

Madri e mercato del lavoro: percorsi occupazionali e crescita salariale

Francesca Bastagli, Kitty Stewart*

RPS

focus

Utilizzando dati panel del British Families and Children Study, l'articolo analizza i modelli occupazionali delle donne con figli e l'impatto del lavoro part-time e delle interruzioni occupazionali sui salari delle lavoratrici madri. Particolare attenzione viene prestata alla qualificazione delle madri e al confronto della relazione fra percorso occupazionale e progressione salariale per madri con alti e bassi livelli di istruzione. Le autrici verificano come le lavoratrici madri seguano una grande varietà di percorsi occupazionali. La maggior parte di loro lavora part-time, passa

dall'occupazione full-time a quella part-time oppure entra ed esce dal mercato del lavoro per conciliare la maternità con il lavoro retribuito. L'analisi dimostra che vi sono penalizzazioni salariali associate alle traiettorie di lavoro interrotte e all'occupazione part-time e che queste penalizzazioni sono considerevolmente superiori per le donne più qualificate. Nell'ultima parte, l'articolo discute le implicazioni di policy che emergono da questi risultati con riferimento al recente dibattito su maternità e lavoro retribuito, progressione salariale e riduzione della povertà.

1. Introduzione

Negli ultimi quindici anni la politica del governo britannico ha posto notevole enfasi sull'aumento dell'occupazione delle madri come strategia per contrastare la povertà infantile. L'approccio iniziale è stato di fornire guida, sostegno e incentivi economici e non di imporre degli obblighi. Tuttavia, a partire dal 2008, i livelli di condizionalità sono progressivamente aumentati, con conseguenze sui richiedenti, fossero essi genitori single che coppie.

Il criterio base è generalmente rimasto quello del *work-first* (il lavoro

* Si ringraziano Ludovica Gambaro, Eleni Karagiannaki, Marco Manacorda, Alan Manning, Abigail McKnight e i partecipanti al seminario Sticerd Work in Progress per utili consigli e discussioni. Questa ricerca è stata generosamente sostenuta dalla Nuffield Foundation.

prima di tutto, *n.d.t.*), nel senso che qualsiasi lavoro viene considerato preferibile al non averne. Coloro che volevano in primo luogo formarsi e accrescere le proprie qualificazioni ricevevano sostegni molto modesti tramite crediti fiscali e sovvenzioni per l'infanzia. Si è prestata anche poca attenzione alla formazione sul posto di lavoro e alla progressione di carriera, con il presupposto implicito che il più grande ostacolo all'occupazione stabile fosse la necessità di superare la barriera d'ingresso nel mercato del lavoro. Una volta fatto ciò, il resto sarebbe venuto da sé. Gli ultimi anni di governo laburista hanno visto le questioni del mantenimento del posto di lavoro e della progressione di carriera assumere un posto più importante nell'agenda politica, con iniziative come i progetti pilota *Employment retention and advancement* e l'introduzione dell'*In-work advisory support*. Con l'attuale coalizione tra conservatori e liberaldemocratici l'attenzione sembra tornata alla priorità iniziale di passare dalla logica dei sussidi a quella dell'occupazione: il *Welfare reform bill* del 2011 non contiene alcun accenno al mantenimento, alla progressione o alla sostenibilità dell'impiego remunerato.

Allo stesso tempo, le prove che un lavoro a bassa qualificazione sia un buon trampolino verso un futuro migliore sono assai poche. La transizione da un lavoro poco retribuito a uno ben retribuito sembra infatti essere l'eccezione piuttosto che la regola. In primo luogo sappiamo che nel mercato del lavoro a bassa qualificazione è frequente oscillare dentro e fuori occupazioni a scarsa retribuzione (si vedano, ad esempio, White e Forth, 1998; Dickens, 2000; McKnight, 2000). In secondo luogo, miglioramenti salariali sostanziali sembrano poco frequenti anche tra quanti restano stabilmente occupati. Stewart e Swaffield (1998), McKnight (2000) e Lawton (2009) hanno rilevato nel Regno Unito una assai scarsa mobilità verso l'alto dei lavoratori a bassa retribuzione; mobilità che si riduce notevolmente per le donne. È stato dimostrato che se l'occupazione delle donne è part-time, le prospettive sono particolarmente limitate: Manning e Petrongolo (2008) individuano un crescente divario nella retribuzione tra le donne che lavorano part-time e quelle che lavorano full-time; un divario che sembra causato dalla segregazione occupazionale tra le donne che lavorano part-time e quelle che lavorano full-time.

Questi studi sollevano dubbi sull'efficacia di una strategia contro la povertà infantile che incoraggia - o costringe - le madri ad accettare il primo impiego disponibile e poi lascia che siano loro a vedersela. Allo stesso tempo, tuttavia, esiste un'ampia letteratura che evidenzia un impatto negativo della maternità sulla remunerazione di lungo periodo

e identifica come fattore chiave gli anni di esperienza lavorativa persi. La letteratura sulla dinamica salariale suggerisce che i vantaggi dovuti all'occupazione continuativa spesso sono limitati, vale a dire che le perdite riconducibili a una ridotta esperienza sono verosimilmente di scarsa entità. Tuttavia, la ricerca sulla maternità rileva che mantenere una attività lavorativa costante e ridurre al minimo il tempo fuori dal mercato del lavoro vanno a vantaggio dell'interesse economico di lungo periodo delle madri. In una certa misura tali studi sono molto meno distanti tra loro di quanto non suggerisca questa sintesi, poiché entrambi sottolineano la notevole penalizzazione dovuta al part-time. La ricerca sulla maternità indica come un lavoro stabile full-time – e non un impiego qualsiasi – sia la via per accrescere nel lungo periodo le retribuzioni. Un secondo fattore chiave può consistere nel fatto che solo pochi studi sul lavoro delle madri distinguono tra donne con diversi livelli di qualificazione, sebbene si possa prevedere che il valore dell'esperienza sia inferiore nelle occupazioni che richiedono minori competenze.

In questo articolo si utilizzano i dati dell'indagine annuale *British Families and Children Study* (Facs) per analizzare i percorsi lavorativi e la crescita salariale di 4192 donne tra il 2001 e il 2005. Se da un lato si tratta di un arco temporale limitato rispetto a quello coperto da altre indagini (ad esempio il *British Lone Parent Cohort* e il *British Household Panel Study*), il vantaggio offerto dal Facs è la dimensione molto più ampia del campione. Questo ci consente di analizzare le differenze nei risultati tra gruppi di madri in maggior dettaglio e di ottenere conclusioni più robuste.

Lo studio affronta le seguenti domande:

- a. Una volta che abbiano un impiego retribuito, le lavoratrici madri restano occupate stabilmente o esiste un movimento di ingresso e di uscita dal mercato del lavoro, e tra il lavoro part-time e quello full-time?
- b. Cosa succede al salario delle lavoratrici madri nell'arco di questi cinque anni? Come cambiano i salari delle madri che seguono traiettorie di lavoro part-time o interrotto rispetto a quelle che hanno un impiego full-time continuativo?
- c. Le variazioni nei percorsi occupazionali incidono sia sui salari delle madri qualificate che su quelli di madri poco qualificate? Rispetto alle madri con caratteristiche analoghe che nel periodo considerato avevano un'occupazione stabile full-time, i percorsi occupazionali interrotti, part-time o misti incidono sull'evoluzione salariale delle madri scarsamente qualificate?

Un contributo originale di questa ricerca consiste nell'esplorazione di una varietà di traiettorie occupazionali, che cattura storie di lavoro interrotto e di lavoro misto full-time/part-time, oltre a percorsi stabili di full-time e part-time, a seconda di come le donne conciliano la maternità con il lavoro retribuito. Allo stesso tempo, particolare interesse dello studio è capire la relazione fra percorso occupazionale e crescita salariale per madri con bassa qualificazione e madri più istruite. Se le interruzioni nel lavoro retribuito e i modelli di lavoro irregolare sono associati a una minore crescita salariale, questa «penalizzazione» si applica ugualmente alle madri con bassa qualificazione e a quelle più qualificate?

2. Il contesto istituzionale e la letteratura sul tema

Aumentare l'occupazione delle madri è stato un caposaldo essenziale della strategia dell'ultimo governo laburista intesa a ridurre la povertà infantile. Inizialmente l'approccio è stato quello di fornire consulenza e sostegno, oltre a incentivi economici, con l'obiettivo di «rendere il lavoro vantaggioso» per i lavoratori con bassa retribuzione in generale e per i genitori in particolare. L'introduzione del salario minimo nazionale nel 1998, le modifiche all'imposta sul reddito, i crediti fiscali e l'ampliamento della sovvenzione pubblica per l'infanzia hanno aumentato l'appetibilità dei lavori con bassa qualificazione e hanno fatto sì che le persone con bassa qualificazione trovassero più vantaggioso lavorare. Il *New Deal for lone parents* ha garantito, su base facoltativa, sostegno e guida personalizzata per l'accesso al lavoro e l'assistenza all'infanzia. I tassi d'occupazione sono aumentati: nel 2010 lavorava il 57% dei genitori single, in confronto al 45% del 1997.

Gran parte della crescita dell'occupazione è stata ottenuta prima del 2004; l'incremento si è arrestato quando l'economia ha rallentato e una volta che furono occupati quanti erano più vicini al mercato del lavoro. In risposta al calo dei tassi di successo, durante il terzo mandato laburista sono state introdotte politiche più coercitive. Sono stati avviati ed estesi i colloqui obbligatori finalizzati al lavoro: a partire dal 2008 tutti i genitori single hanno l'obbligo di parteciparvi due volte l'anno. Dal novembre 2008 i genitori single con un figlio minore di età pari o superiore ai dodici anni che facevano parte del programma *Income support* sono stati trasferiti al programma *Jobseekers' allowance* (commisurato al reddito), condizionando i benefici alla ricerca attiva

d'impiego. Questa misura è stata estesa, dall'ottobre 2009, alle persone il cui figlio minore è di età pari o superiore ai dieci anni e, dall'ottobre 2010, a quelle il cui figlio minore è di età pari o superiore a sette anni; e ne è stata programmata l'estensione ai partner dell'*Income support* o ai richiedenti dell'*Employment support allowance* commisurato al reddito. Il Governo Labour intendeva anche condizionare i benefici al riconoscimento di attività finalizzate alla ricerca di un lavoro per entrambi i gruppi di genitori quando i loro figli più piccoli avessero raggiunto i tre anni di età, tramite quattro «*Progression to work pathfinders*» il cui inizio era stato programmato per l'ottobre 2010 (Kennedy, 2010).

Negli ultimi anni del governo laburista, a partire dal 2003, le questioni della sostenibilità e sviluppo nell'occupazione hanno cominciato a salire nell'agenda politica con iniziative quali il progetto *Employment retention and advancement* teso a incoraggiare la formazione sul posto di lavoro tramite l'offerta di incentivi economici e di consulenti personali; dal 2008 ci fu il lancio dell'*In-work advisory support* e dell'*In-work emergency discretion fund*, che forniscono consulenza e sostegno finanziario di emergenza a genitori single e in coppia nei loro primi sei mesi di occupazione.

Sotto il governo di coalizione sono state mantenute sia l'enfasi sul lavoro come migliore risposta alla povertà sia la tendenza a una maggiore condizionalità. I genitori richiedenti, single e in coppia, con un figlio di età superiore a cinque anni si trovano di fronte alla «condizionalità totale» in base al *Welfare reform bill* del 2011, che significa la soppressione del sostegno «per tre mesi dopo il primo fallimento (inadempienza delle condizioni), per sei mesi dopo il secondo e per tre anni dopo il terzo» (Iain Duncan Smith, Hc Deb 9 marzo 2011 c923, citato in Kennedy e al., 2011). Per i genitori con figli più piccoli è prevista una maggiore flessibilità di quella concessa dai laburisti: i genitori single con un figlio di età compresa tra uno e cinque anni continuano a essere obbligati a sostenere regolari colloqui di lavoro, ma non devono compiere ulteriori azioni per ricavarlo¹. La sostenibilità e l'avanzamento di carriera sembrano tuttavia essere marginalizzati; nel *Welfare reform bill* non viene fatto alcun riferimento a nessuno dei due. I documenti programmatici laburisti enfatizzavano spesso il ruolo del lavoro poco retribuito come trampolino di lancio verso un futuro mi-

¹ I politici conservatori hanno esplicitamente escluso le proposte laburiste di *progression-to-work* per questo gruppo (Hl Deb 12 2009 c908; citato in Kennedy, 2010).

gliore: «Trovare un'occupazione, mantenerla e avere la possibilità di progredire nella distribuzione del reddito a partire da un lavoro poco retribuito è la chiave per migliorare le proprie opportunità di vita» (Hm Treasury, 1999). Con il governo di coalizione, il lavoro a bassa retribuzione viene promosso e diventa un obiettivo in quanto tale, perchè evita che gli individui dipendano completamente dallo Stato: «non sarà più possibile scegliere una vita basata sui sussidi» (Iain Duncan Smith, 17 febbraio 2011)².

Questo studio analizza cosa accade alle madri nel mercato del lavoro: una volta entrate mantengono l'impiego e, in caso positivo, quanto è importante questa stabilità per il loro avanzamento salariale? La seconda domanda sembra interessare meno agli attuali decisori politici rispetto ai loro predecessori, ora che la metafora del trampolino di lancio non fa più parte della retorica di governo. Tuttavia, mentre i bassi salari continuano a essere sostenuti dai sussidi *in-work*, la questione dell'avanzamento salariale ha implicazioni importanti per l'intera normativa sui sussidi. La questione ovviamente interessa anche le madri stesse (e chi fa loro consulenza), che vorrebbero comprendere non solo l'immediato vantaggio economico, ma anche le implicazioni di lungo periodo legate al fatto di accettare e mantenere un lavoro a bassa retribuzione.

Due filoni di letteratura forniscono il contesto per questa ricerca. Il primo comprende gli studi che esaminano l'impatto della maternità sui salari e status occupazionale. Questo filone evidenzia un grande impatto negativo della maternità sulle retribuzioni nel lungo periodo, con studi comparativi che individuano un «gap familiare» particolarmente ampio nel Regno Unito (si vedano per esempio Waldfogel, 1995 e Joshi e al., 1998 sul Regno Unito; Waldfogel, 1997 e Budig e England, 2001 sugli Stati Uniti; e gli studi comparativi di Harkness e Waldfogel, 2003 e Sigle-Rushton e Waldfogel, 2007). In questi studi gli anni di esperienza di lavoro persi vengono identificati come spiegazione chiave del gap familiare e viene sottolineata l'importanza di una riduzione al minimo delle interruzioni di lavoro e del reinserimento rapido delle madri nel mercato del lavoro. Tuttavia, pochi degli studi citati tentano di fare una distinzione tra le madri in base al loro livello di qualificazione, presumendo una relazione uniforme tra l'esperienza e la retribuzione. In realtà, il valore dell'esperienza è vero-

² Iain Duncan Smith durante il lancio del *Welfare reform bill*, riportato in «The Telegraph», 17 febbraio 2011.

similmente inferiore nei lavori che richiedono una qualificazione minore. La teoria del capitale umano prevede che la crescita salariale sarà più rapida per le donne con una maggiore qualificazione e questa idea è confermata dalla ricerca sulla crescita salariale dei lavoratori in generale, non solo delle madri (si vedano per esempio Card e DiNardo, 2002 e Connolly e Gottschalk, 2006 che usano dati Usa; e anche Dustmann e Meghir, 2005 per la Germania). Di conseguenza, l'impatto del tempo passato fuori dal mercato del lavoro verosimilmente ha un effetto minore sui salari delle donne con una minore qualificazione di quanto suggerirebbero le medie relative a tutte le donne.

Allo stesso tempo, gli studi sulla maternità chiariscono che il tipo di occupazione ha un suo peso. Anche il passaggio a impieghi con uno status inferiore ma più *family friendly* o al lavoro part-time incide sul gap familiare. Quindi è interessante non solo mettere a confronto la progressione di chi ha un impiego stabile con quella di chi ha storie interrotte, ma anche guardare separatamente alla crescita salariale delle madri che seguono percorsi full-time, part-time o che combinano part-time e full-time. Le penalizzazioni legate a queste ultime traiettorie possono o meno essere le stesse per le donne con diversi livelli di qualificazione.

Il secondo filone di ricerca è relativo alle traiettorie occupazionali e alla evoluzione salariale, concentrandosi sui lavoratori a bassa qualificazione. Questi studi indicano che una crescita salariale che consenta l'uscita da una bassa retribuzione rappresenta l'eccezione piuttosto che la regola. Innanzitutto sappiamo che oscillare dentro e fuori dal mercato del lavoro è frequente per i lavori a bassa qualificazione (vedere ad esempio White e Forth, 1998; Dickens, 2000; Mcknight, 2000; National Audit Office, 2007). In particolare la ricerca sui genitori single ha rilevato tassi di uscita dall'occupazione doppi rispetto a quelli di altri gruppi recentemente entrati nel mercato del lavoro (Evans e al., 2004). Yeo (2007) esamina il passaggio dal lavoro ai sussidi dei genitori single tra il 2004 e il 2005 verificando che solo poco più di un terzo degli impieghi era durato meno di quattro mesi, mentre nella metà dei casi si era protratto per meno di un anno. Prendendo in considerazione un periodo più lungo, Stewart (2009 e 2011) rileva una notevole eterogeneità nelle traiettorie occupazionali delle madri sole o in coppia in un arco di tempo tra i 6 e i 12 anni, compresa un'ampia minoranza che ha seguito percorsi instabili. Analizzando i tassi di mantenimento dell'impiego delle madri e dei padri, Browne e Paull (2010) constatano che la percentuale di genitori che ha mantenuto il proprio impiego per

i primi tre anni dall'entrata nel mercato del lavoro tra il 2001 e il 2006 è maggiore per i genitori con un reddito più elevato rispetto a quelli con un reddito inferiore. All'interno del gruppo con il reddito basso i padri mantengono l'impiego notevolmente più a lungo rispetto alle madri sole. I tassi di uscita per i genitori single sono particolarmente elevati nella seconda metà del primo anno.

Anche tra coloro che conservano il lavoro, un aumento sostanziale dei salari risulta essere insolito. Stewart e Swaffield (1998) e McKnight (2000) hanno riscontrato nel Regno Unito una limitata mobilità verso l'alto per i lavoratori a basso salario; mobilità che per le donne risulta essere notevolmente più bassa. Esaminando i dati relativi ai lavoratori con bassa retribuzione presenti nel *British Household Panel Survey* tra il 2002 e il 2005, Lawton (2009) nota che due quinti dei lavoratori che cominciano con una retribuzione bassa la mantengono, il 14% esce dal mercato del lavoro e entra nella disoccupazione o nell'inattività, mentre due quinti aumentano la propria retribuzione, che però resta comunque al di sotto dei salari medi.

Il presente studio contribuisce alla ricerca con un'analisi dell'associazione tra traiettorie occupazionali e crescita salariale delle madri sole e di quelle in coppia, prestando particolare attenzione ai livelli di istruzione delle madri. Il resto del lavoro è strutturato come segue. La prossima sezione introduce i micro-dati analizzati e discute i metodi usati nello studio. La quarta sezione presenta i risultati sui percorsi occupazionali, compresa l'analisi delle caratteristiche delle donne che seguono percorsi diversi. Nella quinta sezione viene esaminata la crescita salariale. La sesta sezione presenta un riepilogo dei risultati e la settima sezione contiene le conclusioni finali.

3. Dati e strategia empirica

Questa ricerca si basa su dati di un campione rappresentativo di donne britanniche con figli tratti dal *Families and Children Study* (Facs). L'analisi tratta tre temi principali. Innanzitutto, esamina i percorsi occupazionali delle madri per evidenziare la varietà di traiettorie lavorative seguite dalle donne che cercano di conciliare la maternità con l'impiego retribuito. Si identificano otto traiettorie occupazionali e si utilizza un'analisi multivariata per esplorare l'associazione tra le caratteristiche personali, familiari e lavorative e la probabilità che una donna segua una particolare traiettoria lavorativa. In secondo luogo lo

studio analizza l'andamento dei salari delle lavoratrici madri nel tempo. Usando sia statistiche descrittive che un'analisi multivariata, si studia la relazione tra traiettorie occupazionali ed evoluzione salariale per il campione rappresentativo di madri. Infine, lo studio esamina in che modo tali associazioni varino a seconda del livello di istruzione delle madri. Le regressioni multivariate sono stimate separatamente per le madri con alta e bassa qualificazione.

3.1 I dati

I dati panel Facs forniscono un potente strumento per esaminare i modelli femminili di lavoro retribuito e l'associazione tra traiettorie occupazionali e salari. Il Facs è un'indagine annuale realizzata per la prima volta nel 1999. Dal 2001 in poi il campione è stato ampliato per essere rappresentativo di tutte le famiglie britanniche con figli a carico (Hoxhallari e al., 2007). Per garantire un campione rappresentativo di tutto il paese, vengono utilizzati i dati a partire dal 2001³. Dal momento che l'indagine raccoglie dati sui beneficiari del *Child benefit*, principalmente donne, i partecipanti al Facs sono in grande maggioranza madri piuttosto che padri. Per gli scopi di questo studio, abbiamo circoscritto il campione alla componente femminile. Nel 2001 tutte le donne del campione avevano almeno un figlio a carico di età inferiore ai 18 anni⁴. La dimensione del campione è di 4192 donne. L'analisi sulla crescita salariale è ulteriormente circoscritta a particolari sottogruppi di questo campione, generalmente alle madri che hanno almeno due episodi lavorativi nel periodo considerato.

Vengono definite le traiettorie occupazionali utilizzando le osservazioni annuali nei colloqui Facs. Le traiettorie sono dunque basate su un'istantanea annuale che non coglie a pieno le storie lavorative continuative delle donne: qualsiasi movimento dentro e fuori dal lavoro che ha luogo nel corso dell'anno non viene catturato. Si è scelto questo approccio per semplificare l'analisi, ma altri studi hanno suggerito

³ Come ulteriore verifica, una parte dell'analisi è stata condotta sul periodo più lungo, 1999-2005, usando il campione ridotto del genitore single e delle famiglie biparentali con bassa qualificazione. I risultati sono stati molto simili a quelli del campione relativo al periodo più breve e non sono stati riportati in questo saggio.

⁴ Nel Facs i genitori sono definiti come qualunque persona sopra i 15 anni che abbia la potestà genitoriale di un figlio di età pari o inferiore a 16 anni, o pari o inferiore a 18 anni e inserito a tempo pieno nel sistema educativo.

che le osservazioni annuali forniscono un quadro dei modelli occupazionali pari a quello che si ottiene esaminando i dati infra-annuali (Evans e al., 2004). Per le donne lavoratrici, si considera lavoro part-time quello che arriva fino a 30 ore alla settimana.

Le retribuzioni orarie vengono ricavate dividendo i guadagni settimanali dichiarati per il numero di ore di lavoro registrate ogni settimana e si genera una variabile della crescita salariale per le madri con almeno due salari dichiarati nell'arco dei cinque anni, definendo la crescita salariale annuale come la differenza tra l'ultima retribuzione osservata e la prima, diviso il numero di fasi di indagine tra le due osservazioni. Per garantire la comparabilità, l'analisi della crescita salariale presentata in questo articolo è circoscritta alle madri che lavorano e che hanno dichiarato un salario sia nel 2001 sia nel 2005. I salari sono espressi in termini nominali. Il Facs raccoglie informazioni sulle caratteristiche delle famiglie con bambini, comprese quelle riguardanti la salute, l'istruzione, l'occupazione e il posto di lavoro. La tabella 1 riporta le statistiche descrittive del campione per le variabili di interesse, con riferimento al 2001. Si definisce il livello di qualificazione in base alle risposte alla domanda riguardante «Il titolo accademico più alto». Le donne qualificate o con livello di istruzione alto vengono identificate come quelle che hanno ottenuto almeno un titolo di «A-level» o equivalente, mentre le donne con bassa qualificazione sono coloro che ne sono prive⁵. Nelle regressioni per livello di istruzione, si fa un'ulteriore differenziazione all'interno del gruppo con bassa qualificazione tra coloro che hanno o meno il Gcse (*General Certificate of Secondary Education*) A-C (o equivalente), e all'interno del gruppo con alta qualificazione tra coloro che hanno o meno una laurea o titoli più avanzati.

Oltre al livello di istruzione delle madri, lo studio considera altre caratteristiche individuali, familiari e lavorative che potrebbero influenzare sia i percorsi occupazionali sia le retribuzioni. L'analisi prende in considerazione l'età del figlio più piccolo, il numero di figli e se la madre ha partorito o meno nel periodo considerato. Abbiamo anche tenuto conto dell'età della donna, della sua condizione di salute e se si trattasse di un genitore single o facente parte di una coppia.

⁵ Le risposte alla domanda sul «titolo accademico più alto» sono state raggruppate come segue: «Nessuno o Gcse D-G ed equivalente» e «Gcse livello A-C ed equivalente» definiscono le donne con bassa qualificazione; «Gce livello A/Classificazione più alta Sce», «Laurea o titoli più elevati» e «Altri titoli accademici» definiscono quelle qualificate.

Tabella 1 - Statistiche descrittive del campione Facs (anno 2001)

Variabile	Valore medio o % nel 2001
<i>Statistiche per il campione intero (N = 4.192)</i>	
<i>Caratteristiche individuali</i>	
Età (anni)	36,6
Malattia di lunga data, disabilità o infermità (propria)	20,7%
Qualificazione bassa (no A-level)	70,5%
- Nessuna qualificazione	45,8%
- O-level	54,2%
<i>Caratteristiche familiari</i>	
Nascita di un figlio nel 2001	8,1%
Figlio minore di 4 anni	27,8%
Numero di figli	1,8
Genitore single	27,1%
Condizione relativa al possesso o meno di un'abitazione	
- Proprietario-residente	68,6%
- Affitto sociale	24,0%
- Altro (affitto privato e altre disposizioni)	7,4%
<i>Nuove circostanze</i>	
Nascita di un figlio dopo il 2001	16,1%
<i>Statistiche per le madri lavoratrici nel 2001 (N = 2647)</i>	
<i>Caratteristiche del lavoro</i>	
Ruolo professionale	
- dirigente e inquadramento superiore	7,3%
- professionista	10,4%
- professionista associato / tecnico	15,1%
- amministrazione / segreteria	22,7%
- attività commerciali qualificate	1,7%
- servizi ai privati	15,0%
- vendite / servizi ai clienti	11,9%
- addetti alla produzione, agli impianti e ai macchinari	2,6%
- servizi di base	13,2%
Posizione permanente	91,0%
Azienda piccola (<25 dipendenti)	39,0%
Congedo di maternità - almeno una volta nel periodo considerato	6,4%
<i>Nuove circostanze</i>	
Cambiamento di ruolo nel periodo considerato	49,3%

Fonte: Facs 2001-2005.

L'analisi considera anche il possesso o meno di un'abitazione, se la famiglia è proprietaria-residente, se paga un affitto sociale o altro (soprattutto affitto privato). Tener conto di tale variabile è importante per tre distinte ragioni. Innanzitutto ci sono chiari effetti di incentivo all'impiego associati al fatto di essere proprietari di una abitazione oberata da un mutuo. In secondo luogo, diverse ricerche suggeriscono che possedere dei beni può avere conseguenze sulla salute e sul benessere psicologico, cosa che a sua volta si può ripercuotere sulla stabilità occupazionale (vedere per esempio McKnight, 2011). Terzo, la condizione di proprietario-residente fungerà quasi sicuramente da *proxy* per la motivazione ed esperienza passata nel mercato del lavoro: è un indicatore del fatto che in passato una banca o una società di credito edilizio hanno fatto una valutazione positiva del reddito familiare. Nel caso di una coppia, la valutazione avrebbe potuto basarsi più sulle prospettive del partner che su quelle della madre, ma la ricerca sottolinea una correlazione tra le due (si veda Brynin e Francesconi, 2002). La capacità della variabile del possesso di una abitazione di agire come *proxy* per le esperienze passate nel mercato del lavoro è particolarmente importante a causa dell'assenza nei dati utilizzati di informazioni sulla storia lavorativa precedente al 2001. Abbiamo tuttavia diverse informazioni sui lavori che le madri svolgono durante il periodo in considerazione. Oltre alla condizione lavorativa, al numero di ore lavorative e ai salari, abbiamo informazioni relative al ruolo professionale (classificazione occupazionale standard), alle eventuali responsabilità manageriali, al numero di dipendenti del datore di lavoro (dimensione dell'azienda) e al fatto che l'impiego fosse o meno a tempo indeterminato.

Nella loro analisi sulla penalizzazione retributiva associata al lavoro part-time, Connolly e Gregory (2008) dimostrano che è comune per le donne sperimentare una retrocessione da occupazioni ad alta qualificazione ad altre con bassa qualificazione ma con una maggiore probabilità di occupazione part-time, quando si trovano a riorganizzare la propria vita lavorativa dopo aver avuto un figlio⁶. Per questo motivo viene considerato anche se una madre cambia o meno ruolo professionale nel periodo osservato.

Infine è stato anche indicato se le madri hanno ricevuto congedi di

⁶ È stato rilevato che un quarto delle donne britanniche che passano da un lavoro full-time a uno part-time sperimenta una retrocessione occupazionale (Connolly e Gregory, 2008).

maternità retribuiti in qualsiasi momento durante il periodo esaminato. Il questionario Facs chiede alle donne che dichiarano di lavorare se siano in congedo di maternità al momento del colloquio. Ci si può aspettare che l'impatto di una nuova nascita sulla variazione salariale nel periodo considerato sia attenuata per quante hanno diritto al congedo di maternità retribuito. Tra le madri che lavoravano nel 2001, il 6% ha dichiarato di aver ricevuto un congedo di maternità retribuito a un certo punto nell'arco dei cinque anni.

3.2 *La strategia empirica e i limiti della ricerca*

Dopo aver definito otto traiettorie occupazionali seguite dalle madri, nella parte iniziale dell'analisi si esamina l'associazione tra le caratteristiche personali, familiari e lavorative e la probabilità che una madre segua una particolare traiettoria di lavoro. Vengono stimati due modelli di regressione logistica multinomiale in cui la variabile dipendente categorica è la traiettoria occupazionale: il primo include come variabili indipendenti le caratteristiche individuali e familiari, il secondo tiene conto anche delle caratteristiche lavorative⁷. I parametri stimati forniscono una misura della correlazione fra le variabili esplicative e la probabilità di seguire una traiettoria occupazionale (part-time, mista, interrotta o stabile a casa) rispetto alla traiettoria di riferimento di impiego full-time stabile (Long e Freese, 2006).

Nell'analisi che segue, l'associazione tra traiettorie occupazionali e evoluzione salariale, è stimata con una regressione Ols su salario finale (log) per le madri che hanno lavorato nel 2001 e nel 2005, inserendo le traiettorie occupazionali come variabili indipendenti e mantenendo costante il salario iniziale e le altre caratteristiche personali e familiari. I coefficienti delle traiettorie occupazionali riportano il cambiamento percentuale (riduzione o aumento) nel salario finale associato a un particolare percorso lavorativo rispetto al salario finale dichiarato dalle madri con un impiego full-time stabile nel periodo considerato. Per studiare ulteriormente l'associazione fra traiettorie occupazionali ed evoluzione salariale, viene stimata anche la probabilità che le madri sperimentino un cambiamento salariale pari a specifici valori di soglia

⁷ Nel modello completo le variabili indipendenti sono: età, salute, figlio minore di quattro anni nel 2001, numero di figli, condizione di single o di coppia, condizione relativa al possesso o meno di un'abitazione, ruolo professionale, nascita di un figlio nel periodo considerato e cambiamento di ruolo.

(la media del campione e una riduzione salariale) tramite delle regressioni probit. L'analisi confronta gli effetti marginali ottenuti per madri su diverse traiettorie occupazionali rispetto alla categoria di riferimento delle madri con un impiego full-time stabile per la durata del periodo⁸.

Nelle fasi finali dell'analisi, queste regressioni sono condotte separatamente per le madri con alta e bassa qualificazione per comprendere se e in che modo l'associazione traiettoria occupazionale-crescita salariale varia per questi differenti gruppi di madri.

Il ricorso a micro-dati longitudinali e alla regressione multivariata consente di mettere a confronto madri che possono essere definite analoghe sulla base delle caratteristiche osservabili incluse nella regressione; vale a dire si fornisce una stima dei coefficienti di interesse mentre «gli altri fattori sono mantenuti fissi» (Wooldridge, 2003). In questo modo sono eliminate alcune forme di bias da selezione. Nello studiare l'associazione tra percorso occupazionale e evoluzione salariale, ad esempio, si possono mantenere costanti alcuni fattori indipendenti (come la qualificazione) che verosimilmente influenzano entrambi.

Tuttavia, restano due problemi sostanziali. Innanzitutto il bias da selezione deriverà anche da fattori che non sono registrati nel set di dati e la cui influenza non può quindi essere controllata, come una forte motivazione a lavorare o le passate esperienze di lavoro⁹. In secondo luogo, nel tentativo di spiegare la crescita salariale con riferimento alla traiettoria occupazionale, ci si trova di fronte al problema della endogeneità: i lavoratori che non hanno molte prospettive di crescita salariale saranno meno propensi a mantenere la propria occupazione,

⁸ Le regressioni probit sono stimate sulla probabilità che le madri sperimentino una crescita salariale superiore al 4% (media del campione) e inferiore allo 0% (una riduzione dei salari nel periodo considerato). I coefficienti riportati sono gli effetti marginali e possono essere interpretati come il cambiamento nella probabilità di sperimentare una crescita salariale superiore al 4% (o inferiore allo 0%) dalla categoria di base o di riferimento quando viene modificata la caratteristica relativa. In tutte le regressioni probit, la categoria di riferimento è una madre con un impiego full-time stabile nel periodo considerato, in coppia, senza malattie di lungo periodo, proprietaria-residente, che non sperimenta cambiamenti di ruolo professionale nel periodo osservato.

⁹ Come spiegato in precedenza, si è affrontata la questione includendo nell'analisi variabili che possono agire come *proxy* di fattori non osservabili come le passate esperienze nel mercato del lavoro e la motivazione. La condizione relativa al possesso o meno di un'abitazione ne è un esempio.

quindi potrebbe essere la crescita salariale a spiegare la traiettoria, o viceversa.

Entrambi questi problemi implicano che i coefficienti delle variabili di traiettoria occupazionale saranno verosimilmente distorti verso l'alto. Non si può ritenere che tutte le madri con caratteristiche apparentemente analoghe avrebbero sperimentato gli stessi livelli di crescita salariale delle madri con un impiego stabile se solo avessero seguito il loro stesso percorso. Piuttosto, le madri che seguono traiettorie instabili possono essere diverse da quelle che seguono traiettorie stabili in modi che non possono essere osservati; inoltre, possono essere diverse anche le occupazioni che si presentano loro.

Non potendo risolvere in maniera definitiva questi due problemi, saranno comunque tenuti presenti sia nell'analisi sia nella discussione, allo scopo di evitare di raggiungere conclusioni non giustificate. L'aspetto più interessante dei risultati consiste nelle differenze nei coefficienti associati a diversi gruppi di donne (come quelle più o meno qualificate), piuttosto che nel livello effettivo dei coefficienti stessi. Alcune di queste differenze sono senza dubbio meno colpite dalle distorsioni di selezione rispetto ad altre. Di questo si parlerà in dettaglio più avanti.

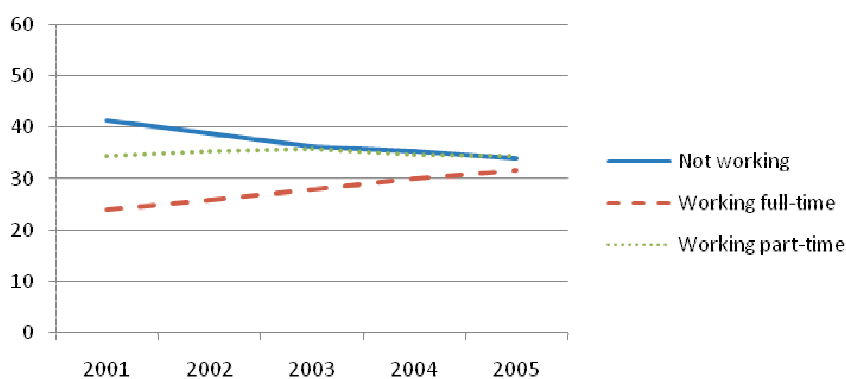
4. Le madri lavoratrici conservano un'occupazione stabile?

I grafici 1a e 1b in figura 1 indicano lo status occupazionale di tutte le donne nel campione e delle donne con un figlio piccolo tra il 2001 e il 2005 e riflettono un graduale spostamento verso il lavoro retribuito man mano che i figli crescono. Nel 2001 la maggioranza delle donne è a casa, e l'occupazione part-time è più comune di quella full-time; entro il 2005 circa un terzo delle donne rientra in una di queste tre categorie.

I grafici in figura 1 illustrano i cambiamenti aggregati nello status occupazionale delle donne che ci si aspetterebbe man mano che i figli crescono, ma non rivelano la gamma di percorsi occupazionali seguiti dalle madri nel tempo. Nella tabella 2 vengono riprodotti i venti modelli occupazionali più comuni nel corso delle cinque fasi di indagine Facs per illustrare la varietà dei percorsi seguiti. I tre modelli più comuni sono quelli stabili: donne che sono risultate a casa, che hanno avuto impieghi part-time o full-time per tutto il tempo preso in considerazione.

Figura 1 - Status occupazionale delle madri nel campione Facs

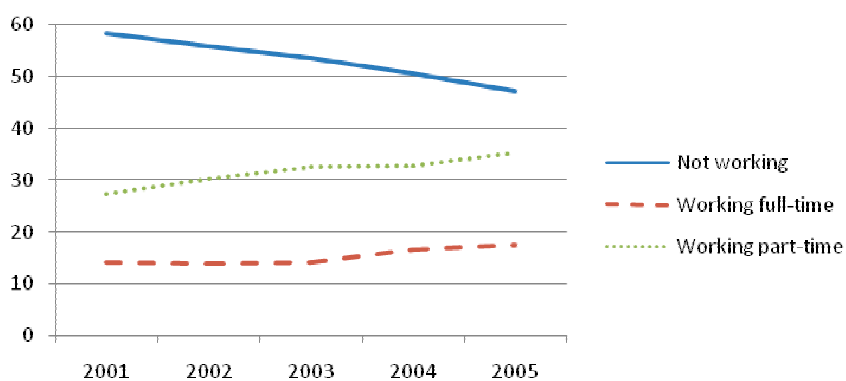
Grafico 1a - Tutte le madri (figli di diverse età nel 2001) (%)



Not working: Non lavoratrici; *Working full-time*: Lavoratrici full-time; *Working part-time*: Lavoratrici part-time (n.d.t.).

Fonte: Facs 2001-2005 (N = 4192).

Grafico 1b - Madri con un figlio di età inferiore a un anno nel 2001 (%)



Not working: Non lavoratrici; *Working full-time*: Lavoratrici full-time; *Working part-time*: Lavoratrici part-time (n.d.t.).

Fonte: Facs 2001-2005 (N = 775).

Seguono poi una serie di percorsi in cui le donne risultano aumentare la propria partecipazione nel tempo: passando da casa a un impiego part-time, da un impiego part-time a uno full-time o (meno frequente) da casa direttamente all'impiego full-time. Ma esistono anche una serie di percorsi verso il basso, in cui si osservano le donne oscillare dentro e fuori dal mercato del lavoro o retrocedere dal full-time al part-time.

Tabella 2 - Percorsi occupazionali: ore di lavoro, continuità e interruzioni nell'impiego retribuito

2001	2002	2003	2004	2005	Frequenza del modello (N. di individui)	Percentuale del campione totale
0	0	0	0	0	937	22,4%
1	1	1	1	1	664	15,8%
2	2	2	2	2	653	15,6%
0	1	1	1	1	108	2,6%
0	0	0	0	1	82	2,0%
0	0	0	1	1	81	1,9%
0	0	1	1	1	76	1,8%
1	2	2	2	2	72	1,7%
1	0	0	0	0	71	1,7%
1	1	2	2	2	71	1,7%
1	1	1	2	2	66	1,6%
1	1	1	1	2	62	1,5%
0	2	2	2	2	60	1,3%
1	1	1	0	0	49	1,2%
1	0	1	1	1	47	1,1%
1	1	1	1	0	38	0,9%
0	1	0	0	0	37	0,9%
1	1	0	0	0	35	0,8%
2	2	2	2	1	34	0,8%
2	1	1	1	1	34	0,8%

Codice: 0 (bianco) = A casa; 1 (grigio chiaro) = Impiego part-time; 2 (grigio scuro) = Impiego full-time.

Nota: I dati riportano le 20 traiettorie occupazionali più frequenti nel campione come un esempio della varietà dei percorsi occupazionali seguiti dalle donne con figli. Si definisce part-time un impiego di 30 ore alla settimana o meno.

Fonte: Facs 2001-2005.

Raggruppando tra loro le diverse traiettorie di lavoro, sono stati identificati otto percorsi occupazionali, sintetizzati nella tabella 3. Oltre ai tre gruppi stabili evidenziati in precedenza, sono state riunite tra loro le donne che risultavano lavorare in ognuna delle cinque osservazioni annuali, ma con un misto di occupazione part-time e full-time; coloro che risultavano entrare e uscire dal mercato del lavoro o viceversa; coloro che sono passate da casa al lavoro durante il periodo di cinque anni (entranti) e coloro che hanno fatto il percorso inverso, dal lavoro a casa (uscenti). Infine sono state separate le donne che sono risultate al lavoro in una sola osservazione da coloro che sono rimaste sempre a casa.

Tabella 3 - Percorsi occupazionali: frequenze e percentuali nel campione Facs

Percorso occupazionale	Frequenza	Percentuale
Impiego full-time stabile	653	15,6
Impiego part-time stabile	664	15,8
Impiego misto part-time e full-time stabile	555	13,2
Dentro e fuori	418	9,9
Uscenti	212	5,1
Entranti	449	10,7
A casa con un episodio di lavoro	304	7,3
A casa per tutto il periodo	937	22,4
Totale	4192	100

Fonte: Facs 2001-2005.

Come dimostra la tabella 3, tra il 2001 e il 2005 il 16% del campione Facs di madri risulta lavorare regolarmente con un impiego full-time. La stessa percentuale di madri risulta lavorare part-time per tutto il periodo, mentre il 13% risulta combinare il lavoro full-time con quello part-time. Il 10% del campione Facs segue una traiettoria lavorativa interrotta o «dentro e fuori» dal mercato del lavoro. Il 22% delle madri nel campione resta a casa e non risulta abbia mai avuto un impiego retribuito in alcuna delle cinque osservazioni annuali, mentre il 7% risulta al lavoro in un'occasione. L'11% è passato da casa al lavoro e il 5% ha fatto il percorso inverso, dal lavoro a casa. Da un lato le cifre nella tabella 3 indicano un grado relativamente forte di stabilità: circa il 45% del panel risulta lavorare in ogni osservazione, in confronto a un totale del 22% che risulta uscire dal mercato del lavoro o muoversi

dentro e fuori. D'altro lato, il 22% potrebbe essere giudicato come un dato elevato, considerata la breve durata del panel ed è superiore alla percentuale di donne con un impiego full-time stabile.

L'analisi che segue sull'evoluzione salariale si concentra sui quattro gruppi di traiettorie elencati in cima alla tabella 3. Questo per due ragioni principali: si contiene l'analisi a una dimensione gestibile e si consente di esaminare il cambiamento salariale di tutti i gruppi di donne nel corso di un identico periodo di cinque anni, evitando i problemi che derivano dalla variazione delle condizioni economiche da un anno all'altro. Includere le uscenti e le entranti renderebbe questi confronti più difficili.

Le tabelle 4 e 5 presentano i risultati delle regressioni logistiche multinomiali che identificano la correlazione tra caratteristiche personali, familiari e lavorative delle madri e la probabilità che le donne seguano una particolare traiettoria occupazionale rispetto alla categoria di base delle madri con un impiego full-time stabile¹⁰.

Le madri meno qualificate, con un figlio piccolo o appena nato oppure con un numero maggiore di figli hanno una probabilità più alta di lavorare part-time o di seguire percorsi interrotti piuttosto che di lavorare full-time durante il periodo di osservazione (tabella 4). Avere una qualificazione bassa aumenta le probabilità di lavorare part-time e la probabilità di seguire percorsi misti o interrotti di una volta e mezzo quella di madri con alta qualificazione. Il fatto di pagare un affitto è associato a una probabilità molto maggiore di entrare e uscire dal mercato del lavoro (rispetto a chi è proprietario). È interessante notare come i genitori single sembrano avere maggiori probabilità di risultare in un impiego stabile full-time piuttosto che in un impiego part-time o interrotto.

La tabella 4 riporta anche le stime della probabilità che le madri rimangano a casa per tutto il periodo. Tutte le caratteristiche incluse nell'analisi sono associate ad una probabilità maggiore di restare a casa piuttosto che di lavorare full-time per l'intero periodo – essere genito-

¹⁰ Le stime riportate nelle tabelle 4 e 5 sono l'esponentiale dei coefficienti ottenuti dalle regressioni logistiche multinomiali. Questi sono rapporti dei rischi relativi, definiti a volte come probabilità. Qui è stata seguita la procedura adottata da Long e Freese (2006) e si è fatto riferimento a questi coefficienti come le probabilità rispetto alla categoria di base delle madri con un impiego full-time stabile. Tutti i risultati presentati nelle tabelle sono statisticamente significativi almeno al 10%.

re single, residente non proprietario, con un numero maggiore di figli piccoli e con un figlio nato nel periodo considerato – e i coefficienti sono molto maggiori rispetto a quelli per gli altri percorsi occupazionali. Ciò sta a indicare che le madri che stanno a casa sono diverse da quelle che seguono percorsi misti e part-time così come da quelle che lavorano full-time. L'eccezione è data dalla probabilità associata alla bassa qualificazione che è simile tra un percorso lavorativo e l'altro ed è maggiore per l'impiego part-time stabile. I genitori single hanno circa il doppio delle probabilità di restare a casa tutto il periodo piuttosto che di lavorare tutto il periodo; anche se, come notato, se lavorano hanno maggiori probabilità di seguire un percorso full-time stabile piuttosto che una traiettoria mista o part-time.

Tabella 4 - Stime del modello logistico multinomiale per la traiettoria occupazionale

	Part-time stabile	Misto part-time e full-time	Dentro e fuori	A casa tutto il tempo
Età (cambiamento della deviazione standard)	0,9	<i>ns</i>	0,7	<i>ns</i>
Bassa qualificazione	2,2	1,5	1,6	1,8
Figlio <4 anni nel 2001	1,5	1,6	2,4	2,9
N. di figli	1,3	1,2	1,6	4,2
Genitore singolo	0,6	<i>ns</i>	0,7	1,8
Nascita di un figlio dopo il 2001	1,5	<i>ns</i>	2,9	3,8
Condizione relativa al possesso o meno di un'abitazione (omesso: proprietario residente)				
Affitto sociale	<i>ns</i>	2,0	3,2	9,4
Altro (incl. affitto privato)	<i>ns</i>	<i>ns</i>	2,1	3,3
N. osservazioni = 4.175				
LR chi2 (54) = 601,99; Prob > chi2 = 0; Pseudo R2 = 0,050				

Nota: Traiettoria occupazionale base: impiego full-time stabile; *ns*: non significativo. I risultati riportati provengono da una singola regressione logistica multinomiale in cui l'impiego retribuito full-time stabile è la categoria di riferimento. Tutti i risultati riportati sono significativi almeno al 10%.

Fonte: Facs 2001-2005.

La tabella 5 riporta le stime delle probabilità di seguire un dato percorso occupazionale ottenute dal modello che include le caratteristiche lavorative al fianco di quelle personali e familiari. I coefficienti delle caratteristiche individuali o familiari non risentono quasi per nul-

la dell'inclusione delle caratteristiche lavorative, anche se osserviamo una riduzione nella dimensione delle probabilità relativa alla variabile sul possesso o meno di un'abitazione. Tipi diversi di ruolo professionale sono fortemente e chiaramente associati alla probabilità di una madre di lavorare part-time.

Tabella 5 - Stime del modello logistico multinomiale per la traiettoria occupazionale, incl. caratteristiche dell'occupazione

	Part-time stabile	Misto part-time e full-time	Dentro e fuori
Età (cambiamento della deviazione standard)	0,8	<i>ns</i>	0,7
Figlio <4 anni nel 2001	1,6	1,8	3,0
N. di figli	1,3	1,2	1,5
Genitore singolo	0,6	<i>ns</i>	0,7
Nascita di un figlio dopo il 2001	1,7	<i>ns</i>	3,5
<i>Condizione relativa al possesso o meno di un'abitazione (omesso: proprietario residente)</i>			
Affitto sociale	<i>ns</i>	1,6	1,9
Altro (incl. Affitto privato)	0,5	<i>ns</i>	<i>ns</i>
<i>Ruolo professionale (omesso: dirigente e inquadramento superiore)</i>			
Professionista	2,1	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Professionista associato/tecnico	3,3	1,6	
Amministrazione/segreteria	9,2	2,3	2,0
Attività commerciali qualificate	11,1	1,1	6,8
Servizi ai privati	9,4	3,0	9,4
Vendite/servizi ai clienti	24,6	5,7	24,6
Addetti alla produzione, agli impianti e ai macchinari	3,0	<i>ns</i>	3,0
Servizi di base	24,5	4,8	9,1
Posizione permanente	0,6	<i>ns</i>	0,2
Azienda piccola	1,7	1,5	2,3
Cambiamento di ruolo nel periodo 2001-2005	0,6	<i>ns</i>	1,6
N. osservazioni=3.223			
LR chi2 (120) = 1240,70; Prob > chi2 = 0; PseudoR2 = 0,102			

Note: Traiettoria occupazionale base: impiego full-time stabile; *ns*: non significativo. I risultati riportati provengono da una singola regressione logistica multinomiale in cui l'impiego retribuito full-time stabile è la categoria di riferimento. Tutti i risultati riportati sono significativi almeno al 10%.

Fonte: Facs 2001-2005.

Gli impieghi nei servizi di base e in quelli di vendita e assistenza ai clienti, ad esempio, sono associati a una maggiore probabilità che la donna lavori part-time, oppure che si muova dentro e fuori dal mercato del lavoro, rispetto a donne con caratteristiche analoghe in posizioni dirigenziali o di inquadramento superiore.

Queste occupazioni sono anche associate a probabilità maggiori di muoversi tra il lavoro part-time e quello full-time, anche se i rapporti di probabilità legati alle diverse occupazioni sono sostanzialmente minori per i percorsi misti rispetto alle traiettorie part-time e dentro e fuori.

Riassumendo, è evidente che le donne che risultano avere un impiego full-time durante il periodo considerato differiscono in modo significativo da quelle che seguono percorsi part-time o meno stabili e hanno anche maggiori probabilità di ricoprire certi ruoli professionali, come posizioni dirigenziali e da professionista. Sembrano esserci meno differenze tra le donne che seguono gli altri tre percorsi – part-time, misto part-time e full-time e oscillazione dentro e fuori dall'occupazione retribuita – che tra ognuno di questi e il gruppo del full-time, anche se il gruppo misto part-time/full-time sembra differenziarsi meno nel ruolo professionale dal gruppo del full-time rispetto agli altri due. La sezione che segue esamina l'evoluzione salariale nel corso dei cinque anni per le donne di ogni gruppo, tenendo presenti queste diverse caratteristiche.

5. Cosa succede nel tempo ai salari delle madri lavoratrici?

Le tabelle 6 e 7 indicano che le madri che hanno occupazioni part-time, miste o interrotte nel tempo sperimentano sia salari medi più bassi sia una crescita salariale inferiore rispetto alle madri che hanno un impiego full-time stabile. Queste differenze esistono per le madri che hanno livelli di qualificazione sia più alti sia più bassi, anche se il calo della crescita salariale sembra più rilevante per le donne qualificate rispetto a quelle con bassa qualificazione. Benché questi risultati indichino una potenziale penalizzazione salariale associata ai percorsi part-time, misti e interrotti, le differenze possono in parte riflettere semplicemente le caratteristiche delle donne che seguono percorsi alternativi, piuttosto che l'impatto dei percorsi stessi: sappiamo (sezione 4) che esistono differenze significative tra le donne con un impiego full-time stabile e le donne che seguono le altre tre traiettorie esaminate. Per inserire questo elemento nell'analisi, ci affidiamo alla regressione multivariata.

Tabella 6 - Salari medi (orari) per livello di qualificazione (anno 2001)

Traiettorie occupazionali	Salario orario medio nel 2001 (£)	Salario orario medio (£)		Differenza percentuale dal salario Ft stabile (%)	
		Poco qualificate	Qualificate	Poco qualificate	Qualificate
Impiego Ft stabile	6,9	5,9	8,4	-	-
Impiego Pt stabile	5,8	5,4	7,6	8,4	9,5
Impiego misto Pt-Ft stabile	6,0	5,3	7,8	10,2	7,1
Dentro e fuori	5,7	5,2	7,7	11,9	8,3
Totale	6,1	5,5	8,0	-	-

Nota: Le madri «Poco qualificate» hanno al massimo qualificazioni di livello Gcse; le madri «qualificate» hanno un «A-level» o equivalente, formazione professionale o istruzione superiore.

Fonte: Facs 2001-2005.

Tabella 7 - Crescita salariale (media annuale oraria) per livello di qualificazione (anni 2001-2005)

Traiettorie occupazionali	Crescita salariale (%)	Crescita salariale (%)		Differenza percentuale dal tasso di crescita Ft stabile (%)	
		Poco qualificate	Qualificate	Poco qualificate	Qualificate
Impiego Ft stabile	4,7	4,4	5,3	-	-
Impiego Pt stabile	4,1	3,9	4,4	11,4	17,0
Impiego misto Pt-Ft stabile	3,4	3,5	2,3	20,0	56,6
Dentro e fuori	3,4	3,3	4,1	25,0	22,3
Totale	4,1	3,9	4,4	-	-

Fonte: Facs 2001-2005.

Mantenendo costanti i salari iniziali, la regressione Ols sui salari finali (log) stima che le madri su una traiettoria part-time hanno salari finali più bassi alla fine del periodo (-10%) rispetto alle madri che hanno un impiego continuativo full-time per tutto il periodo, come le madri che sono impiegate in maniera continuativa e combinano il lavoro part-time e full-time (-9%) (tabella 8).

Tabella 8 - Stime del modello Ols per il salario finale (log) 2005

	Modello 1	Modello 2
2001 salario (log)	0,456*** (26,48)	0,361*** (20,39)
<i>Traiettorie omesse: impiego full-time continuativo</i>		
Traiettorie: impiego part-time continuativo	-0,098*** (5,05)	-0,085*** (4,51)
Traiettorie: impiego misto Pt-Ft continuativo	-0,093*** (4,55)	-0,081*** (4,20)
Traiettorie: dentro e fuori	-0,120*** (4,56)	-0,118*** (4,47)
Età dei rispondenti in anni		0,009 (1,00)
Età2		-0,000 (0,79)
Bassa qualificazione (Omesse: qualificate)		-0,210*** (12,43)
Malattia di lungo periodo		0,002 (0,24)
Figlio <4 anni		0,097*** (4,50)
Numero di figli a carico		0,008 (0,83)
Genitori single (omesso: coppia)		-0,049** (2,32)
<i>Condizione relativa all'abitazione omessa: proprietario-residente</i>		
Affitto sociale		-0,090*** (3,64)
Altro (affitto privato)		-0,001 (0,04)
Nascita di un figlio dopo la fase 1		0,025 (0,78)
Congedo di maternità nel periodo considerato		0,040 (1,07)
Cambiamento di ruolo nel periodo considerato		-0,010 (0,66)
Costante	1,206*** (33,54)	1,283*** (6,85)
N. osservazioni	2.118	2.118
R quadro	0,273	0,360

Nota: Il campione è circoscritto alle madri che dichiarano un salario nel 2001 e nel 2005. Valore assoluto della statistica t tra parentesi.

* Significatività al 10%; ** Significatività al 5%; *** Significatività all'1%.

Fonte: Facs 2001-2005.

Tabella 9 - Stime del modello Ols per il salario finale (log) 2005, secondo qualificazione della madre

	Madri poco qualificate		Madri qualificate	
	Mod. 1	Mod. 2	Mod. 1	Mod. 2
Salario iniziale (log)	0,306*** (14,15)	0,288*** (13,19)	0,479*** (16,08)	0,456*** (14,89)
<i>Traiettorie omesse: impiego full-time continuativo</i>				
Traiettorie: impiego part-time continuativo	-0,046** (2,05)	-0,054** (2,39)	-0,117*** (3,50)	-0,144*** (4,30)
Traiettorie: impiego misto Pt-Ft continuativo	-0,052** (2,16)	-0,049** (2,04)	-0,122*** (3,73)	-0,128*** (3,93)
Traiettorie: dentro e fuori	-0,099*** (3,06)	-0,099*** (3,21)	-0,102** (2,28)	-0,133*** (2,91)
Età dei rispondenti in anni		-0,002 (0,18)		0,038** (2,06)
Età ²		0,000 (0,33)		-0,000* (1,90)
Malattia di lungo periodo		0,013 (0,53)		-0,019 (0,55)
Figlio <4 anni		0,121*** (4,48)		0,056 (1,55)
Numero di figli a carico		0,002 (0,15)		0,024 (1,32)
Genitori singoli (<i>omesso: coppia</i>)		-0,018 (0,76)		-0,108*** (2,80)
<i>Condizione relativa all'abitazione omessa: proprietario-residente</i>				
Affitto sociale		-0,094*** (3,53)		-0,057 (0,76)
Altro (affitto privato)		-0,005 (0,14)		0,020 (0,31)
Nascita di un figlio dopo la fase 1		-0,000 (0,00)		0,088 (1,58)
Gcse A-C/Titoli più elevati		0,055*** (2,98)		0,076** (2,11)
Congedo di maternità nel periodo considerato		-0,012 (0,26)		0,077 (1,28)
Cambiamento di ruolo nel periodo considerato		-0,010 (0,57)		0,000 (0,01)
Costante	1,366*** (32,27)	1,371*** (6,28)	1,305*** (19,64)	0,509 (1,40)
N. osservazioni	1.418	1.418	700	700
R quadro	0,135	0,173	0,296	0,339

Nota: Il campione è circoscritto alle madri con un salario registrato nel 2001 e nel 2005. Valore assoluto della statistica t tra parentesi.

* Significatività al 10%; ** Significatività al 5%; *** Significatività all'1%.

Fonte: Facs 2001-2005.

La traiettoria occupazionale «dentro e fuori» dal mercato del lavoro è associata a un salario finale persino inferiore (-12%) in confronto al gruppo di riferimento delle madri che lavorano full-time. Questi risultati sono tutti significativi dal punto di vista statistico al livello dell'1%.

L'inclusione delle caratteristiche individuali e familiari nel modello conferma l'associazione negativa tra le traiettorie occupazionali part-time, misto e interrotto e i salari finali. Mantenendo costanti una serie di caratteristiche – età, qualificazione, salute, numero di figli, nascite di figli nel periodo, condizione di single o di coppia e condizione relativa al possesso o meno di un'abitazione – le madri che lavorano part-time o seguono traiettorie miste o interrotte hanno salari finali inferiori rispetto alle madri che lavorano sempre full-time (rispettivamente -9%, -8% e -12%).

Come variano questi risultati per donne con livelli di istruzione diversi? La tabella 9 riporta le stime ottenute dalle regressioni condotte separatamente per madri con livelli di istruzione alti e bassi. In entrambi i gruppi di madri, i salari finali sono più bassi per coloro che non hanno un impiego full-time stabile, ma la «penalizzazione» è maggiore per le madri qualificate rispetto a quelle con bassa qualificazione. Tra le madri qualificate, mantenendo costanti le caratteristiche individuali e familiari, i salari di quelle che lavorano part-time sono inferiori del 14% rispetto a quelle che seguono una traiettoria occupazionale full-time, mentre per le madri con bassa qualificazione il calo è pari al 5%. Analogamente, la «penalizzazione» associata alla traiettoria mista è del 13% per le madri qualificate e del 5% per quelle con una qualificazione inferiore; mentre quella legata all'oscillazione dentro e fuori il mercato del lavoro è del 13% per le madri qualificate e del 10% per quelle con una qualificazione inferiore.

Queste regressioni consentono di esplorare il cambiamento medio delle retribuzioni nell'arco di cinque anni attraverso l'intera distribuzione salariale. Per avere un quadro più completo sono state anche condotte delle regressioni su valori specifici della distribuzione, con lo scopo di studiare la probabilità di sperimentare una crescita salariale particolarmente rapida o una riduzione salariale. La tabella 10 riporta i risultati delle regressioni probit per la probabilità di sperimentare una crescita salariale annuale superiore alla media del campione del 4%. Le stime indicano che per tutte le madri nel campione, lavorare part-time o seguire una traiettoria mista o interrotta nel periodo considerato riduce le probabilità di avere un tasso di crescita salariale superiore al 4%, rispetto allo scenario base dell'occupazione continuativa full-time.

Tabella 10 - Probabilità di sperimentare una crescita salariale superiore alla media del campione (stime del modello Dprobit per $Wgr > 4\%$)

	Tutte le madri	Poco qualificate	Qualificate
<i>Traiettorie omesse: impiego full-time continuativo</i>			
Traiettorie: impiego part-time continuativo	-0,059** (2,08)	-0,043 (1,22)	-0,077 (1,51)
Traiettorie: impiego misto Pt-Ft continuativo	-0,097*** (3,30)	-0,054 (1,46)	-0,177*** (3,59)
Traiettorie: dentro e fuori	-0,115*** (2,94)	-0,097** (2,01)	-0,139** (2,02)
Età dei rispondenti in anni	-0,025* (1,69)	-0,026 (1,46)	-0,030 (1,06)
Età2	0,000 (1,64)	0,000 (1,33)	0,000 (1,08)
Malattia di lungo periodo	0,032 (1,08)	0,051 (1,40)	0,004 (0,07)
Figlio <4 anni	0,004 (0,13)	-0,014 (0,34)	0,017 (0,32)
Numero di figli a carico	0,012 (0,78)	0,006 (0,31)	0,035 (1,28)
Genitori single (<i>Omissa: coppia</i>)	-0,112*** (3,67)	-0,119*** (3,30)	-0,096* (1,65)
<i>Condizione relativa all'abitazione omessa: proprietario-residente</i>			
Affitto sociale	-0,025 (0,67)	-0,034 (0,82)	0,000 (0,00)
Altro (affitto privato)	0,130** (2,54)	0,094 (1,54)	0,218** (2,30)
Nascita di un figlio dopo la fase 1	0,043 (0,88)	0,019 (0,32)	0,094 (1,13)
Gcse A-C/Titoli più elevati		-0,030 (0,80)	0,009 (0,17)
Congedo di maternità nel periodo considerato	0,066 (1,15)	0,044 (0,59)	0,072 (0,79)
Cambiamento di ruolo nel periodo considerato	0,031 (1,39)	0,020 (0,73)	0,056 (1,44)
N. osservazioni	2.118	1.418	700

Nota: Il campione è circoscritto alle madri con un salario registrato nel 2001 e nel 2005. Valore assoluto della statistica z tra parentesi.

* Significatività al 10%; ** Significatività al 5%; *** Significatività all'1%.

Fonte: Facs 2001-2005.

RPS

focus

I coefficienti per le traiettorie part-time, «stabile misto» e «dentro e fuori» sono negativi, anche se variano in magnitudine, con penalizzazioni apparentemente maggiori legate al percorso interrotto (una riduzione del 12% nella probabilità di sperimentare una crescita salariale superiore alla media del campione) e al percorso misto part-time/full-time (una riduzione del 10%) rispetto all'impiego stabile part-time (una riduzione del 6%).

L'analisi disaggregata in base al livello di istruzione indica che le traiettorie occupazionali hanno un'influenza molto più debole o assente sulla crescita salariale per le donne con bassa qualificazione rispetto a quelle qualificate. Per quanto riguarda queste ultime, coloro che combinano il lavoro part-time con quello full-time hanno una probabilità notevolmente ridotta di registrare una crescita salariale del 4% (-18%), mentre un percorso di lavoro interrotto è associato a una riduzione del 14% di questa probabilità in confronto a donne con una qualificazione simile e un impiego full-time. Per le madri con bassa qualificazione, i coefficienti della regressione sono di dimensione inferiore e generalmente non significativi dal punto di vista statistico, con l'eccezione di una riduzione del 10% per coloro che oscillano dentro e fuori dal mercato del lavoro.

La tabella 11 riporta i risultati delle regressioni probit per la probabilità di sperimentare una crescita salariale negativa, o una riduzione del salario orario, nel periodo considerato. L'analisi indica che le madri con un impiego continuativo part-time o che seguono percorsi di lavoro interrotti nell'arco di questo periodo hanno probabilità notevolmente maggiori di registrare una riduzione delle retribuzioni in confronto a donne con caratteristiche analoghe che hanno un impiego continuativo full-time. Le donne con un impiego part-time hanno l'11% delle probabilità in più di sperimentare una riduzione delle retribuzioni rispetto a donne con caratteristiche analoghe che hanno un impiego full-time e questo rischio raggiunge il 14% per le madri che combinano il lavoro part-time e full-time e il 15% per le donne nelle traiettorie «dentro e fuori».

Le regressioni condotte separatamente in base al livello di istruzione evidenziano, ancora una volta, che la «penalizzazione» associata alle traiettorie part-time, miste e interrotte è notevolmente superiore per le donne qualificate. In questo caso, le donne qualificate con un impiego part-time hanno il 15% di probabilità in più di registrare un calo dei salari e questa probabilità raggiunge il 23% per le donne qualificate che seguono percorsi «dentro e fuori» e il 24% per le donne qualificate che combinano lavoro part-time e full-time.

Tabella 11 - Probabilità di sperimentare una riduzione dei salari orari
(stime del modello Dprobit per $Wgr < 0\%$)

	Tutte le madri	Poco qualificate	Qualificate
<i>Traiettorie omesse: impiego full-time continuativo</i>			
Traiettorie: impiego part-time continuativo	0,108*** (4,04)	0,078** (2,33)	0,148*** (3,13)
Traiettorie: impiego misto Pt-Ft continuativo	0,142*** (5,06)	0,084** (2,38)	0,239*** (5,19)
Traiettorie: dentro e fuori	0,154*** (4,07)	0,109** (2,34)	0,228*** (3,42)
Età dei rispondenti negli anni	0,018 (1,40)	0,018 (1,12)	0,022 (0,91)
Età2	-0,000 (1,53)	-0,000 (1,19)	-0,000 (1,02)
Malattia di lungo periodo	0,000 (0,02)	-0,024 (0,73)	0,044 (0,99)
Figlio <4 anni	-0,017 (0,57)	-0,009 (0,22)	-0,021 (0,47)
Numero di figli a carico	0,006 (0,45)	0,009 (0,56)	-0,008 (0,35)
Genitori single (<i>omesso: coppia</i>)	0,186*** (6,62)	0,204*** (6,05)	0,140*** (2,72)
<i>Condizione relativa all'abitazione omessa: proprietario-residente</i>			
Affitto sociale	0,055* (1,67)	0,052 (1,39)	0,087 (0,91)
Altro (affitto privato)	-0,025 (0,57)	-0,009 (0,16)	-0,071 (0,94)
Nascita di un figlio dopo la fase 1	-0,014 (0,32)	0,015 (0,28)	-0,064 (0,95)
Gcse A-C/Titoli più elevati		0,018 (0,69)	0,067 (1,44)
Congedo di maternità nel periodo considerato	0,000 (0,01)	-0,013 (0,19)	0,038 (0,47)
Cambiamento di ruolo nel periodo considerato	-0,022 (1,12)	-0,019 (0,77)	-0,033 (1,00)
N. osservazioni	2.118	1.418	700

Nota: Il campione è circoscritto alle madri con un salario registrato nel 2001 e nel 2005. Valore assoluto della statistica z tra parentesi.

* Significatività al 10%; ** Significatività al 5%; *** Significatività all'1%.

Fonte: Facs 2001-2005.

RPS

focus

Tutti questi risultati sono significativi dal punto di vista statistico all'1%. Per le donne con bassa qualificazione, seguire traiettorie occupazionali part-time, «miste» e interrotte aumenta la probabilità di sperimentare una crescita salariale negativa tra l'8 e il 10%, rispetto a quella riscontrata dalle madri poco qualificate in un impiego full-time stabile.

6. Riepilogo e discussione

La prima conclusione di questa ricerca è che le madri seguono un'ampia gamma di percorsi occupazionali. Nel periodo tra il 2001 e il 2005 solo il 16% di loro aveva un impiego full-time (oltre trenta ore alla settimana) in ogni fase di indagine. All'estremo opposto, solo il 22% era a casa durante tutto il periodo dell'indagine. Nel mezzo si trova la maggioranza: madri che lavorano part-time, che passano da un impiego part-time a uno full-time o viceversa oppure che oscillano dentro e fuori dal mercato del lavoro. Da un certo punto di vista questa conclusione non è sorprendente, ma è comunque il caso di metterla in rilievo dato che smentisce i presupposti e la retorica su cui le scelte di policy in questo settore continuano a basarsi: cioè che la sfida maggiore per aumentare l'occupazione delle madri consista nell'ingresso nel mercato del lavoro di quante ne sono fuori.

La seconda conclusione è che le madri hanno una maggiore probabilità di seguire traiettorie di lavoro part-time, miste e interrotte, piuttosto di avere un impiego stabile full-time, se hanno una più bassa qualificazione, più figli o figli più piccoli o se pagano un affitto piuttosto che essere proprietarie-residenti. La probabilità di seguire questi percorsi interrotti e misti inoltre è più alta per coloro che hanno ruoli qualificati nel commercio, nelle vendite o nei servizi di base piuttosto che per coloro che ricoprivano posizioni dirigenziali o da professionista. Questo ci ricorda che le madri in queste categorie possono aver bisogno di un sostegno particolare per mantenere l'occupazione nel tempo. Soprattutto per le donne con queste caratteristiche, l'ingresso nel mercato del lavoro è solo l'inizio.

L'importanza di un *policy focus* sulla sostenibilità occupazionale è sottolineata dalla terza conclusione principale di questa ricerca, vale a dire che la traiettoria occupazionale di medio termine sembra fare una differenza notevole per le retribuzioni delle donne. Complessivamente le madri con un impiego full-time stabile tra il 2001 e il 2005 hanno regi-

strato una crescita salariale media del 4,7% l'anno in presenza di un'inflazione media del 2,6% nel periodo considerato. In media, i salari sono cresciuti più rapidamente per le madri più qualificate – 5,3% l'anno per quelle con almeno un titolo di «A-level» o equivalente in confronto al 4,4% per quelle con al massimo il Gcse – anche se si è verificato un tasso di crescita rispettabile e reale in entrambi i casi. D'altro canto, le madri che hanno lavorato part-time o seguito traiettorie miste o interrotte hanno sperimentato una crescita salariale notevolmente inferiore. Mantenendo costanti il salario del 2001 e le caratteristiche individuali e familiari, rispetto a quelli delle madri con un impiego full-time stabile, i salari del 2005 erano inferiori del 9% per le donne che hanno avuto un impiego continuativo part-time, dell'8% per le donne che hanno combinato full-time e part-time e del 12% per le donne che hanno oscillato dentro e fuori dal mercato del lavoro. Le donne che hanno seguito queste traiettorie hanno anche molte meno probabilità di sperimentare una crescita salariale superiore alla media del campione – una probabilità inferiore del 6% per le lavoratrici part-time, del 10% per coloro che avevano combinato il part-time e il full-time e del 12% per coloro che avevano oscillato dentro e fuori il mercato del lavoro – e avevano maggiori probabilità di sperimentare una crescita salariale negativa (rispettivamente 11%, 14% e 15%)¹¹.

Le differenze sono tuttavia meno marcate per le madri con livelli di istruzione più bassi. Tra le madri con un titolo «A-level» o equivalente, tutte e tre le traiettorie di lavoro non full-time sono associate a una riduzione del salario del 2005 compresa tra il 13 e il 14%. In contrasto, per le madri con minore qualificazione, oscillare dentro e fuori dal mercato del lavoro sembra comportare una penalizzazione del 10%, ma la penalizzazione associata con il lavoro part-time o misto full-time e part-time è molto più bassa, al 5%. Se ne può dedurre che il lavoro continuativo è importante sotto tutti i punti di vista, ma che per le donne con bassa qualificazione il part-time non è molto peggio del full-time.

Questa conclusione è confermata dai risultati relativi alla crescita salariale superiore alla media, che per le madri con bassa qualificazione è influenzata da una traiettoria dentro e fuori (-10%), ma non dagli altri due percorsi. Tutti e tre i percorsi misti o interrotti, tuttavia, sembrano aumentare la probabilità di sperimentare una riduzione dei salari per le donne con bassa qualificazione, sebbene i coefficienti in ogni caso

¹¹ Tutti i risultati riportati in questa sezione sono significativi almeno al 5%.

siano notevolmente inferiori rispetto a quelli relativi alle donne più qualificate (8% contro 15% per il part-time; 8% contro 24% per il percorso misto; 11% contro 23% per l'oscillazione dentro e fuori dal mercato del lavoro).

RPS

7. Conclusioni

Due principali implicazioni di policy emergono da questo studio. Innanzitutto questa ricerca indica l'esistenza di una penalizzazione della crescita salariale legata al part-time, confermando le conclusioni dei ricercatori che hanno analizzato i gap salariali immediati (per esempio Manning e Petrongolo, 2008; Connolly e Gregory, 2008) come anche dei ricercatori che hanno esaminato il «gap da maternità» che individua il passaggio all'impiego part-time come un importante fattore che determina la diminuzione dei salari delle madri nel lungo periodo. Questa analisi ha evidenziato come le madri che hanno avuto un lavoro part-time continuo nel periodo sotto esame e le madri che combinano lavoro part-time e full-time sperimentano in media una minore crescita salariale rispetto alle donne con caratteristiche analoghe con un impiego full-time; hanno minori probabilità di sperimentare una crescita salariale superiore alla media e maggiori probabilità di assistere a una riduzione della retribuzione.

Da un lato questo potrebbe essere considerato come un indicatore del fatto che le madri dovrebbero essere incoraggiate e messe nelle condizioni di aumentare il proprio numero di ore di lavoro retribuito, ma altri studi suggeriscono che lavorare part-time quando i figli sono piccoli è spesso un'opzione positiva e ponderata. Per esempio le madri britanniche intervistate per l'*European Social Survey* che lavoravano part-time hanno espresso in maggioranza il desiderio di ridurre il proprio orario piuttosto che aumentarlo (Lewis e Huerta, 2008). Questa conclusione può dunque essere interpretata come un ulteriore sostegno alle richieste di migliorare la qualità e la retribuzione dei lavori part-time e le prospettive di carriera delle lavoratrici part-time.

Allo stesso tempo il presente studio sottolinea una differenza tra le lavoratrici qualificate o meno per quanto riguarda le penalizzazioni salariali legate alle diverse forme di lavoro. La penalizzazione del part-time è più preoccupante per le lavoratrici qualificate: ha un impatto da due a tre volte superiore sul salario finale rispetto alla penalizzazione part-time per le lavoratrici con minore qualificazione. Questo potreb-

be essere perché la penalizzazione è in gran parte dovuta alla retrocessione da impieghi più impegnativi ad altri più flessibili che sono meno remunerativi e le donne più qualificate hanno più da perdere. Forse desta maggiore sorpresa notare che per il gruppo di donne qualificate la penalizzazione part-time è pari a quella legata all'oscillazione dentro e fuori dal mercato del lavoro.

Per le donne con minore qualificazione, invece, oscillare dentro e fuori dal mercato del lavoro comporta una penalizzazione maggiore rispetto a lavorare part-time o combinare lavoro part-time e full-time, cosa che indica come la questione più importante sia la sostenibilità del lavoro. Questo porta alla seconda implicazione di policy, relativa all'importanza di concentrare l'attenzione sulla capacità delle lavoratrici di mantenere l'impiego una volta entrate nel mercato del lavoro. Mentre il 45% delle donne del campione risulta avere ogni anno qualche tipo di impiego retribuito, il 22% risulta uscire oppure oscillare dentro e fuori dal mercato del lavoro – la stessa percentuale di donne che risulta essere a casa per tutto il tempo – mentre avere minore qualificazione aumenta le probabilità di riprendere una traiettoria lavorativa interrotta.

Durante gli ultimi anni del passato governo laburista è stata posta un'enfasi crescente sulle questioni della sostenibilità e della progressione nel lavoro, ma esiste il rischio che venga messa da parte sotto l'attuale coalizione, a favore di un'attenzione rinnovata e dominante alla condizionalità di breve termine. La retorica della coalizione evidenzia un ridotto interesse per l'evoluzione salariale rispetto a quella laburista: il lavoro poco retribuito viene esplicitamente incoraggiato non come tappa verso prospettive migliori, ma come soluzione più accettabile agli occhi della società rispetto al vivere di sussidi, almeno finché i figli non abbiano compiuto i cinque anni. Senza dubbio, tuttavia, la crescita salariale dovrà rientrare negli interessi di lungo periodo del Ministero del Tesoro in quanto fondamentale per gli standard di vita e il benessere degli individui coinvolti.

RPS

focus

Riferimenti bibliografici

- Browne J. e Paull G., 2010, *Parents' Work Entry, Progression And Retention, and Child Poverty*, Department for Work and Pensions Research Report n. 626, Londra.
- Brynin M. e Francesconi M., 2002, *The Material Returns to Partnership: The Effects of Educational Matching on Labour Market Outcomes and Gender Equality*, University of Essex, Institute for Social and Economic Research, Iser Working Papers n. 2002-23, Colchester.
- Budig M.J. e England P., 2001, *The Wage Penalty for Motherhood*, «American Sociological Review», vol. 66 (2), pp. 204-225.
- Card D. e Di Nardo J.E., 2002, *Skill-Biased Technological Change and Rising Wage Inequality: Some Problems and Puzzles*, «Journal of Labor Economics», vol. 20 (4), pp. 733-83.
- Connolly H. e Gottschalk P., 2006, *Differences in Wage Growth by Education Level: Do Less Educated Workers Gain Less from Work Experience*, Boston College Economics Department, Boston, Ma.
- Connolly S. e Gregory M., 2008, *Moving Down: Women's Part-Time Work and Occupational Change in Britain 1991-2001*, «The Economic Journal», vol. 118 (526), pp. F52-F76.
- Dickens R., 2000, *Caught in a Trap? Wage Mobility in Great Britain 1975-1994*, «Economica, New Series», vol. 67 (268), pp. 477-98.
- Dustmann C e Meghir C., 2005, *Wages, Experience and Seniority*, «Review of Economic Studies», vol. 72, pp. 77-108.
- Evans M., Harkness S. e Arigoni Ortiz R., 2004, *Lone Parents Cycling Between Benefits and Work*, Department for Work and Pensions, Londra.
- Harkness S. e Waldfogel J., 2003, *The Family Gap in Pay: Evidence from Seven Industrialized Countries*, «Research in Labor Economics», vol. 22, pp. 369-413.
- Hm Treasury, 1999, *Tackling Poverty and Extending Opportunity*, Hm Treasury, Londra.
- Hoxhallari L., Barnes M. e Lyon N., 2007, *Families and Children Study (Facs): Waves 6 & 7 User Guide*, Prepared by NatCen for Dwp, Ukda, Londra.
- Joshi H., Paci P. e Waldfogel J., 1998, *The Wages of Motherhood: Better or Worse?*, «Cambridge Journal of Economics», vol. 23 (5), pp. 543-64.
- Kennedy S., 2010, *Lone Parents with Younger Children: The Progression to Work Pathfinders*, House of Commons Library, Standard Note Sn/Sp/5534, Londra.
- Kennedy S., Wilson W., Gheera M. e Thurley D., 2011, *Welfare Reform Bill: Committee Stage Report*, House of Commons Library Research Paper 11/48, 8 giugno, Londra.
- Lawton K., 2009, *Nice Work if You Can Get It: Achieving a Sustainable Solution to Low Pay and In-Work Poverty*, Iprr, Londra.

- Lewis J. e Huerta M.C., 2008, *Patterns of Paid and Unpaid Work in Western Europe*, «Journal of European Social Policy», vol. 18 (1), pp. 18-37.
- Long J.S. e Freese J., 2006, *Regression Models for Categorical Dependent Variables Using Stata*, seconda edizione, Stata Press, College Station, Texas.
- Manning A. e Petrongolo B., 2008, *The Part-time Pay Penalty for Women in Britain*, «Economic Journal», vol. 118 (526), pp. F28-F51.
- McKnight A., 2000, *Trends in Earnings Inequality and Earnings Mobility 1977-1997*, Institute for Employment Research, Warwick.
- McKnight A., 2011, *Estimates of the Asset Effect: The Search for a Causal Effect of Assets on Adult Health and Employment*, Casepaper n. 149, London School of Economics, giugno, Londra.
- National Audit Office, 2007, *Sustainable Employment: Supporting People to Stay in Work and Advance*, The Stationery Office Londra.
- Sigle-Rushton W. e Waldfogel J., 2007, *Motherhood and Women's Earnings in Anglo-American, Continental European and Nordic Countries*, «Feminist Economics», vol. 13 (2), pp. 55-91.
- Stewart K., 2009, *Employment and Wage Trajectories for Mothers Entering Low-Skilled Work: Evidence from the British Lone Parent Cohort*, «Social Policy and Administration», vol. 43 (5), pp. 483-507.
- Stewart K., 2011, *Employment Trajectories and Later Employment Outcomes for Mothers in the British Household Panel Survey: An Analysis by Skill Level*, Casepaper n. 144, Centre for Analysis of Social Exclusion, Lse, maggio, Londra.
- Stewart M.B. e Swaffield J., 1998, *The Earnings Mobility of Low-paid Workers in Britain*, in Asplund R., Sloane P.J. e Theodossiou I. (a cura di), *Low Pay and Earnings Mobility in Europe*, Edward Elgar, Cheltenham.
- Ukda - Uk Data Archive, 2007, *Families and Children Study (Facs): A One-page Getting Started Guide*, Ukda Facs accompanying documents, University of Essex, Colchester.
- Yeo A., 2007, *Experience of Work and Job Retention among Lone Parents: An Evidence Review*, Department for Work and Pensions Working Paper n. 37, Londra.
- Waldfogel J., 1995, *The Price of Motherhood: Family Status and Women's Pay in a Young British Cohort*, «Oxford Economic Papers», vol. 47 (4), pp. 584-610.
- Waldfogel J., Han W. e Brooks-Gunn J., 2002, *The Effects of Early Maternal Employment on Child Cognitive Development*, «Demography», vol. 39 (2), pp. 369-92.
- White M. e Forth J., 1998, *Pathways through Unemployment: The Effects of a Flexible Labour Market*, Joseph Rowntree Foundation, York.
- Wooldridge J.M., 2003, *Introductory Econometrics: A Modern Approach*, seconda edizione, Thomson South Western, Mason, Ohio.

