può fare la differenza è dato dalla eventuale presenza di figli con meno di cinque anni. Con l'introduzione di questo fattore si intendeva osservare se la presenza di altri figli, in un'età in cui il lavoro di cura è ancora molto assorbente, specialmente per le donne, esercitasse una diversa influenza sulle intenzioni di fecondità di uomini e donne. I dati mettono in luce che la presenza di figli con meno di cinque anni accresce la probabilità che gli uomini dichiarino intenzioni di fecondità positive (Roma); mentre per le donne il predittore sembrerebbe agire in direzione opposta (almeno a Varsavia). Il fatto che le donne a Varsavia esprimano intenzioni di fecondità negativa in presenza di figli ancora piccoli, potrebbe legarsi alla difficoltà di conciliare il lavoro di cura con l'occupazione fuori casa unita al limitato ricorso al part-time che in Polonia non è concepito come una misura di conciliazione tra lavoro e famiglia (probabilmente anche per l'esiguità dei salari) (cfr. prg. 2). Questo fatto potrebbe spiegare come mai a Varsavia anche tra gli

uomini la probabilità di manifestare intenzioni di fecondità positive tenda a diminuire in presenza di figli con meno di 5 anni. Il diffuso ricorso al part-time, invece, sostiene le intenzioni di fecondità delle donne ad Amburgo, tanto che in presenza di figli *under-5* la probabilità di dichiarare intenzioni di fecondità positive aumenta sensibilmente.

Tab. 9 - Risultati del modello logistico sulla probabilità di dichiarare l'intenzione di avere un figlio nei tre anni successivi all'intervista (donne)

	Roma			Varsavia			Lubiana			Amburgo		
	Coeff. b	Sig.	Exp(B)	Coeff. b	Sig.	Exp(B)	Coeff. b	Sig.	Exp(B)	Coeff. b	Sig.	Exp(B)
<i>Livello di istruzione (rif. Medio-Basso)</i>												
Alto	0,938	0,016	2,555	1,400	0,000	4,056	0,427	0,274	1,532	0,794	0,072	2,213
<i>Condizione lavorativa (rif. Dipendente a tempo indeterminato)</i>												
Dipendente a tempo determinato/Lavoro atipico/Lavoro autonomo	0,659	0,103	1,932	-0,065	0,868	0,937	-0,644	0,261	0,525	-0,101	0,838	0,904
Disoccupato/Inattivo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Contratto part-time (rif. No)</i>												
Sì	-0,029	0,944	0,971	-0,363	0,545	0,695	0,384	0,622	1,468	-1,247	0,007	0,287
<i>Numero figli desiderati</i>	0,242	0,000	1,274	0,021	0,366	1,021	0,158	0,001	1,172	-0,035	0,048	0,965
<i>Limite massimo di età ritenuto adeguato per avere un figlio</i>	0,083	0,691	1,087	0,240	0,094	1,272	0,409	0,010	1,505	0,149	0,368	1,160
<i>Condizione lavorativa partner (rif. Dipendente a tempo indeterminato)</i>												
Dipendente a tempo determinato/Lavoro atipico/Lavoro autonomo	0,698	0,100	2,010	1,187	0,006	3,277	1,096	0,024	2,992	0,435	0,376	1,545
Disoccupato/Inattivo	-0,422	0,572	0,656	-0,294	0,613	0,745	-0,344	0,730	0,709	-0,292	0,742	0,747
<i>Coorte (rif. 1961-70)</i>												
1971-81	2,475	0,000	11,882	2,361	0,000	10,607	2,652	0,000	14,176	2,219	0,000	9,195
<i>Presenza figli di età inferiore a 5 anni (rif. No)</i>												
Sì	-0,353	0,375	0,702	-0,891	0,020	0,410	-0,023	0,954	0,977	0,825	0,098	2,281
<i>Costante</i>	-11,923	0,000	0,000	-3,306	0,004	0,037	-9,684	0,000	0,000	-1,383	0,087	0,251
<i>Numero casi</i>	217			207			249			182		

Note: - casi non selezionati

Cercando di tirare le fila del discorso, è possibile affermare che rispetto alle intenzioni di fecondità non è tanto la condizione attuale del lavoro (tanto più se instabile) a determinarne la direzione (positiva o negativa), quanto la convinzione di poter contare su alcuni ammortizzatori di rischio, ravvisati principalmente nella solidarietà di coppia e nella disponibilità di misure di conciliazione che ne agevolino la realizzazione. Per poter confermare queste ipotesi interpretative occorrerebbe tornare, a distanza di tre anni (nel 2009) a intervistare le stesse persone intervistate nel 2006 per osservare quanti di coloro hanno dichiarato intenzioni di fecondità positive hanno poi tradotto il progetto in atto, quanti dalle intenzioni sono passati ai fatti.

6. La dimensione soggettiva della precarietà: l'altra faccia della medaglia

Trovarsi in una condizione lavorativa instabile non implica necessariamente sentirsi precario; così come ricoprire un lavoro a tempo indeterminato non comporta automaticamente che il lavoratore si senta invulnerabile e protetto da qualsiasi imprevisto. Se, dunque, nella prima parte di questo lavoro si è cercato di osservare in che modo l'instabilità lavorativa influisse su alcune fondamentali scelte che segnano la transizione adulta, definendo oggettivamente e a priori come precario il lavoratore

atipico e con contratti di dipendenza a tempo indeterminato; in questa seconda parte si è cercato di studiare se a quelle forme temporanee di occupazione corrispondesse una percezione delle medesime come lavori precari. Si è voluto guardare all'altra faccia della medaglia: quella definita soggettivamente dalla percezione degli intervistati. Naturalmente, per mettere meglio a fuoco la questione, sono stati isolati i casi degli occupati (con qualsiasi forma di contratto), di cui si disponeva di informazioni sulla storia lavorativa degli ultimi tre anni in modo da analizzarne i percorsi lavorativi.

A Roma la probabilità di sentirsi precario aumenta significativamente quando il rispondente ha un lavoro atipico o non standard, mentre si riduce quando ha un contratto a tempo indeterminato oppure è un lavoratore autonomo. Anche il genere rientra tra i predittori significativi: la probabilità di sentirsi precario diminuisce in corrispondenza degli uomini. È stato già in precedenza osservato come il lavoro atipico o temporaneo interessi (soprattutto in Italia cfr. prg. 2) maggiormente la componente femminile della forza lavoro, mentre gli uomini sono più frequentemente occupati a tempo indeterminato o in libere professioni. Interessante, poi, il ruolo giocato dalla capacità di risparmio, in mancanza della quale aumenta la probabilità di sentirsi precario. In altri studi è stato rilevato che tra i lavoratori precari è diffuso il ricorso al risparmio non tanto con l'obiettivo di investire in beni durevoli, quanto come ammortizzatore sociale nei periodi di stacco contrattuale. Pertanto, non riuscire neanche ad accantonare una piccola quota di risparmio può contribuire ad accrescere la percezione della propria condizione come precaria. Anche la maggiore o minore stabilità della carriera lavorativa (valutata nell'arco degli ultimi tre anni) influisce sulla percezione soggettiva della precarietà: infatti carriere lavorative instabili tendono ad alimentarla. Sono state definite instabili le carriere lavorative che nel corso dei tre anni precedenti l'intervista erano state contrassegnate da oltre quattro stacchi contrattuali.

Tab. Risultati del modello logistico sulla probabilità di sentirsi precario al momento dell'intervista (donne e uomini)

	Roma			Varsavia			Lubiana			Amburgo		
	Coeff.	b Sig.	Exp(B)	Coeff.	b Sig.	Exp(B)	Coeff.	b Sig.	Exp(B)	Coeff.	b Sig.	Exp(B)
<i>Livello di istruzione</i> (rif. Medio-Basso)												
Alto	-0,352	0,255	0,703	-0,925	0,028	0,396	0,488	0,264	1,630	0,571	0,107	1,770
<i>Contratto di lavoro</i> (rif. Dempo determinato)												
Tempo indeterminato	-2,539	0,000	0,079	-1,090	0,039	0,336	-2,103	0,000	0,122	1,396	0,001	4,039
Autonomo	-0,708	0,091	0,493	0,299	0,609	1,349	-1,349	0,096	0,260	0,230	0,639	1,258
Atipico	0,728	0,111	2,071	1,968	0,000	7,154	1,601	0,021	4,960	0,251	0,636	1,285
<i>Genere (rif. Donna)</i>												
Uomo	-0,844	0,006	0,430	-0,171	0,687	0,843	-0,070	0,854	0,932	-0,080	0,820	0,923
<i>Capacità di risparmio</i> (rif. Sì)												
No	0,478	0,120	1,613	0,372	0,424	1,451	0,317	0,423	1,372	0,086	0,820	1,090
<i>Coorte (rif. 1961-70)</i> 1971-81	-0,426	0,300	0,653	-0,808	0,092	0,446	-0,898	0,060	0,407	0,285	0,435	1,329
<i>Storia lavorativa stabile</i> (rif. Sì)												
No	0,484	0,141	1,622	0,180	0,748	1,197	0,494	0,300	1,639	-0,063	0,882	0,939
<i>Composizione familiare</i> (rif. Con famiglia di origine)*												
Solo	-0,116	0,803	0,890	-0,737	0,334	0,479	0,205	0,748	1,228	-	-	-
In coppia	-0,055	0,902	0,947	-1,122	0,136	0,326	-0,649	0,311	0,522	-0,498	0,235	0,608
In coppia con figli	-1,217	0,024	0,296	-1,442	0,023	0,237	0,354	0,541	1,425	0,181	0,695	1,199
Altro	0,045	0,921	1,046	-0,203	0,725	0,816	-0,232	0,750	0,793	0,324	0,576	1,382
<i>Costante</i>	1,563	0,013	4,772	-0,559	0,539	0,572	-0,638	0,411	0,528	0,425	0,546	1,529
<i>Numero casi</i>	341			387			248			258		

Note : - casi non selezionati.

* Il rif. per la Germania è la modalità Solo.

Da questo quadro appare evidente come la dimensione soggettiva della precarietà si sostanzia di una serie di fattori a carattere economico connessi alla capacità di un

lavoro di assicurare stabilità economica e durata nel tempo. A questo si aggiunga che in corrispondenza i nuclei familiari costituiti da coppie con figli la probabilità che l'intervistato si percepisca precario diminuisce rispetto a chi continua a vivere nella famiglia di origine. Evidentemente, quando alcune scelte di unione e fecondità si sono realizzate significa che la coppia ha trovato la giusta misura con cui affrontare il quotidiano, a differenza di chi, non avendo ancora fatto questa scelta, percepisce tutta la precarietà di una condizione che non consente l'affrancamento dalla famiglia di origine.

Questo dato si rivela di un certo rilievo, se si considera che spesso i giovani italiani (romani in questo caso) sono accusati di non voler rinunciare alle comodità della vita in famiglia, senza contare che questa convivenza possa costituire una scelta forzata, indotta dall'impossibilità di rendersi autonomi al di fuori di essa.

La situazione di Roma si ripropone, seppure con accenti peculiari, nelle altre città. In particolare, a Varsavia, che presenta un profilo maggiormente simile a quello romano, si conferma che per chi vive in coppia e in coppia con figli la probabilità di sentirsi precari diminuisce, confermando che la condivisione delle situazioni di responsabilità rafforza il senso di fiducia e agisce da ammortizzatore dei rischi. Inoltre a Varsavia, come anche a Lubiana i più giovani, appartenenti alla coorte 1971-1981, tendono a sentirsi meno precari rispetto ai più 'anziani', a parità di condizioni. Ad Amburgo infine solo due predittori risultano significativi nello studio della dimensione soggettiva della precarietà: il livello di istruzione, in corrispondenza del quale a livelli alti si associa una maggiore probabilità di sentirsi precari e il lavoro a tempo indeterminato. L'influenza esercitata dal livello di istruzione può trovare una spiegazione nella tendenza a lavorare con contratti atipici soprattutto dei giovani più istruiti. Tuttavia questa linea interpretativa mal si concilia con il dato relativo al legame tra lavoro a tempo indeterminato e quello a tempo determinato. Relazione che potrebbe spiegarsi con l'occupazione di questi giovani in compagnie private che, oggi, nonostante l'inquadramento contrattuale stabile, non sono comunque in grado di assicurare la durata del lavoro nel tempo. Tuttavia il dato dovrebbe essere ulteriormente controllato in base al settore di impiego. Se così fosse, si potrebbe introdurre un secondo e interessante sentiero interpretativo che porterebbe ad evidenziare come in una società globale, di difficile gestione e controllo, frammentata, governata da un generale senso di incertezza (Bauman, 1999), anche il lavoro a tempo indeterminato non costituisce più (almeno nel settore privato) un punto di riferimento certo.

7. Conclusioni

In linea generale è possibile affermare che l'ipotesi di fondo del progetto J.i.f.t., circa l'esistenza di una forte e significativa relazione tra stabilità lavorativa e scelte familiari, esce rafforzata anche se con gli opportuni distinguo. La stabilità della condizione lavorativa ed economica rappresenta senza alcun dubbio un presupposto imprescindibile di qualsiasi scelta familiare (vita di coppia e primo figlio); e quanto più la storia lavorativa del singolo si presenta instabile, tanto più si rafforza la percezione di precarietà che si accompagna alla rinuncia a progetti di lungo termine.

Sebbene il lavoro flessibile possa essere considerato uno *stepping-stone* verso forme più stabili di contratto, in realtà non è escluso che possa talora cronicizzarsi e assumere l'aspetto negativo della precarietà. Difatti la scelta del lavoro atipico non sembrerebbe configurarsi come volontaria, come è stato talora affermato; ma indotta dal momento che ad essa spesso si associano non indifferenti disagi economici (bassi redditi e ridotta capacità di risparmio). Indicatori del fatto che la scelta di contratti

flessibili non è dovuta alla ricerca di un lavoro più gratificante, quanto alla necessità di accettare quanto è sul mercato. Non è neanche una scelta dettata dalla maggiore propensione al rischio di questi giovani ben preparati. Pertanto le ragioni vanno ricercate altrove.

Se poi si guarda all'uso del part-time emergono dei *pattern* ancora più differenziati. Ad Amburgo e Roma l'orario ridotto rappresenta un vero e proprio strumento di conciliazione; a Roma è anche via di ingresso nel mercato del lavoro. A Lubiana risponde maggiormente ad esigenze di conciliazione tra lavoro e studio; a Varsavia non è molto diffusa anche per il già basso livello dei salari che scoraggia la scelta di riduzione ulteriore dell'orario di lavoro (cui conseguirebbe l'inevitabile riduzione del salario). Inoltre non è percepita come misura di conciliazione (cfr. prg. 2). Il part-time si presenta con minore probabilità in corrispondenza di nuclei familiari con figli, evidentemente per la necessità di non rinunciare a redditi aggiuntivi, quando il carico familiare è più pesante.

Comune ai quattro contesti urbani la tendenza a ridurre e posticipare le scelte di fecondità. Non mancano però delle differenze. A Lubiana e Varsavia tali scelte sono affrontate prima che a Roma e ad Amburgo e la stabilità economica di almeno uno dei due partner, se non di entrambi, gioca un ruolo primario nella maturazione della decisione. Il modello femminile di transizione al primo figlio risulta più simile tra Roma e Amburgo, rispetto a Lubiana e Varsavia, che presentano una maggiore propensione a questa scelta. Per quanto concerne gli uomini le differenze sono più marcate e vedono contrapporsi anche le realtà metropolitane di Roma e Amburgo, soprattutto in corrispondenza delle coorti più giovani che qui presentano una più rapida transizione al primo figlio.

A partire da queste osservazioni si è cercato di formulare due brevissime indicazioni di policy, nella consapevolezza che una discussione circostanziata delle politiche necessarie ad affrontare la molteplicità degli aspetti problematici emersi da questo fenomeno richiederebbe ben più ampia trattazione e approfondimento.

La prima grande sfida posta dalle strategie familiari emergenti al modello sociale europeo sta nella trasversalità dei fattori che le determinano: fattori che attengono al campo dell'istruzione, del lavoro e del sociale. Occorre favorire e sostenere i processi di progressiva stabilizzazione lavorativa ed economica dei lavoratori atipici; introdurre misure che consentano la negoziazione di condizioni di flessibilità oraria orizzontale e verticale; avviare in modo sistematico e strutturato percorsi di integrazione tra corsi di studio e mercato del lavoro, attraverso il *job placement* e l'orientamento post-universitario; sostenere il cambiamento culturale e la solidarietà intergenerazionale.

Occorre considerare la volontà delle donne di sentirsi economicamente indipendenti e professionalmente realizzate prima di avere un figlio e quindi sostenere con misure *ad hoc* la stabilizzazione della loro occupazione, quando atipica; offrire loro la possibilità di negoziare le forme di conciliazione tra lavoro e famiglia senza che questo arrechi pregiudizi alla progressione nella carriera; potenziare, infine, i servizi di assistenza e cura e armonizzare gli orari degli uffici pubblici e privati con quelli di lavoro. Una cosa è certa. Qualunque misura di policy che non tenesse conto del nuovo ruolo ricoperto dalla donna nel mercato del lavoro, nella famiglia e nella società, che non fosse coniugata al femminile, sarebbe una politica miope, inevitabilmente insufficiente di fronte alle grandi sfide poste da questi tempi alle scelte familiari.

Bibliografia

- Bauman Z. (1999), *La società dell'incertezza*, il Mulino, Bologna.
- Barbieri P., Scherer S. (2007), *Vite svendute. Uno sguardo analitico sulla costruzione sociale delle prossime generazioni di outsider* in "Polis", n.3: 436, Il Mulino, Bologna.
- Bernardi L., Deriu F., Di Giulio P., Mamolo M., Vatterrott A. (2007), "Reproductive behaviour and fertility intentions in four European urban contexts", in: Caretta A., Deriu F. (a cura di)
- Caretta A., Deriu F. (a cura di) (2007), *Job Instability and Family Trends*, Quaderni della Fondazione Giacomo Brodolini, Roma (in corso di stampa).
- Deriu F. (a cura di) (2008), *Orizzonti difficili. Instabilità lavorativa e scelte familiari a Roma*, Carocci, Roma.
- European Commission (2005), "Working Together for Growth and Jobs. Integrated Guidelines for Growth and Jobs (2005-2008)", Office for Official Publication of the European Communities: Luxembourg.
- European Commission (2006), "Vladimír Špidla, Member of the European Commission responsible for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Informal Ministerial Meeting: "Flexicurity", Informal Ministerial Meeting: "Flexicurity", Villach (Austria), 20 January 2006" Press release, <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=SPEECH/06/20&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>.
- Feldstein M. (1976), *Temporary Layoffs in the Theory of Unemployment*, in "Journal of Political Economy", vol. 5, pp. 937-958.
- Jozwiak J., Kotowska I. et al. (2007), "Reconciling work and family. Germany, Italy, Poland and Slovenia", in: Caretta A., Deriu F. (a cura di).
- McDonald P. (2000), *Gender Equity, Social Institutions and the Future of Fertility*, in "Journal of Population Research", 17 (1), pp. 1-16.
- McDonald P. (2006), *An assessment of policies that support having children from the perspectives of Equity, Efficiency and Efficacy*, in "Vienna Yearbook of Population Research", pp. 213-234.
- Madsen, P.K. (2006), "How can it possibly fly? The paradox of a dynamic labour market in a Scandinavian welfare state" in J.L. Campbell, J.A. Hall, O.K. Pedersen (Eds.) *National Identity and a variety of Capitalism: The Case of Denmark*, McGill University Press: Montreal.
- Matysiak A., (2005), *Part-time employment in Poland – family friendly employment form or a mere alternative for the low-skilled?*, the paper for the LOWER Annual Conference, Mannheim, 15-16.04.2005.
- Matysiak A., S.Steinmetz, 2006, *Who follows whom? Female employment patterns in West Germany, East Germany and Poland*, *Arbeitspapiere – Working Papers* No. 94, Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung.
- Ministry of Economy and Labour, *National Strategy of Employment Growth and Human Resources Development in 2000-2006*, (in Polish), Warsaw 2000.
- Ministry of Labour and Social Policy, *National Reform Program in 2005-2008 to Implement the Lisbon Strategy*, (in Polish), Warsaw 2005.
- Naticchioni P., Muzi S. (2007), "Labour market flexibility and family choices: a comparative perspective in the EU", in: Caretta A., Deriu F. (a cura di).
- Paci M. (2005), *Nuovi lavoro, nuovo welfare. Sicurezza e libertà nella società attiva*, Il Mulino, Bologna.

- Pisano E., Raitano M., “La *flexicurity* danese: un modello per l’Italia?” in Villa P. (a cura di), *Generazioni flessibili. Nuove e vecchie forme di esclusione sociale*, Carocci, Roma, pp. 52-69.
- Rodrigues M. J. (2006), *The debate over Europe and the Lisbon Strategy for Growth and Jobs*, in: “la Rivista delle Politiche Sociali”, Ires, Roma.
- Salmieri L. (2006), *Coppie flessibili. Progetti e vita quotidiana dei lavoratori atipici*, Il Mulino, Bologna.
- Sgritta G. B. (1988), “Considerazioni introduttive” in Isfol e Università di Roma La Sapienza, Dipartimento di Scienze demografiche, *Percorsi femminili. Lavoro, formazione e famiglia nel Lazio*, FrancoAngeli, Milano.
- World Bank, *Gender and Economic Opportunities in Poland: Has Transition Left Women Behind?*, Warsaw, 2004.