

AperTO - Archivio Istituzionale Open Access dell'Università di Torino

Corsi di vita femminili tra maternità e lavoro

This is a pre print version of the following article:

Original Citation:

Availability:

This version is available <http://hdl.handle.net/2318/132397> since 2016-06-30T13:10:55Z

Publisher:

il Mulino

Terms of use:

Open Access

Anyone can freely access the full text of works made available as "Open Access". Works made available under a Creative Commons license can be used according to the terms and conditions of said license. Use of all other works requires consent of the right holder (author or publisher) if not exempted from copyright protection by the applicable law.

(Article begins on next page)

CAPITOLO SESTO

CORSI DI VITA FEMMINILI IN TRASFORMAZIONE TRA MATERNITÀ E LAVORO

Cristina Solera

1. Introduzione

A partire dagli anni '60 in tutti paesi europei sono avvenute profonde trasformazioni nei comportamenti femminili: le donne hanno accresciuto il loro investimento in istruzione e nel mercato del lavoro, non solo entrandovi più massicciamente ma anche permanendovi più a lungo, diminuendo le loro interruzioni intorno al matrimonio o alla nascita dei figli o riducendo la durata delle loro interruzioni [Rubery *et al* 1998; Blossfeld e Drobnic 2001; Del Boca e Wetzels 2007; Scott *et al* 2008]. Si sono così trasformati i corsi di vita, le loro scansioni, le loro interdipendenze. Sono cambiati innanzitutto i corsi di vita femminili, sempre più segnati appunto da studio, formazione e lavoro, e meno da precoci e ripetute maternità. Sono cambiati i corsi di vita maschili, che, con l'emergere di nuovi modelli di genere e di nuovi modelli di paternità, hanno visto una maggiore presenza di tempo nel lavoro familiare, soprattutto quello di cura verso i figli. Sono dunque cambiate le interdipendenze tra sfera familiare e sfera lavorativa, tra maternità, cura e lavoro, e quelle tra uomini e donne nell'attribuzione materiale e simbolica delle responsabilità lavorative e familiari [Gershuny 2000; Gornick e Meyer 2009; Treas e Drobnic 2010].

Pur essendo generalizzate, esistono importanti differenze tra paesi e tra regioni dello stesso paese nei tempi, modi e livelli di tali trasformazioni, nel loro intreccio, nel profilo di chi le ha «guidate». L'Italia (e i paesi mediterranei) presenta notoriamente delle peculiarità nel panorama europeo. Ha i tassi di occupazione femminili complessivi tra i più bassi e i differenziali per istruzione tra i più alti in Europa. L'Italia è anche uno dei paesi dove i figli sembrano avere un effetto contenuto sulla partecipazione: tra coloro che iniziano a lavorare, il modello prevalente è quello del full-time e della continuità

[OECD 2001; OECD 2002; EIGE 2011]. In Italia, rispetto ai paesi continentali e nordici, diversa è anche la fecondità, che inizia molto più tardi, soprattutto tra le donne istruite, e che si ferma a livelli più bassi, segnalando l'esistenza di *tradeoff* tra costo economico dei figli, cura e lavoro per il mercato [Del Boca e Rosina 2009].

Ma come è cresciuta nel tempo la partecipazione delle donne italiane al mercato del lavoro? In quali fasi del corso di vita è cresciuta, nel primo ingresso nel mercato del lavoro o anche nel suo permanervi quando si «mette su famiglia»? E' cresciuta per tutte o solo per le donne più istruite? Come il rischio di interruzione, una volta entrate, variava nelle coorti passate e come varia nelle coorti di oggi a seconda dell'istruzione, dell'età e del numero di figli, della posizione nel mercato del lavoro?

Attraverso l'utilizzo dell'*Indagine Italiana sulle Famiglie Italiane*, ultima ondata del 2005, in questo lavoro mi propongo di rispondere a queste domande confrontando quattro coorti successive di donne (le nate tra il 1935 e 1944; tra il 1945 e il 1954; tra il 1955 e 1964 e tra il 1965 e 1974) e osservando il loro corso di vita tra lavoro e famiglia dalla fine degli studi ai 40 anni, età in cui il processo di «mettere su famiglia», soprattutto la transizione eventuale alla maternità, è tipicamente compiuto. Le quattro coorti prese in considerazione sono nate in periodi storici diversi, socializzandosi a modelli di genere diversi, e costruendo poi le loro carriere lavorative e familiari in decenni segnati da diverse costellazioni di risorse e di vincoli. Il confronto tra coorti consente quindi di cogliere non solo come siano cambiati i corsi di vita femminili e i fattori che li strutturano e li differenziano, e ma anche come tali cambiamenti siano connessi ai contesti macro: agli assetti economici, istituzionali e culturali dentro i quali gli individui e le coppie hanno agito. Poiché i dati longitudinali utilizzati permettono di osservare dove si è concentrata la crescita della partecipazione femminile al mercato del lavoro, ossia in quali coorti e in che fasi è stata più spiccata, e se ha coinciso oppure no con una diminuzione dell'impatto dei figli, il mio lavoro consente anche di vedere se, come osservato da Schizzerotto *et al* [1995] su dati non *di event history*, in Italia la crescita è stata essenzialmente «compositiva». Ossia se è stata dovuta al fatto che più donne hanno modificato le loro preferenze, investendo in quelle caratteristiche che da sempre favoriscono la loro partecipazione (alta istruzione, bassi carichi familiari), o se invece è anche cambiato il *tradeoff* tra maternità e lavoro, divenute in generale più compatibili.

A differenza di altri studi, che guardano ai cambiamenti tra coorti nei movimenti dentro e fuori il mercato del lavoro senza esplicitamente intrecciarli con i movimenti nel «fare famiglia» [Sherer e Reyneri 2008], qui mi concentro sul mutato impatto della maternità. Inoltre, a differenza di miei studi precedenti [Solera 2009b], particolare attenzione viene data alle differenze tra donne ad alta e bassa istruzione. Ovunque l'istruzione segnala diversi investimenti strumentali e cognitivi-identitari e veicola accesso a diverse risorse materiali e simboliche. Ovunque è una importante determinante delle scelte di partecipazione e di fare famiglia. Però, come appena ricordato, l'Italia è uno dei paesi con il gap per istruzione maggiore, sia nei comportamenti che negli atteggiamenti. È un gap dunque che è interessante indagare meglio, se è più nel primo lavoro o nel continuare a lavorare anche quando si hanno figli, se è aumentato oppure diminuito da una coorte all'altra, se l'istruzione esercita un effetto diretto sulla continuità lavorativa, al netto della posizione nel mercato del lavoro a cui consente di accedere.

Il capitolo è strutturato come segue. Nel paragrafo due si sintetizza il dibattito sulle molteplici influenze sull'offerta di lavoro femminile, al fine di individuare quali siano le dimensioni micro e macro rilevanti. Nel paragrafo tre si tratteggiano tali dimensioni nella specificità del contesto italiano, si delineano cioè i cambiamenti avvenuti, dal dopoguerra ad oggi, nel mercato del lavoro, nelle politiche di conciliazione, nelle norme di genere. Nel paragrafo quattro si descrivono i dati, il metodo e le variabili su cui si basa il lavoro empirico. Il paragrafo cinque offre una panoramica descrittiva di come è cambiata, da una coorte all'altra, la quota di donne che non ha mai iniziato a lavorare, che, se lo ha fatto, interrompe oppure no, per diventare casalinga. Attraverso opportuni modelli di *event history analysis*, il paragrafo sei mostra come è cambiato tra coorti l'effetto, sul rischio di passare da occupata a casalinga, dell'istruzione, dei figli e della posizione occupazionale. Il paragrafo sei tira le fila.

2. Le molteplici influenze sulle carriere lavorative femminili

Come Elder [1985] ben tematizza, i corsi di vita si snodano col passare dell'età dando luogo a un fascio di traiettorie o «carriere» tra loro interdipendenti, punteggiate di transizioni che possono segnare discontinuità. Tali interdipendenze si muovono a tre livelli. Vi è il livello dell'individuo, e di quello che Smith [1985] chiama *own-*

career and cross-career effects: tipi di episodi, durate, timing, e sequenze avvenute precedentemente in una traiettoria ne influenzano l'andamento e la forma futura (*own-career effects*), così come influenzano quelle di altri tipi di traiettorie (*cross-career effects*), come ad esempio la traiettoria del fare famiglia su quella lavorativa. Vi è il livello intra-individuale, colto dal principio delle «vite collegate»: i corsi di vita degli individui si costruiscono in interazione con quelli degli altri, in particolare degli altri «significativi». Vite collegate sono ad esempio quelle tra genitori e figli, o tra mariti e mogli, collegate in modo diverso a seconda della fase del corso di vita e degli eventi che li segnano, e a seconda del sistema di risorse materiali e simboliche di ciascuno. Infine, vi è il livello macro. I corsi di vita individuali sono profondamente *embedded* nei corsi storici, strutturati dalle configurazioni culturali, economiche e istituzionali del contesto in cui prendono forma [Mayer 1991; Kohli 2001].

Questo apparato analitico del corso di vita risulta molto utile anche nello studiare le trasformazioni femminili nel mercato del lavoro. Come un vasto repertorio di studi teorici e empirici mostrano, molteplici sono infatti le influenze, micro e macro, intraindividuali e interindividuali, che determinano le scelte di offerta di lavoro femminile, così come di fecondità e di cura, e che quindi disegnano i corsi di vita femminili tra famiglia e lavoro. Cruciali sono le preferenze rispetto ai modelli di genere e ai modelli di combinazione tra sfera lavorativa e familiare [Hakim 2000]. Cruciali sono le risorse con cui ci si presenta sul mercato del lavoro, innanzitutto il proprio capitale umano [Becker 1975]. Contano anche le preferenze e le risorse (di reddito, di capitale umano e sociale, di tempo), di coloro con cui si hanno «vite collegate», del proprio partner, della famiglia di origine, della rete di parentela [Blossfeld e Drobnic 2001].

Cruciali sono le caratteristiche del contesto. Conta il mercato del lavoro, la sua struttura, il suo livello di domanda, la sua regolazione: se la domanda di lavoro è bassa, e la flessibilità del mercato del lavoro nelle entrate o nelle uscite o quella nell'organizzazione degli orari sul lavoro è poco incentivata o tutelata, le donne sperimentano più spesso carriere fatte di interruzioni, e di interruzioni lunghe e senza ritorno [Bettio *et al* 1996; Plantenga e Remery 2009]. Contano le norme sociali, e, in particolare, quelle che definiscono i ruoli di uomini e donne e che condizionano la desiderabilità di un coinvolgimento di queste ultime nel lavoro per il mercato, anche quando diventano mogli e madri, così come un coinvolgimento maggiore degli uomini nel lavoro domestico e di cura. I paesi in cui

si ha una maggiore approvazione non solo dei nuovi ruoli femminili ma anche maschili sono anche i paesi in cui si osservano i più alti tassi di occupazione femminile e di condivisione maschile del lavoro familiare [Gornick e Meyer 2009]. Contano anche le politiche di welfare, e in particolare le politiche di conciliazione, in che modo e quanto puntino su servizi, congedi o piuttosto su trasferimenti finanziari, in che modo promuovano una «de-familizzazione» delle responsabilità di cura, spostandole verso lo stato o il mercato, e al contempo favoriscano una più equa distribuzione dentro la famiglia, tra uomini e donne [Lewis 2006; Gornick e Mayers 2003; Bettio e Plantenga 2004; Saraceno 2009].

Come sociologhe femministe evidenziano, politiche e cultura interagiscono. Le politiche infatti non solo disegnino vincoli e opportunità, ma definendo modelli di normalità, rendendo alcune scelte più praticabili ma anche più legittimate e desiderabili, strutturano anche le preferenze [Sainsbury 1994; Gornick and Meyers 2003; Uunk *et al* 2005; Pfau-Effinger 2005]. Le istituzioni mediano anche l'effetto di caratteristiche individuali come l'istruzione e la classe, riducendo o aumentando polarizzazione tra donne e tra famiglie. Le differenze per istruzione o classe su se e come continuare a lavorare pesano maggiormente laddove non vi è stata una generale «svolta» di accettazione di nuovi modelli di genere e dove le politiche sono scarse e non universalistiche, segmentando le protezioni sulla base delle linee occupazionali o lasciando ancora in prevalenza alle risorse individuali e familiari il soddisfacimento dei bisogni [McRae 2003; Stier and Lewin-Epstein 2001, Geist 2005; Lück 2006].

Per dar conto dei cambiamenti nei comportamenti delle donne sul mercato del lavoro è necessario un quadro analitico che tenga insieme tutte queste molteplici influenze¹. Quanto e come, in un determinato contesto, maternità e lavoro siano diventate più compatibili dipenderà poi da come i vari fattori micro e macro rilevanti, individuati nella letteratura, sono cambiati. Cosa è accaduto in Italia nel mercato del lavoro, nelle politiche di conciliazione, nei modelli di genere da meta anni '50, anni in cui la prima coorte era ventenne, a fine anni '90 e inizio anni 2000, quando era l'ultima coorte ad affacciarsi nell'età adulta e costruire le proprie carriere lavorative e familiari?

¹ Per una ricostruzione più completa e approfondita del dibattito intorno alle determinanti dell'offerta di lavoro femminile, il suo intreccio con la questione della cura, e la proficuità di un approccio integrato si veda Solera 2009, capitolo due.

3- Il contesto italiano: un «familismo» che fatica a cambiare

Lo scenario economico, istituzionale e normativo in cui si trova la prima coorte nei suoi vent'anni e trent'anni era quello cosiddetto «fordista». Era uno scenario di espansione economica, di allargamento del welfare state, di crescita del lavoro dipendente e delle sue garanzie. Tale espansione però avveniva dentro precisi modelli di genere e di famiglia: ad essere tutelato era innanzitutto il lavoratore maschio capofamiglia «fordista», sotto l'assunto di piena occupazione, di relativa stabilità e omogeneità del mercato del lavoro, di stabilità dei matrimoni e di ampia disponibilità femminile di lavoro domestico e di cura non pagato. Nel disegno del welfare del dopoguerra la questione della conciliazione non esisteva [Esping-Andersen 1999; Naldini e Saraceno 2011].

In Italia le prime forme di sostegno al lavoro femminile e alla conciliazione sono state inserite negli anni '70, sull'onda delle rivendicazioni dei movimenti femministi, in parallelo con la crescita dell'istruzione e dell'offerta di lavoro femminile. Tuttavia, tali sostegni non hanno mai raggiunto livelli di copertura «universali»: gli asili nidi coprivano meno del 3%, le scuole materne, pur arrivando a una copertura del 90%, offrivano orari di apertura poco compatibili con le esigenze di una famiglia a doppio lavoro. Anche i congedi di maternità, pur se, sin dal principio, relativamente generosi nella durata e nella copertura di salario, valevano solo per le lavoratrici dipendenti, con i padri che potevano usufruire del congedo genitoriale solo in via secondaria. Permanevano cioè forti assunti di genere e di relazioni intergenerazionali: della madre come colei a cui spetta la «conciliazione» e della famiglia come luogo giusto e naturale della cura [Saraceno 2003; Della Sala 2002; Naldini 2003].

Negli anni '80 e '90 le politiche di conciliazione rimangono pressoché ferme. Dopo la spinta degli anni '70, l'offerta di servizi per l'infanzia non si espande significativamente: nel 2000 solo il 7,4 dei bambini italiani di età compresa tra 0 e 2 anni aveva un posto in un asilo nido, pur con differenze territoriali rilevanti [Del Boca e Saraceno 2005]. Inoltre, gli orari delle scuole materne o elementari continuano ad essere poco compatibili con genitori lavoratori, e, a differenza di quasi tutti i paesi europei, mancano ancora trasferimenti monetari universalistici al costo dei figli, che potrebbero essere anche usati per comprare cura [Saraceno 2009].

Sul fronte dei congedi una importante riforma viene introdotta nel 2000: il congedo genitoriale diventa flessibile nella sua distribuzione temporale e definisce per la prima volta sia i padri che le madri come responsabili della cura, dando un diritto autonomo ai padri e prevedendo anche incentivi ad una maggiore redistribuzione di genere (la coppia ha diritto ad un mese in più di congedo facoltativo, 11 invece di 10, se il padre ne prende almeno tre). Tuttavia, vuoi per il persistere di modelli culturali tradizionali, vuoi per via del basso livello di compensazione salariale offerto (solo pari al 30%), una quota bassissima di padri aventi diritto ne fa uso. Inoltre la legge continua a valere innanzitutto per i lavoratori e le lavoratrici dipendenti, lasciando quindi scoperta una fetta sempre più crescente di donne e uomini con lavoro atipici, parasubordinati o autonomi [Gavio e Lelleri 2005].

Di fronte a un welfare carente, in Italia, così come negli altri paesi mediterranei, è ancora la famiglia, e in particolare i genitori o i suoceri, a funzionare da sostegno al costo sia diretto che indiretto dei figli, e quindi anche alla permanenza nel mercato del lavoro delle donne quando diventano madri [Bettio e Plantenga 2004; Naldini e Donati in questo volume]. Tale sostegno viene «istituzionalizzato», dato per scontato dall'assenza di misure o attivato attraverso precise obbligazioni intergenerazionali definite per legge, secondo un modello che è infatti stato chiamato di «familismo di default» [Saraceno e Keck 2010; Saraceno in questo volume].

In Italia non solo le politiche ma anche la struttura e regolazione del mercato del lavoro non hanno incentivato la partecipazione femminile al mercato del lavoro. La domanda di lavoro diventa *women-friendly*, attraverso l'espansione del terziario, a inizio anni '70, con un decennio di ritardo rispetto alla maggior parte degli altri paesi europei, e senza tuttavia mai raggiungere livelli comparabili [Chiesi 1998]. Inoltre a lungo il mercato del lavoro italiano, quello formale, ha mantenuto forti connotazioni «fordiste», con una organizzazione degli orari, dei contratti, dei movimenti in entrata e uscita poco adatte a chi ha responsabilità di cura. A fronte dell'aumento della disoccupazione e della lenta, se non stagnante, crescita economica, a partire da metà anni '80 ma soprattutto da fine anni '90, pure in Italia si avvia una fase di deregolamentazione del mercato del lavoro. Tuttavia, come evidenziato da vari autori, tale deregolamentazione è stata «parziale e selettiva». Ha pressoché esclusivamente riguardato i nuovi accessi al mercato del lavoro, fatti non solo di contratti a termine ma di bassi salari e scarse tutele, lasciando invece intatte le protezioni assegnate ai

contratti a tempo indeterminato e senza una generale riforma degli ammortizzatori sociali in direzione universalistica. Ciò ha così rafforzato la già esistente struttura *insider-outsider* del mercato del lavoro italiano: alle precedenti linee di segmentazione (quelle tra formale e informale, pubblico e privato, piccole e grandi aziende, tra lavoro dipendente e lavoro autonomo) si è aggiunta la linea del lavoro tipico e atipico, del genere e della generazione. Con tale flessibilizzazione a margine, i gruppi più colpiti sono stati infatti i precedenti *oustider*: i giovani, le donne (anche quelle al rientro dalla maternità), gli immigrati [Esping-Andersen e Regini 2000; Barbieri e Scherer 2005].

Politiche, norme sociali e comportamenti sembrano essere andate in tandem, rinforzandosi a vicenda. Dati sulla distribuzione dentro le coppie del lavoro domestico e di cura mostrano che l'Italia è uno dei paesi più asimmetrici, in cui gli uomini dedicano meno tempo al lavoro familiare, anche a parità di tempo speso nel lavoro per il mercato, seppure con importanti segnali di cambiamento soprattutto tra le coppie e i padri più istruiti [Fagan 2010; Naldini e Saraceno 2011]. In uno studio comparativo sugli atteggiamenti, basati sull'*International Social Survey Program* (ISSP), Künzler [2002] mostra che l'Italia è anche uno dei paesi con il minor cambiamento nel tempo nell'approvazione di nuovi ruoli di genere. Utilizzando la stessa banca dati, e concentrandosi sull'approvazione di un coinvolgimento delle madri nel lavoro remunerato, Treas e Widmer [2000] e Scott [1999] mettono in luce come l'Italia sia anche il paese in cui le opinioni sono maggiormente polarizzate tra uomini e donne e tra uomini e donne ad alta e bassa istruzione. Ciò suggerisce che le preferenze delle donne rispetto al rapporto tra lavoro e famiglia abbiano iniziato a cambiare nonostante la permanenza di norme di genere tradizionali, ma che questi cambiamenti non abbiano portato ad una generale crescita nell'approvazione dei «nuovi ruoli». Questi, piuttosto, sembrano aver preso piede essenzialmente attraverso il crescente investimento in istruzione: le donne più istruite sono aumentate in peso, ma sono ancora prevalentemente loro (e i loro compagni, spesso «omogami», ossia altrettanto istruiti e in relazione con donne «orientate alla carriera»²), ad approvare e praticare un

² Il termine è tratto dalla famosa, quanto controversa tesi di Hakim [2000]. Per una rassegna del dibattito intorno a tale teoria, e al peso e al nesso tra preferenze da un lato e vincoli e opportunità dall'altro nel determinare i comportamenti, e in particolare il modo in cui individui e coppie strutturano il proprio sistema famiglia-lavoro, si veda Solera 2009a [capitolo 2] e Naldini e Saraceno 2011 [paragrafo 2.2].

pieno coinvolgimento delle madri nel lavoro per il mercato ed un maggiore coinvolgimento dei padri nel lavoro familiare.

Alla luce degli assetti istituzionali, economici e culturali appena descritti che hanno caratterizzato l'Italia dal dopoguerra ad oggi, i paragrafi che seguono mostreranno cosa è cambiato tra coorti nei modelli di partecipazione femminile al mercato del lavoro lungo il corso di vita e nel loro intreccio con la maternità.

4- Dati e variabili

Le analisi proposte in questo saggio si basano *sull'Indagine Longitudinale sulle Famiglie Italiane (ILFI)*, uno studio *panel* iniziato nel 1997 su un campione di 9770 individui appartenenti a 4714 famiglie, articolato in cinque rilevazioni a cadenza biennale. Esso combina un disegno retrospettivo con uno prospettico, raccogliendo informazioni sull'intera storia di ciascun individuo adulto nelle famiglie campionate., dal momento della nascita fino al 2005, anno dell'ultima ondata. Le storie sono raccolte ricostruendo le date dei passaggi rilevanti in una varietà di ambiti che vanno dall'istruzione e formazione professionale, alla mobilità territoriale, all'uscita di casa, all'entrata in coppia e nascita di figli, fino al mercato del lavoro [Bernardi e Pisati 2002].

In particolare in questo saggio, le analisi, come detto, si indirizzano sui corsi di vita tra la fine degli studi e i 40 anni di 4 coorti di donne, nate tra il 1935 fino al 1975. Nel complesso il campione è costituito di 3731 donne, che scende a 2439 se ci si concentra solo sulle donne che hanno iniziato a lavorare e che hanno avuto almeno una esperienza di coppia (tabella 4.1). Tale restrizione è necessaria quando si studia la continuità o discontinuità delle carriere lavorative, ossia il rischio di uscire dal mercato del lavoro intorno al fare figli, che ha appunto come stato di partenza quello di avere iniziato a lavorare e di essere in coppia³.

³ In questo lavoro matrimonio e convivenza sono messe insieme. Ciò sia per ragioni sostantive, non essendo le differenze tra questi modi di fare famiglia il fulcro di interesse, sia per ragioni statistiche, essendo la convivenza ancora troppo poco diffusa nelle coorti qui analizzate da poter costituire un campione sufficientemente numeroso. Inoltre, si escludono le donne che diventano madri fuori da un matrimonio o convivenza, che sono anch'esse, soprattutto nelle coorti vecchie, di poco peso numerico, e i cui meccanismi di partecipazione al mercato del lavoro e di conciliazione sono in gran parte differenti.

[Qui Tabella 4.1]

Poiché l'interesse è rivolto alle interruzioni legate alle attribuzioni di genere delle responsabilità familiari, non alle interruzioni legate alla perdita del lavoro, con continuità e discontinuità nelle carriere qui si fa riferimento al ritiro dal mercato del lavoro, ossia, una volta iniziato a lavorare⁴, all'aver sperimentato almeno un episodio di casalinga nel tratto di corso di vita osservato. Cinque sono i tipi di storia lavorativa definiti: «Mai lavorato» per quelle donne che dichiarano di non aver avuto nemmeno un episodio di lavoro per il mercato; «Continua», per le donne che hanno iniziato a lavorare e non hanno mai smesso, entro i 35 anni⁵, per diventare casalinghe (ma potrebbero aver smesso per disoccupazione, malattia o studio); «Una interruzione, senza ritorno» per coloro che si sono ritirate dal mercato del lavoro e non sono rientrate; «Una interruzione, con ritorno» per coloro che sono rientrate; infine «due o più interruzioni» per le donne che, tra il primo lavoro e i 35 anni, hanno sperimentato più di un episodio di casalinga.

Le analisi delle uscite delle donne dal mercato del lavoro vengono svolte con modelli di *event history analysis*. Più precisamente, utilizzo modelli discreti, applicando regressioni logistiche binomiali⁶. Una donna può sperimentare più di una interruzione della propria partecipazione, tra il primo lavoro e i 40 anni. Qui tuttavia, poiché,

⁴ Poiché l'obiettivo è analizzare le uscite delle donne dal mercato del lavoro, che comportano dunque un azzeramento di salario e di diritto a rientrare, i periodi di congedo o di cassa integrazione ordinaria sono considerati come periodi di «occupata».

⁵ Nelle analisi di regressione sul rischio delle donne in coppia di passare da occupata a casalinga il tratto di corso di vita osservato va fino ai 40 anni. Essendo la data dell'intervista dell'ultima ondata ILFI il 2005, in realtà solo le prime tre coorti possono però essere interamente osservate fino ai loro 40 anni. Nei modelli di regressione ciò non costituisce un problema, poiché si controlla per esperienza lavorativa (numeri di mesi passati come occupata dal primo lavoro) e per fasi del corso di vita, come età e numero di figli. Lo è nelle analisi descrittive su come sia mutata l'incidenza dei vari tipi di storia lavorativa. Affinché le coorti siano perfettamente confrontabili, in queste analisi descrittive dunque la finestra di osservazione chiude ai 35 anni e l'ultima coorte comprende non tutte le donne, le nate tra il 1965 e il 1974, ma solo quelle nate tra il 1965 e il 1970, osservabili appunto tutte fino ai 35 anni (figure 4.1 e 4.2).

⁶ Per una discussione sui modelli di regressione longitudinale di tipo discreto, si veda Allison [1982]

come vedremo nel paragrafo successivo, poche sono le donne che sperimentano carriere frammentate, mi concentro solo sulla prima transizione da occupata a casalinga. Inoltre, come detto, il fuoco è sulle donne in coppia. La variabile dipendente è quindi la probabilità condizionata di smettere di lavorare per il mercato e diventare inattiva come «casalinga» in ogni particolare mese dall'inizio del matrimonio-convivenza fino ai 40 anni⁷, dato che la donna ha lavorato fino al mese precedente.

Le variabili indipendenti introdotte nei modelli sono molteplici, volte a catturare le molteplici influenze sulle carriere lavorative femminili. Cruciale in questo lavoro è la variabile livello di istruzione, misurata qui in tre livelli (licenza elementare o media, diploma di scuola secondaria superiore, laurea). Al fine di cogliere l'effetto che la variabile istruzione esercita direttamente sulla decisione di ritirarsi dal mercato del lavoro, al netto del tipo di posizione nel mercato del lavoro raggiunta, i modelli controllano per 5 variabili che diversi studi segnalano come rilevanti nel differenziare le *chances* di sperimentare carriere continue o discontinue [e.g. Bernardi 2001; Bratti et al 2005]: se la donna è lavoratrice dipendente nel pubblico o nel privato, o lavoratrice autonoma; se lavora nel settore agricolo; se lavora a tempo pieno o parziale; con che tipo di contratto (tempo indeterminato; tempo determinato e in nero), e a che livello occupazionale⁸. Poiché il livello di istruzione e la posizione nel mercato del lavoro variano nel corso di vita di una persona, tutte queste variabili sono state introdotte come *time-varying*.

Essendo il fuoco di interesse l'intreccio tra carriere lavorative e carriere familiari, e in particolare il mutato impatto della maternità sulla continuità o discontinuità lavorativa, altre due variabili cruciali *time-varying* utilizzate nei modelli di regressione longitudinale sono quelle che si riferiscono alle fasi del corso di vita familiare, in particolare all'età e al numero di figli: la prima introdotta in quattro categorie (nessun figlio, in attesa, figlio più piccolo sotto i tre anni o più grande), la seconda in modo lineare. Il prestigio dell'occupazione

⁷ Per l'esattezza, e in linea con altri studi [Blossfeld e Drobnic 2001], la finestra di osservazione si apre un anno prima dell'inizio del matrimonio-convivenza, in modo da cogliere interruzioni che vengono fatte poco prima, ma in vista proprio del matrimonio o convivenza decisa.

⁸ La posizione occupazionale viene catturata da una variabile sul prestigio dell'occupazione in cui la donna si trova (misurato secondo la scala DeLillo Schizzerotto; 1985), variabile che misura il grado di desiderabilità sociale di una occupazione, e che, come argomentato da Solera e Bettio [in corso di pubblicazione], può essere anche usata come proxy del salario.

del partner è introdotto per controllare per effetto reddito, ossia come *proxy* del salario di lui⁹ [Solera e Bettio in corso di pubblicazione].

I modelli controllano anche per area geografica, per esperienza lavorativa della madre (se la donna ha avuto come modello una madre lavoratrice oppure no, una variabile che può essere vista come *proxy* dell'identità di genere, o per lo meno dell'atteggiamento verso il lavoro per il mercato), e per tasso di disoccupazione, misurato annualmente per area geografica (inteso a controllare l'effetto della domanda di lavoro). Tabella 4.1 mostra la grandezza del campione e la distribuzione di tutte le variabili indipendenti introdotte nei modelli di regressione, distinte per coorte.

5- Carriere continue o discontinue: incidenze per istruzione, maternità e coorte.

Non vi è dubbio che la partecipazione femminile al mercato del lavoro è cresciuta. Come figura 4.1a mostra, nelle coorti più giovani meno donne non hanno mai iniziato a lavorare, ossia non hanno mai sperimentato nemmeno un periodo di lavoro retribuito entro i 35 anni, mentre più donne, una volta iniziato, hanno carriere continue. Il salto maggiore è avvenuto tra la prima e la seconda coorte, coorte quest'ultima che si è affacciata nell'età adulta negli anni '70 quando, come visto, sia la domanda di lavoro che le politiche diventavano più favorevoli. Tra la prima e la seconda coorte infatti le donne «permanentemente non lavoratrici» scendono dal 28% al 22%. Nella terza e quarta coorte il calo è minore, e ancora una su cinque non ha mai lavorato. Una spaccatura del dato per territorio mostra però che tale esclusione si applica solo al Sud Italia dove, per le nate tra il 1965 e il 1970, il 36% non ha mai lavorato entro i 35 anni contro l'8% al Centro-Nord, e tra quelle che hanno iniziato a lavorare, nella coorte vecchia il 56% al Nord non interrompe mai, contro il 75% al Sud, mentre nella coorte più giovane l'81% al Centro-Nord, contro il 63% al Sud [Solera 2009a, figura 5.2].

Come evidenziato anche in altri studi, sia al Sud che al Nord, quando si inizia una carriera lavorativa, il modello prevalente è quello continuo. Tutt'oggi l'Italia, quindi, può essere descritta come avente un modello del tipo «*opt in-opt out*»: le donne tendono o a non

⁹ Come per lei, il prestigio dell'occupazione di lui viene misurato secondo la scala de Lillo Schizzerotto [1985], scala che varia da un minimo di 9.97 a un massimo di 90.2. Nei periodi in cui la persona è disoccupata o inattiva, il punteggio è stato posto a zero.

lavorare mai, specialmente se vivono al Sud o sono a bassa istruzione, o, se lavorano, a non interrompere, e se interrompono, a non rientrare. Non si riscontra cioè, né il modello continuo tipico dei paesi scandinavi, né quello ad U rovesciata discontinuo tipico dei paesi anglosassoni («entro, esco intorno ai figli, rientro»), né quello troncato tipico dell'Europa continentale, soprattutto della Germania dell'Ovest («entro, esco intorno ai figli e non rientro») [Del Boca e Pasqua 2005; Eurofond 2006; OECD 2002].

[Qui Figura 4.1]

In Italia risulta anche che la partecipazione risponde più all'istruzione che alla maternità. Come figura 4.1b mostra, tra le donne a bassa istruzione tre su cinque ha carriere continue, contro quattro su cinque tra le più istruite. Tra coorti cambia pochissimo, se non qualcosa tra le donne poco istruite dell'ultima coorte, il cui attaccamento al mercato del lavoro pare aumentare, come segnala la crescita, da un lato, di carriere continue, dall'altro, di carriere interrotte con ritorno. Figura 4.1c mostra che anche la maternità ha un impatto sulla continuità. Tra le donne che hanno avuto almeno un figlio entro i 35 anni, tre su cinque non escono dal mercato del lavoro contro quasi la totalità delle non madri. Se però si disaggrega il dato per istruzione (figura 4.2) si nota come ad essere discontinue siano soprattutto le madri a bassa istruzione: una su due si ritira dal mercato del lavoro, contro una su cinque tra le madri istruite. Queste quote non cambiano tra coorti. Ciò che cambia è una leggera crescita della continuità tra le donne a bassa istruzione che non hanno figli.

[Qui Figura 4.2]

Questi risultati sono in linea con studi precedenti. Per esempio, utilizzando i dati dell'*European Household Panel Survey*, Del Boca e Sauer [2009] trovano che in Italia la proporzione di donne che, nel periodo considerato (tra il 1994 e il 2001), lavorano sempre e che non lavorano mai sono simili, attestandosi intorno al 35%. Inoltre i movimenti tra i due stati o anche tra full-time o part-time sono molto rari. L'istruzione segna in modo marcato sia l'entrata che la permanenza nel lavoro retribuito e supera l'effetto disincentivante sia

del reddito del marito che della maternità. Utilizzando i dati Istat dell'indagine *Famiglia e soggetti sociali*, Rosina e Saraceno [2008] mostrano che le donne laureate tendono ad avere meno figli ma che, quando li hanno, riescono a conciliarli meglio con le loro carriere lavorative. Inoltre il titolo di studio compensa lo squilibrio territoriale: se si confrontano solo le donne laureate lo squilibrio tra Centro-Nord e Sud è molto minore e sconta soprattutto le difficoltà delle giovani meridionali di trovare un lavoro, pur desiderandolo.

Anche la relativa stabilità tra coorti che si osserva nelle figure 1 e 2 è in linea con studi precedenti. Ad esempio Schizzerotto *et al* [1995] trovano che, a parità di ogni altra condizione, le disuguaglianze un tempo intercorrenti tra uomini e donne nelle chance di partecipare al mondo del lavoro non sono diminuite e che per le donne il peso del nubilito e dell'istruzione non è cambiato: le nubili hanno un rischio di uscita dal mercato del lavoro pari a un quarto di quello delle donne sposate; le laureate e diplomate un rischio pari a circa un terzo delle poco istruite.

6- Chi usciva e chi esce dal mercato del lavoro? Il peso dell'istruzione, dei figli e della posizione occupazionale nelle varie coorti

Come i pochi coefficienti in neretto nella tabella 4.2 mettono in luce¹⁰, in Italia i fattori che inibiscono la continuità lavorativa non sembrano essere mutati. In particolare, costante rimane l'effetto dei figli: sia nelle coorti vecchie che in quelle giovani il rischio maggiore di ritirarsi dal mercato del lavoro avviene durante la gravidanza e, seppure in misura minore, nei primi tre anni di vita del figlio. Il rischio di ritirarsi diminuisce invece con l'aumentare del numero di figli, plausibilmente per la necessità di extrareddito che essi richiedono. Solo nell'ultima coorte il rischio di interrompere durante la gravidanza aumenta lievemente. Ciò è probabilmente l'effetto delle trasformazioni nel mercato del lavoro, della crescente deregolamentazione senza protezione. Dato che le tutele della maternità in caso di lavoratrici non dipendenti sono basse e date la

¹⁰ I coefficienti in neretto segnalano che, nel modello unico con tutte le coorti e tutte le interazioni tra la variabile coorte e le altre covariate, il parametro di interazione è significativo, ad un livello pari almeno allo 0.10: ossia, ad esempio, l'effetto sul rischio di uscire dal mercato del lavoro di vivere al Sud piuttosto che al Nord è significativamente aumentato nella quarta coorte rispetto alla prima.

scarse opportunità di ottenere un nuovo lavoro, quando questo scade durante una gravidanza¹¹, può essere che la donna stessa scelga di ritirarsi dal mercato ad un passo dalla nascita del figlio, con l'intenzione o meno di rientrare quando il carico di cura è minore [Bertolini e Rizza 2005].

Nel complesso comunque in Italia l'effetto figli è contenuto. Più forte risulta l'effetto dell'istruzione il cui peso pure sembra essere costante tra coorti. In linea con i risultati di altre ricerche [Bettio e Villa 2000; Rossetti e Tanda 2003], in Italia, sia nelle vecchie che nelle nuove coorti, sono dunque soprattutto le donne con un diploma o una laurea che si integrano nel mercato del lavoro e che il loro scarto con le donne poco istruite è molto alto. Ciò suggerisce anche che il loro scarto con le donne meno istruite non deriva solo dal minor carico di responsabilità familiari che normalmente queste donne hanno (dato una loro tendenza a posticipare e ridurre matrimonio e maternità), e dalle loro maggiori *chances* d'ingresso nel mercato del lavoro primario. L'effetto dell'istruzione sul rischio di ritirarsi dal mercato del lavoro rimane, infatti, anche dopo aver controllato per età e numero di figli e per posizione nel mercato del lavoro (prestigio occupazionale, contratto, settore, orario).

[Qui Tabella 4.2]

Sembra dunque che in Italia l'istruzione eserciti una influenza diretta sulla partecipazione, che va oltre i puri rendimenti strumentali che le teorie convenzionali assumono. Come sottolineato da Solera e Negri [2008], si possono formulare diverse ipotesi circa i meccanismi dietro tali effetti diretti. E' possibile che madri «razionali» con diverse risorse di capitale umano, ma uguali posizioni di contratto, settore, orario, valutino diversamente le loro *chances* di ritrovare un lavoro, o la perdita di future opportunità di carriera e quindi di guadagno. Per una donna che ha investito in istruzione, il prezzo di tali perdita è maggiore. Inoltre, al di là di quanto «buono» sia il lavoro in cui si trovano, donne più o meno istruite potrebbero valutare diversamente il rinunciarvi perché dal livello di istruzione dipende anche l'adesione ad un modello culturale che considera

¹¹ Difficilmente una donna il cui contratto scade durante il periodo di gravidanza riesce a rinnovarlo o trovare un nuovo lavoro: i datori di lavoro infatti hanno resistenze ad assumere donne che si assenteranno a breve, salvo che siano in un rapporto di collaborazione e di fiducia di lungo periodo [Bertolini e Rizza 2005].

l'occupazione come una dimensione costitutiva dell'identità. La connessione tra titolo di studio, sua spendibilità nel mercato del lavoro, e atteggiamenti dipende anche dal contesto istituzionale e normativo in cui individui e famiglie si trovano ad agire e scegliere.

La specificità del contesto italiano contribuisce infatti a dar conto di come mai, a differenza di quanto accade in altri paesi, come ad esempio la Gran Bretagna [Solera 2009a] dove l'effetto classe occupazionale assorbe completamente quello del titolo di studio, in Italia le donne istruite tendono a rimanere in modo continuo nel mercato del lavoro anche quando non hanno lavori «buoni». In un contesto di alta disoccupazione e relativa rigidità del mercato del lavoro quale quello italiano, dove le *chances* di rioccuparsi non sono alte, le donne laureate tendono a non smettere di lavorare anche quando non sono nel mercato del lavoro primario perché correrebbero un rischio troppo alto di esclusione permanente e quindi di una perdita forte dei loro investimenti in istruzione. Le donne italiane possono anche permettersi di non uscire quando hanno figli piccoli perché, rispetto ad altri paesi dove le politiche di conciliazione famiglia-lavoro, e soprattutto i servizi per la prima infanzia, sono altrettanto scarsi, la famiglia, con le sue solidarietà intergenerazionali, compensa maggiormente [Blome et al 2009]. Inoltre, in un paese, come l'Italia, dove le norme di genere sono rimaste abbastanza tradizionali, è probabile che l'investimento in istruzione paghi anche in termini di maggiore legittimità sociale a lavorare, che sia, cioè, più socialmente accettabile che una donna continui a lavorare pur in presenza di figli se «ha tanto studiato», e che ciò rinforzi ulteriormente le sue preferenze e/o le dia più potere di negoziazione per perseguirle [Solera e Bettio in corso di pubblicazione].

7- Conclusioni

Certamente il lavoro remunerato è diventato una esperienza sempre più «normale» nei corsi di vita femminili, che sempre più si affianca con quella del matrimonio e della maternità. Ormai anche in Italia pochissime donne, nelle nuove generazioni, non si affacciano sul mercato del lavoro, anche se al Sud molte di loro ancora non riescono a trovare lavoro e si «ritirano» poi permanentemente nel lavoro familiare. L'investimento in istruzione che le donne hanno fatto, a

partire dagli anni '70, è stato il principale volano di questo cambiamento.

Lavoro e maternità tuttavia non sembrano diventate più conciliabili. Se confrontiamo le donne nate negli anni '40 con quelle nate negli anni '70, non vi è dubbio che più donne non solo entrano nel mercato del lavoro ma che vi permangono, perseguendo carriere continue. Ciò che consente tale continuità pare però non essere mutato: i dati ILFI mostrano che, *ceteris paribus*, l'effetto istruzione e figli sul rischio di uscire dal mercato del lavoro entro i 40 anni non è diminuito. Quanto ciò sia l'esito di mutate preferenze o di mutati vincoli e opportunità è difficile dirlo, non solo perché i dati qui usati non lo consentono, ma anche perché, come i sociologi sanno dagli albori della loro storia, complesse sono le interazioni tra preferenze e vincoli, tra *agency* e struttura. Molteplici sono infatti le influenze, micro e macro, intraindividuali e interindividuali, che determinano le scelte di partecipazione, così come di fecondità e di cura. Certamente il confronto tra paesi, e tra coorti diverse dentro lo stesso paese, dà spunti importanti sul ruolo che il contesto ha nel disegnare cadenze, sequenze, interdipendenze, e polarizzazioni dei corsi di vita di individui e famiglie.

Le coorti studiate in questo saggio diventano adulte e costruiscono le loro carriere lavorative e familiari in momenti storici diversi, socializzandosi e praticando modelli di genere diversi, incontrando diversi sistemi di vincoli e opportunità, nel mercato del lavoro, nel welfare, nella famiglia. Dagli anni '70 sia a livello culturale che istituzionale il modello *male breadwinner* si incrina, con, da un lato, le donne che iniziano a investire massicciamente in istruzione e nel mercato del lavoro, dall'altro, e ad esso collegato, con un contesto, che diventa più *women-friendly*, per l'aumento della domanda di lavoro nel terziario, per l'introduzione di congedi e asili nido. Nei decenni a seguire, pur a fronte delle trasformazioni postfordiste, del continuo aumento della partecipazione femminile, della riduzione della fecondità, dell'aumento delle incertezze nel mercato del lavoro, non si assiste in Italia a una ridefinizione e allargamento delle politiche di sostegno al costo dei figli e alla conciliazione. Inoltre, le riforme di deregolamentazione del mercato del lavoro, che arrivano tardi, negli anni 2000, assumono la forma di una flessibilità a margine, che riguarda solo i precedenti *outsiders*, e che prevede debolissime protezioni sociali, anche nella maternità.

Inserite in un contesto che continua da essere così poco favorevole al lavorare e fare famiglia, dove il *tradeoff* tra maternità e lavoro non

scema, per poter conservare i vantaggi, materiali e simbolici, dei loro crescenti investimenti in capitale umano e della loro guadagnata autonomia extradomestica, pare che le donne italiane delle giovani generazioni abbiano mutato le scelte dentro il *tradeoff*: si sono cioè sempre più orientate verso l'altro polo, verso l'istruzione e la carriera lavorativa, posticipando o rinunciando a fare figli (soprattutto un secondo o terzo). Il prezzo di questo però è la nota peculiarità italiana (e degli altri paesi mediterranei) di bassa fecondità e bassa partecipazione [Bettio e Villa 1998]. Come ormai ampiamente riconosciuto non solo nel discorso politico e accademico europeo, ma anche italiano [Esping-Andersen 2009, Ferrera 2008; Naldini e Saraceno 2011] tale peculiarità è sempre più insostenibile, sia a livello micro che macro. A livello micro, la scarsa compatibilità tra lavoro e figli comporta, se ad entrambe non si rinuncia, una grande fatica nel fare stare insieme tutti i pezzi, se ad uno dei due si rinuncia o uno spreco di investimenti personali e maggiori rischi di povertà, o uno scarto tra figli desiderati e realizzati. A livello macro, chiama in causa questioni di equità di genere ma anche di equilibri demografici e occupazionali, e quindi di sostenibilità del welfare, dell'economia, e della società nel suo complesso. Inoltre, un paese in cui il sostegno al costo dei figli e alla cura viene ancora prevalentemente lasciato alle solidarietà intergenerazionali rischia non solo di continuare a riprodurre le disuguaglianze [cfr Saraceno in questo volume], ma di essere spiazzato dall'aumento della mobilità geografica e della speranza di vita, ossia dalla maggiore presenza di nonni più longevi ma meno «disponibili», vuoi perché lontani o anch'essi ancora occupati nel mercato, o perché anziani non autosufficienti bisognosi loro di cura. Un sostegno «de-familizzante» alla conciliazione e alla cura, e quindi anche alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, pare dunque sempre più non rimandabile.

Allison, P D. [1982], *Discrete Time Methods for the Analysis of Event Histories*, in *Sociological Methodology*, a cura di S. Lienhardt, San Francisco: Jossey-Bass.

Barbieri, P. e Scherer S. [2005], *Le conseguenze sociali della flessibilizzazione del mercato del lavoro in Italia*, in «Stato e Mercato», 2005, n.74, pp. 291-321

Becker, G S. [1975], *Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis With Special Reference to Education*, New York, NBER.

Bernardi, F [2001], *The Employment Behaviour of Married Women in Italy*, in *Careers of Couples in Contemporary Societies: from Male Breadwinner to Dual Earner Families*, a cura di H-P Blossfeld e S. Drobnic, Oxford, Oxford University Press, pp. 121-145.

Bernardi, F. e Pisati, M. [2002], *Il disegno della ricerca*, in *Vite Ineguali. Disuguaglianze e corsi di vita nell'Italia contemporanea*, a cura di A. Schizzerotto, Bologna, Il Mulino.

Blome A., W. Keck e J. Alber [2009], *Family and the Welfare State in Europe. Inter-Generational Relations in Ageing Societies*. Cheltenham: Edward Elgar

Blossfeld H.-P. e S. Drobnic (a cura di) [2001] *Careers of Couples in Contemporary Societies: From Male Breadwinner to Dual Earner Families*, Oxford, Oxford University Press.

Bettio, F. e Plantenga, J.. [2004], *Comparing Care Regimes in Europe*, in «Feminist Economics», 2004, 10(1), pp. 85-113.

Bettio, F, Rubery, J. e Smith, M. [1996], *Gender, Flexibility and New Employment Relations in the European Union*, Torino: ILO.

Bettio, F. e Villa, P. [1998], *A Mediterranean Perspective on the Breakdown of the Relationship Between Participation and Fertility*, in «Cambridge Journal of Economics», 1998, (22), pp. 137-71.

Bettio, F. e Villa, P. [2000], *To What Extent Does It Pay to Be Better Educated? Education and the Work Market for Women in Italy*, in *Gender Inequalities in Southern Europe : Women, Work, and Welfare in the 1990s*, a cura di M. J. Gonzalez, T. Jurado, e M. Naldini, London, Frank Cass.

Bison I., Pisati M. e Schizzerotto A. [1996], *Disuguaglianze di genere e storie lavorative*, in *Genere: la costruzione sociale del femminile e maschile*, a cura di S. Piccone Stella e C. Saraceno, Bologna, il Mulino, pp.253-279.

Bratti, M., Del Bono, E. e Vuri, D. [2005], *New Mothers' Labour Force Participation in Italy: The Role of Job Characteristics*, in «Labour», 2005, 19 (Special Issue), pp. 79-121.

Brown, M. e Scott, J. [1998], *Multidimensional Scaling and Equivalence: Is having a job the same as working?.*, ZUMA-Nachrichten Spezial, January.

Chiesi, A. [1998], *La specificità della terziarizzazione in Italia. Un'analisi delle differenze territoriali della struttura occupazionale*, in «Quaderni di Sociologia», 1998, XLII(17), pp. 41-64.

de Lillo, A. e Schizzerotto, A. [1985], *La valutazione sociale delle occupazioni*, Bologna, Il Mulino.

Del Boca, D. e Pasqua, S. [2005], *Social Policies and Employment of Married Women in Europe*, CHILD Working Papers 19_05, CHILD.

Del Boca D. e Rosina, A. [2009], *Famiglie sole. Sopravvivere con un welfare inefficiente*, Bologna, il Mulino.

Del Boca, D. e Wetzels, C. (a cura di) [2007], *Social Policies, Labour Markets and Motherhood: a Comparative Analysis of European Countries*, Cambridge, University Press.

Del Boca, D e Saraceno, C. [2005], *Le donne in Italia tra famiglia e lavoro*, in «Economia & Lavoro», 2005, 1(Gennaio-Aprile), pp. 125-139.

Del Boca, D. e Sauer, R. M. [2009], *Life cycle employment and fertility across institutional environments*, in «European Economic Review», 2009, Elsevier, vol. 53(3), pp. 274-292

Della Sala, V. [2002], *Modernization and Welfare-State Restructuring in Italy: The Impact on Child Care*, in *Child Care Policy at the Crossroads. Gender and Welfare State Restructuring*, a cura di S. Michel e R. Mahon , New York, Routledge.

EIGE [2011], *Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the area F: Women and the Economy, Reconciliation of Work and Family Life as a Condition of Equal Participation in the Labour Market*, Report financed by and prepared for the use of EIGE (European Institute for Gender Equality), Luxembourg.

Elder, G. H. Jr. (a cura di.) [1985], *Life Course Dynamics: Trajectories and Transitions, 1968-1980*, Cornell University Press,

Ithaca, New York.

Esping-Andersen, G [1999], *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford, Oxford University Press.

Esping-Andersen, G. [2009], *Incomplete Revolution: Adapting Welfare States to Women's New Roles*, Cambridge, UK, Polity Press.

Esping-Andersen, G. e Regini, M. (a cura di) [2000], *Why De-Regulate Labour Markets?*, Oxford, Oxford University Press.

Eurofound [2006], *Working time options over the life course: new work patterns and company strategies*, Luxembourg, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Fagan, C. [2010], *Analysis Note: Men and Gender Equality – tackling gender segregated family roles and social care jobs*, Report for the EU Expert Group on Gender and Employment [EGGE] to the European Commission's Directorate of Employment and Social Affairs (DGV) – Equal Opportunities Unit (G1), April.

Fagan, C. e O'Reilly, J. [1998], *Part-Time Prospects: International Comparison of Part-Time Work in Europe, North-America and the Pacific Rim*, London, Routledge.

Ferrera, M. [2008], *Il fattore D: perché il lavoro delle donne farà crescere l'Italia*. Milano, Mondatori.

Gavio F e R. Lelleri [2005], *La fruizione dei congedi parentali in Italia. Monitoraggio dell'applicazione della legge n. 53/2000 negli anni 2002 e 2003*", in *Famiglie e politiche di welfare in Italia: interventi e pratiche Vol. II*, a cura di P.P. Donati (Osservatorio Nazionale sulla Famiglia), Bologna, Il Mulino.

Geist C. [2005], *The Welfare State and the Home: Regime Difference in the Domestic Division of Labour*, in «European Sociological Review», 2005, 21, pp. 23–41.

Gershuny, J. [2000], *Changing Times: Work and leisure in Postindustrial society*, Oxford, Oxford University Press

Gornick, J. C. e Meyers, M. K. [2003], *Families That Work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment*, New York, Russell Sage Foundation.

Gornick, J. C. e Meyers, M. K (a cura di) [2009], *Gender Equality: Transforming Family Divisions of Labor*, Series edited by Erik Olin Wright. New York, London, Verso Press.

Hakim, C. [2000], *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*, Oxford, Oxford University Press.

Kohli, M. [2001], *Organizzazione sociale e costruzione soggettiva del corso della vita*, in *Età e corso della vita*, a cura di C. Saraceno, Bologna, il Mulino.

Künzler, J. [2002], *Paths Towards a Modernization of Gender Relations, Policies, and Family Building*, in *Family Life and Family Policies in Europe*, a cura di F-X Kaufmann, A. Kuijsten, H-J. Schulze e K. P. Strohmeier, vol. 2, Oxford University Press, Oxford.

Lewis, J. [2004], *Employment and care: the policy problem, gender equality and the issue of choice*, in «Journal of comparative policy analysis», Routledge, 2004, 8 (2). pp. 103-114

Lück, D. [2006], *The impact of gender role attitudes on women's life courses*, in *Globalization, uncertainty and women's careers: an international comparison*, a cura di Blossfeld, H-P e Hofmeister, H. , Northampton: Edward Elgar, pp. 405-432..

Mayer, K. U. [1991], *Life Courses in the Welfare State*, in *Theoretical Advances in Life Course Research*, a cura di W. R. Heinz, vol. 1., Weinheim: Deutscher Studienverlag., pp. 171-86

McRae, S. [2003], *Choice and Constraints in Mothers' Employment Careers: McRae Replies to Hakim*, in «British Journal of Sociology», 2003, 54(4), pp. 585-92.

Naldini, M. [2003], *The Family in the Mediterranean Welfare States*. London: Frank Cass.

Naldini, M. e Saraceno, C. [2011], *Conciliare famiglia e lavoro. vecchi e nuovi patti tra sessi e generazioni*, Bologna, il Mulino.

OECD [2001], *Oecd Historical Statistics 1970-2000*, Paris, France, OECD

OECD [2002], *Women at work: who are they and how are they fearing?*, in «Employment Outlook 2002», Paris, France, OECD.

Pfau-Effinger, B. [2005], *Culture and Welfare State Policies: Reflections on a Complex Interrelation*, in «Journal of Social Policy», 2005, 34, 1, pp. 1-18.

Plantenga, J. e Remery, C. [2009], *Flexible working time arrangements and gender Equality. A comparative review of thirty European countries*, EU Expert Group on Gender and Employment (EGGE).

Rosina, A e Saraceno, C. [2008], *Interferenze asimmetriche. Uno studio della discontinuità lavorativa femminile*, in «Economia e Lavoro», 2008, 2, pp. 149-166

Rossetti S. e Tanda, P [2003], *Human Capital, Gender, and Labour Market Performances*, in *Women's Work, the Family & Social Policy : Focus on Italy in a European Perspective*, a cura di D. Del Boca, e M. Repetto-Alaia, Peter Lange Publishing, New York, pp. 48-64.

Rubery, J, Smith, M, Fagan, C. e Grimshaw, D [1998], *Women and European Employment*, London and NY, Routledge.

Sainsbury, D. (a cura di) [1994], *Gendering Welfare States*, London, Sage,

Saraceno, C. [2003], *Mutamenti della Famiglia e Politiche Sociali in Italia*, Bologna, Il Mulino.

Saraceno, C. [2009], *Le politiche della famiglia in Europa: tra convergenza e diversificazione*, in «Stato e mercato», 2009, 85, pp 3-30.

Saraceno, C. e Keck, W. [2010], *Can we identify intergenerational policy regimes in Europe?*, in «European Societies», 2010, 12(5), pp. 675-696

Scherer, S. e Reyneri, E. [2008], *Come è cresciuta l'occupazione femminile in Italia: fattori strutturali e culturali a confronto*, in «Stato e Mercato», 2008, 84, pp. 183-213.

Schizzerotto, A., Bison, I. e Zoppe, A. [1995], *Disparità di genere nella partecipazione al mondo del lavoro e nella durata delle carriere*, in «Polis», 1995, 9, 1, pp. 91-112.

Scott, J. [1999], *European Attitudes Towards Maternal Employment*, in «International Journal of Sociology and Social Policy», 1999, 19(9-10-11), pp.151-86.

- Scott, J., Dex, S. e Joshi, H. (a cura di) [2008], *Changing patterns of women's employment over 25 years*, Cheltenham, Edward Elgar.
- Smith, M. [2005], *Dual earning in Europe: time and occupational equity*, in «Work, Employment and Society», 2005, 19(1), pp. 131-139.
- Smith, K. [1985], *Work life and health as competing careers: An event-history analysis*, in *Life course dynamic*, a cura di G. Elder, Ithaca, NY, Cornell University Press, pp. 156-187.
- Solera, C. [2009a], *Women in and out of paid work: Changes Across Generations in Italy and Britain*, Bristol, The Policy Press.
- Solera, C. [2009b], *Combining Marriage and Children with Paid Work: Changes across cohorts in Italy and Britain*, in «Journal of Comparative Family Studies», 2009, n.4, pp. 633-658.
- Solera, C. e Bettio, F. [in corso di pubblicazione], *Women's Continuous Careers in Italy: The Education and Public Sector Divide*. in *Spain and Italy: as similar as thought? A Comparative Reflection on Fertility and Family Dynamics*, a cura di T. Martin Garcia, Springer.
- Stier, H. e Lewin-Epstein, N. [2001], *Welfare Regimes, Family-Supportive Policies, and Women's Employment Along the Life-Course*, in «American Journal of Sociology », 2001, 106(6), 1731-60.
- Treas, J. e Drobnic, S. (a cura di) [2010] *Dividing the Domestic. Men, Women and Household Work in Cross-National Perspective*, Stanford University Press, pp.105-122.
- Treas J. e Widmer. E. D. [2000], *Married Women's Employment Over the Life Course: Attitudes in Cross-National Perspective*, in «Social Forces», 2000, 78(4), pp. 1409-36.
- Trifiletti, R. [1999], *Southern European Welfare Regimes and the Worsening Position of Women*, in «Journal of European Social Policy», 1999, 9(1), pp. 49-64.
- Uunk, W., Kalmijn, M. e Muffels, R. [2005] *The Impact of Young Children on Women's Labour Supply. A Reassessment of Institutional Effects in Europe*, in «Acta Sociologica», 2005, 48(1), pp. 41-62.

TABELLE E FIGURE

Tabella 4.1- Statistiche descrittive delle variabili inserite nel modello, per coorte (valori percentuali per variabili categoriali, mediani per variabili continue—tra parentesi grandezza del campione)

	Tutte le coorti	PRIMA (1935-44)	SECONDA (1945-54)	TERZA (1955-64)	QUARTA (1965-74)
<i>TUTTE LE DONNE</i>					
<i>Esperienza di lavoro (%)</i>	(3731)	(751)	(953)	(958)	(1069)
Mai lavorato	21.7	28.3	21.5	17.9	20.8
Almeno una esperienza lavorativa	78.3	71.7	78.5	82.1	79.2
<i>Esperienza di coppia entro i 35 anni^a (%)</i>					
Nessun matrimonio o convivenza	16.1	9.6	9.2	14.0	34.0
Almeno un matrimonio o una convivenza	83.9	90.4	90.3	86.0	66.0
<i>SOLO LE DONNE CHE HANNO INIZIATO A LAVORARE E CHE HANNO ALMENO UNA ESPERIENZA DI COPPIA : VALORI UN ANNO PRIMA DEL MATRIMONIO/CONVIVENZA</i>					
<i>Coorte di nascita (%)</i>	(2439)	(508)	(695)	(707)	(529)
1935-44	20.8				
1945-54	28.5				
1955-64	28.9				
1965-74	21.6				
<i>Livello di istruzione (%)</i>					
- Licenza elementare o media	55.2	77.7	61.1	45.2	39.5
- Diploma	32.7	16.6	26.3	42.1	44.1
- Laurea	12.1	5.7	12.6	12.7	16.4
<i>Esperienza lavorativa della madre (%)</i>					

- Mai lavorato	52.4	56.4	54.6	53.8	43.7
- Ha lavorato	47.6	43.6	45.4	46.2	56.3
<i>Area geografica (%)</i>					
- Nord-Ovest	31.8	37.2	33.7	29.7	27.2
- Nord-Est	20.3	21.2	20.7	19.8	19.5
- Centro	20.2	18.9	20.8	22.1	18.1
- Sud	27.6	22.6	24.8	28.4	35.1
<i>Condizione occupazionale (%)</i>					
- Lavoratrice dipendente nel privato	58.7	55.5	57.2	57.6	65.6
- Lavoratrice dipendente nel pubblico	26.1	24.6	30.8	27.4	19.1
- Lavoratrice autonoma	15.1	19.8	11.9	14.9	15.2
<i>Settore (%)</i>					
- industria-terziario	93.8	87.1	95.5	95.2	96.2
- agricoltura	6.2	12.9	4.5	4.8	3.3
<i>Orario (%)</i>					
- tempo pieno	90.2	92.8	94.2	88.3	85.3
- tempo parziale	9.7	7.2	5.8	11.7	14.7
<i>Contratto tra lavoratrici dipendenti (%)</i>					
- tempo indeterminate	70.0	72.5	74.5	68.2	63.1
- tempo determinato	16.4	9.3	13.1	19.1	24.6
- in nero	13.6	18.1	12.4	12.7	12.3
<i>Mesi spesi in occupata dal primo lavoro al i matrimonio/conviv (mediana)</i>	55.3	66.4	54.5	51.1	51.5
<i>Prestigio dell'occupazione di lei (mediana)</i>	35.7	31.3	34.9	37.4	38.8
<i>Prestigio dell'occupazione del partner(mediana)</i>	39.2	35.9	38.4	41.4	40.5
<i>SOLO LE DONNE CHE HANNO INIZIATO A LAVORARE E CHE HANNO ALMENO UNA ESPERIENZA DI COPPIA: VALORI A 35 ANNI^a</i>					
	(1944)	(467)	(633)	(619)	(225)
<i>Età figli (%)</i>					
- nessuno	8.6	6.4	7.1	10.9	11.1
- in cinta	4.1	5.2	3.5	3.6	4.9

- bambino più piccolo tra 0-3 anni	22.4	26.1	15.6	23.6	30.7
- bambino più piccolo tra 4 anni o più	64.8	62.3	73.8	61.9	53.3
<i>Numero di figl (%)</i>					
- 0	10.1	7.9	8.2	12.1	13.8
- 1	29.4	25.2	29.2	30.6	35.6
- 2+	60.5	66.8	62.6	57.3	50.6

Note: ^a Le donne nate dopo il 1970 sono escluse, perché non osservabili fino ai 35 anni

Fonte: Elaborazioni sui dati ILFI, 2005

Tabella 4.2- Il rischio per le donne in coppia di passare da occupata a casalinga entro i 40 anni: effetti per coorte (modelli discreti di *event-history analysis*; specificazione logit: coefficienti Beta)

	TUTTE LE COORTI	PRIMA (1935-44)	SECONDA (1945-54)	TERZA (1955-64)	QUARTA (1965-74)
<i>Coorte di nascita: 1935-44 (rif.)</i>					
1945-54	-0.14				
1955-64	-0.20				
1965-74	-0.21				
<i>Tempo speso in occupata fino un anno prima matrimonio/conviv</i>	0.001	0.001	0.001	0.002	-0.002
<i>Durata in occupata, da inizio finestra osservazione</i>	-0.009***	-0.01***	-0.01**	-0.01***	-0.01**
<i>Prestigio dell'occupazione del partner</i>	0.005*	0.02***	-0.001	0.01**	-0.003
<i>Età figli: nessuno (rif.)</i>					
- in cinta	0.76***	0.51*	0.98***	0.62**	0.76**
- bambino più piccolo tra 0-3 anni	-0.13	-0.04	-0.37	-0.39	0.21
- bambino più piccolo tra 4 anni o più	-0.54***	-1.42***	-0.41	-0.43	-0.31
<i>Numero di figli</i>	-0.02	-0.14	-0.06	0.46***	-0.13
<i>Esperienza lavorativa della madre: nessuna (rif.)</i>					
- Ha lavorato	0.02	0.33*	-0.07	-0.09	0.19
<i>Tassi annuali di disoccupazione, per area</i>	0.04**	0.13	-0.08	-0.03	-0.04

<i>Area geografica: Nord-Ovest (rif.)</i>					
- Nord-Est	0.14	-0.13	0.58***	0.13	-0.42
- Centro	-0.03	-0.34	0.08	-0.05	0.18
- Sud	-0.14	-1.15*	0.46	0.51*	1.42*
<i>Istruzione: Licenza elementare o media (rif.)</i>					
- Diploma	-0.28**	-0.22	-0.02	-0.10	-0.47*
- Laurea	-1.28***	-0.33	-1.22*	-1.09*	-1.55**
<i>Prestigio dell' occupazione di lei</i>					
	-0.03***	-0.02***	-0.03***	-0.04***	-0.02**
<i>Condizione: dipendente pubblica (rif.)</i>					
- Lavoratrice dipendente nel privato	0.74***	0.85**	0.71***	0.90***	0.43
- Lavoratrice autonoma	1.22***	1.08***	1.49***	1.56***	0.42
<i>Settore: industria/terziario (rif.)</i>					
- agricoltura	-1.05***	-0.72*	-1.05**	-1.16***	-1.47***
<i>Orario: tempo pieno (rif.)</i>					
- tempo parziale	-0.20	-0.74	0.37	-0.79**	0.23
<i>Contratto: dipendente a tempo indeterminato (rif.)</i>					
- tempo determinato	0.27*	0.50	0.13	0.33	0.01
- in nero	0.86***	1.08***	0.81***	1.35***	0.09
<i>Costante</i>	-4.97***	-5.74***	-4.44***	-5.17***	-4.16***
LOG-LIKELIHOOD	-3488.1	-735.5	-1083.7	-1085.1	-521.1
NUMERO DI MESI-PERSONA	182200	35837	63536	61852	20975
NUMERO DI DONNE	1693	340	520	556	277
NUMERO DI TRANSIZIONI	749	188	226	209	126

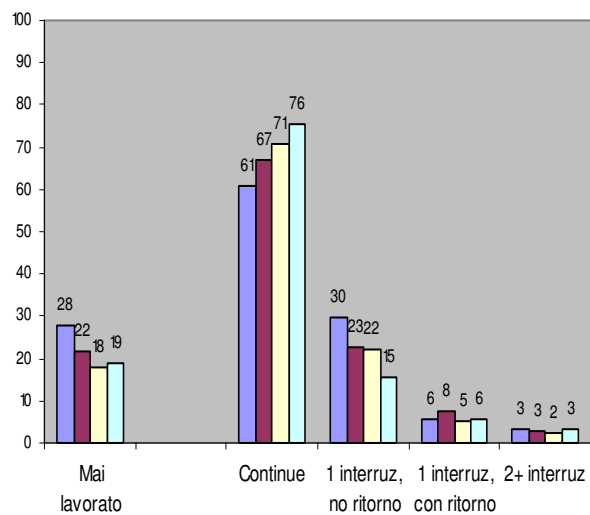
Note: In grassetto coefficienti della seconda, terza o quarta coorte che risultano significativamente diversi dalla prima ad un livello pari almeno a 0.10 (modello unico tutte le coorti insieme con interazioni)

Stime usando l'opzione « cluster »; * p< .10; ** p< .05 ***p< .01

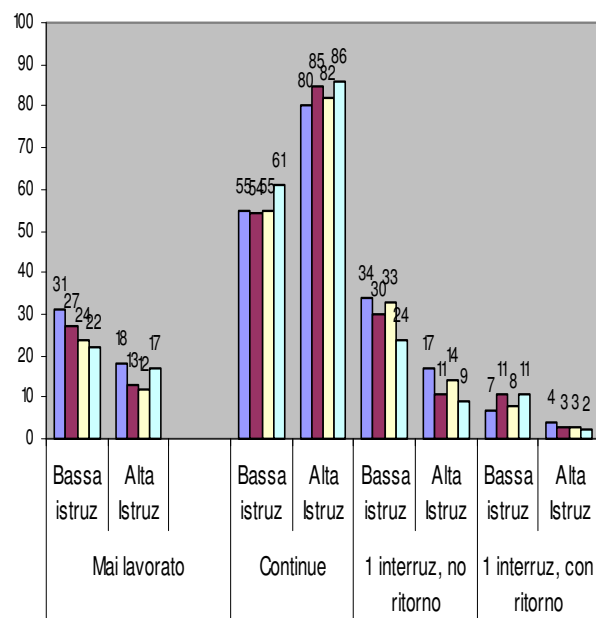
Fonte: Elaborazioni sui dati ILFI, 2005

Figura 4.1: Tipi di carriere lavorative fino ai 35 anni: incidenza per coorte

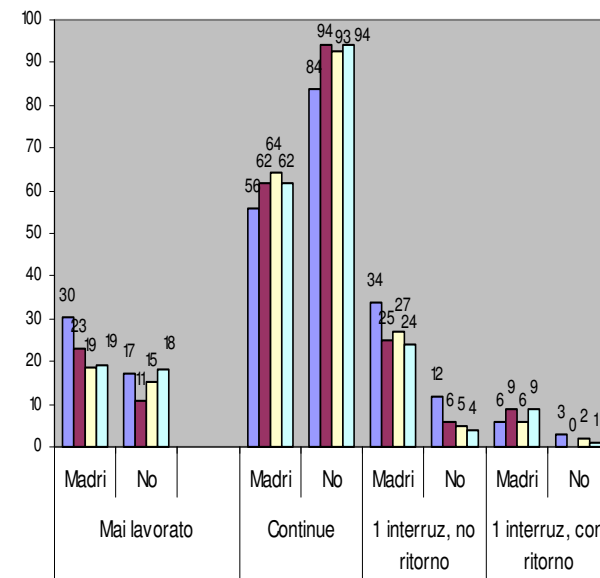
a- TUTTE LE DONNE



b- PER ISTRUZIONE



c- PER MATERNITÀ

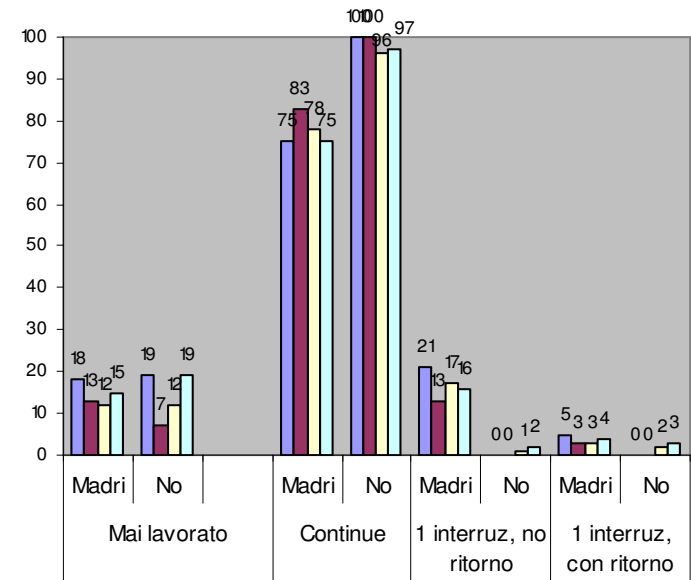
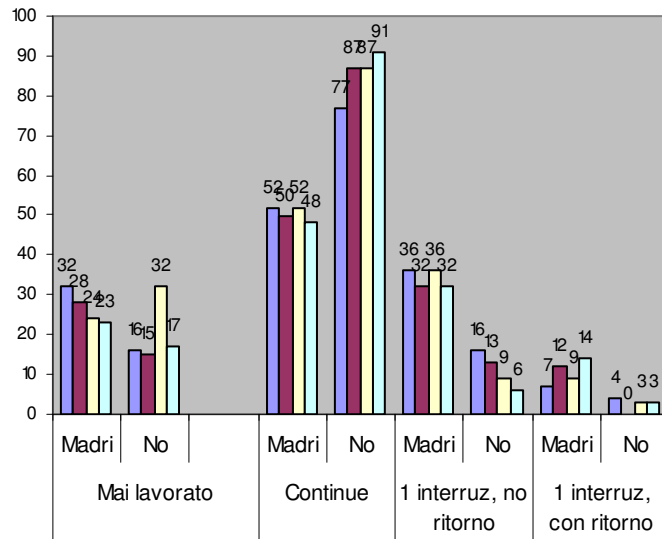


■ 1935-44
 ■ 1945-54
 ■ 1955-64
 ■ 1965-70

Note: Bassa istruzione=licenza elementare o media; alta istruzione=diploma o laurea; Madri = donne che hanno avuto almeno un figlio entro i 35 anni.
Fonte: Elaborazioni sui dati ILFI, 2005.

Figura 4.2: Tipi di carriere lavorative fino ai 35 anni tra donne a bassa e alta istruzione: incidenza per coorte e maternità

a- BASSA ISTRUZIONE b- ALTA ISTRUZIONE



■ 1935-44
 ■ 1945-54
 ■ 1955-64
 ■ 1965-70

Note: Bassa istruzione = licenza elementare o media; alta istruzione = diploma o laurea. Madri = donne che hanno avuto almeno un figlio entro i 35 anni.
Fonte: Elaborazioni sui dati ILFI, 2005.

