

Il divario generazionale nell'accesso al mercato del lavoro: differenziazione e destandardizzazione delle traiettorie d'ingresso

Emanuela Struffolino e Michele Raitano

L'articolo considera i cambiamenti tra coorti nelle traiettorie d'ingresso nel mercato del lavoro in Italia, considerando complessità vs linearità e standardizzazione vs destandardizzazione. L'evoluzione di questi due indicatori è connessa alle opportunità di stabilizzazione per le generazioni di lavoratori entrate in attività prima, durante e dopo le riforme volte ad aumentare

la flessibilizzazione. Utilizzando dati longitudinali Inps sugli episodi lavorativi per il campione italiano Eu-Silc 2005, l'analisi delle sequenze sui primi sette anni di partecipazione mostra che la complessità aumenta maggiormente per i lavoratori meno istruiti e in particolare per le donne. La crescente destandardizzazione interessa specialmente le donne, soprattutto se laureate.

RPS

1. Introduzione

Dalla fine degli anni '70, il processo di deregolamentazione del mercato del lavoro che ha interessato la maggior parte dei paesi europei ha sostanzialmente modificato le condizioni e le opportunità di partecipazione per le coorti più giovani. Lo scopo delle riforme volte ad aumentare la flessibilizzazione consisteva nel ridurre gli alti tassi di disoccupazione e favorire transizioni più agevoli verso l'occupazione sia per i giovani che per i lavoratori con un debole legame al mercato del lavoro, in genere donne e individui poco qualificati (Oecd, 1994). Per raggiungere questi obiettivi sono stati introdotti contratti temporanei e atipici e sono stati ridotti i costi di licenziamento per i contratti a tempo indeterminato. Tuttavia, nella maggior parte dei paesi europei il processo di riforma è stato caratterizzato da una forte enfasi sulla flessibilizzazione «ai margini», generando mercati del lavoro dualistici in cui coesistono contratti flessibili e permanenti (Boeri, 2011). Questo è anche il caso dell'Italia, dove il segmento «debole» del mercato del lavoro è popolato prevalentemente da giovani, donne e lavoratori con basso titolo di studio. Di conseguenza, la discriminazione tra lavoratori protetti/non protetti si è sovrapposta alla tradizionale distinzione tra *outsiders* e *insiders* (Barbieri e Scherer, 2009).

La doppia segmentazione del mercato del lavoro può essere indagata nell'analisi delle traiettorie lavorative dei giovani. Tradizionalmente la letteratura si è focalizzata su indicatori quali il tempo di attesa e la qualità del primo lavoro, la probabilità di passare a un lavoro stabile dopo uno a tempo determinato, le differenze salariali tra diversi tipi di contratto e il job-turnover (cfr., ad esempio, Autor e Houseman, 2010; Barbieri e Cutuli, 2015; Contini e Trivellato, 2005; Gagliarducci, 2005). In questo articolo, invece, si considerano le caratteristiche longitudinali delle traiettorie di ingresso al mercato del lavoro. In particolare si farà ricorso a due concetti centrali dell'approccio del corso di vita (Elder, 1998): la differenziazione e la destandardizzazione (Brückner e Mayer, 2005). Una traiettoria è molto differenziata se l'individuo sperimenta frequenti transizioni tra diversi stati lavorativi: questo indicatore restituisce il grado di complessità delle carriere di ingresso a livello individuale. Una maggior destandardizzazione implica, invece, che gli individui sperimentino diversi stati lavorativi in diverse fasi della carriera: le traiettorie di un gruppo di lavoratori sono, dunque, standardizzate se tutti sperimentano gli stessi stati lavorativi nello stesso punto nel tempo e le transizioni tra gli stati avvengono nello stesso ordine.

L'andamento di questi due indicatori è stato diffusamente utilizzato come misura delle conseguenze dei processi di globalizzazione sulle carriere lavorative anche in altri domini del corso di vita (cfr. ad esempio Van Winkle e Fasang, 2017). Infatti, entrambi sono strettamente connessi a come le opportunità di sperimentare carriere più o meno lineari siano cambiate per le generazioni di lavoratori che si sono affacciati sul mercato del lavoro dal dopoguerra in poi. In questa prospettiva, analizzare le differenze tra coorti su queste due dimensioni significa considerare lo squilibrio/equilibrio tra bisogni (linearità/stabilità di carriera) e aspettative (similitudine rispetto al proprio gruppo di pari) e la possibilità della loro soddisfazione lungo il corso di vita (Schizzerotto, Trivellato e Sartor, 2011).

L'articolo mette a confronto i primi 7 anni di carriera di coorti di lavoratori italiani che sono entrati nel mercato del lavoro tra il 1974 e il 2001 e che hanno sperimentato diversi livelli di deregolamentazione del mercato del lavoro. A tal fine si fa uso di una base dati (Ad-Silc) costruita aggiungendo al campione italiano degli intervistati nella wave 2005 di Eu-Silc le informazioni longitudinali sugli episodi lavorativi dall'inizio della carriera di tali individui raccolte negli archivi amministrativi dell'Inps. I dati amministrativi presentano il vantaggio di non essere soggetti a errori di misurazione sul tipo di contratto o da distorsioni

della memoria degli intervistati su eventi avvenuti nel passato lontano: questo è di particolare importanza nel caso di episodi brevi che potrebbero non essere segnalati o collocati in momenti diversi del tempo. L'articolo non analizza gli effetti della deregolamentazione sulla differenziazione e destandardizzazione delle carriere di ingresso in senso causale, ma presenta una *thick-description* (Abbott, 2004) dei cambiamenti nella configurazione longitudinale delle traiettorie per diversi gruppi di lavoratori appartenenti a diverse generazioni. In particolare, ci si concentra sull'interazione tra coorte d'ingresso, genere e titolo di studio al fine di considerare descrittivamente se i rischi legati a specifiche traiettorie d'ingresso si siano progressivamente individualizzati o abbiano continuato a seguire le tradizionali dimensioni della stratificazione sociale.

2. Il contesto italiano

Durante i primi trent'anni dopo la seconda guerra mondiale, in Italia – come nella maggior parte dei paesi europei industrializzati – i rapporti di lavoro mostravano alti gradi di tutela e stabilità grazie (prevalentemente) alla diffusione del lavoro dipendente a tempo indeterminato. Sebbene dal 1962 i contratti a tempo determinato fossero già disciplinati per alcuni settori (legge 230/1962), la promozione della stabilità del lavoro rimase il nucleo dei rapporti di lavoro. Nel 1970 lo Statuto dei lavoratori sanzionò i licenziamenti ingiustificati definendo un regime di protezione reale per i lavoratori impiegati nelle imprese con più di 15 dipendenti.

Tra il 1970 e gli anni 2000, in Italia il ciclo occupazionale ha attraversato due fasi di considerevole espansione (1983-1990 e 1994-primi anni 2000) intercalati da una forte recessione tra il 1991 e il 1993. Dalla metà degli anni '90 alla metà degli anni 2000, come noto, diverse riforme hanno ridotto i vincoli sulle assunzioni con contratti a termine e a tempo parziale e introdotto nuove forme contrattuali atipiche anche con l'obiettivo di favorire (idealmente) la partecipazione di lavoratori più vulnerabili, come le donne, i lavoratori over-50, i giovani e gli immigrati.

Il «pacchetto Treu» (legge n.186/1997) ha introdotto le agenzie di lavoro interinale e contratti di tirocinio; ha inoltre riformato le norme concernenti l'occupazione a tempo determinato (risalenti al 1962), allentando i vincoli per l'assunzione di dipendenti a termine e riducendo

RPS

Emanuela Struffolino e Michele Raitano

le sanzioni per le violazioni relative alla trasformazione dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato. I rimanenti vincoli sull'utilizzo di accordi a tempo determinato sono stati in gran parte rimossi dal decreto legislativo 368/2001, che ha sollevato i datori di lavoro dall'obbligo di dichiarare i motivi specifici per la scelta di un contratto temporaneo. Infine la legge 30/2003 («la Legge Biagi») ha introdotto ulteriori contratti di tipo parasubordinato (ad esempio *job on call* e *job sharing*). Inoltre, dalla metà degli anni '90 le assunzioni a tempo indeterminato nel settore pubblico sono state fortemente ridotte per limitare la spesa pubblica, e così di fatto sono diminuite le possibilità dei giovani di ottenere un contratto stabile in questi settori (Dell'Aringa, Lucifora e Origo, 2007).

La strategia di aggiustamento del mercato del lavoro seguita dall'Italia ha dunque promosso una deregolamentazione «parziale e selettiva» (Esping-Andersen e Regini, 2000) che ha interessato solo i «margini» del sistema, cioè l'occupazione non standard. A differenza di altri paesi europei, in cui l'accesso ai segmenti protetti del mercato del lavoro avviene in funzione dei differenziali nelle competenze (Gebel e Giesecke, 2009; Giesecke e Groß, 2003), in Italia la divisione più marcata si evidenzia tra le coorti di lavoratori più anziani e più giovani. I primi sono rimasti nel segmento «forte», mentre i nuovi entrati, comprese le donne, hanno incontrato difficoltà a uscire dalla «periferia» debole (Barbieri e Scherer, 2009; Barbieri e al., 2016; Gebel e Giesecke, 2016).

Secondo i dati di Eurostat, l'aumento dei rapporti di lavoro non standard si concentra nei contratti da dipendente a tempo determinato (6,2% nel 1998, 7,2% nel 2002, e 10,0% nel 2008) e nei contratti part-time (7,2% nel 1998, 8,5% nel 2002 e 14,1% nel 2008). La crescita dei contratti non standard è stata particolarmente marcata per i lavoratori tra i 15 e i 29 anni: la quota di impiegati a tempo determinato è salita dal 9,7% nel 1983 all'11,4% nel 1993 e al 32,0% nel 2008; la quota dei dipendenti part-time è passata dal 4,7% nel 1983 al 6,0% nel 1993 e al 17,2% nel 2008. Contestualmente, il numero di lavoratori che svolgevano esclusivamente un'attività di tipo parasubordinato (collaboratori e «partite Iva») più che raddoppiò nel periodo 1996-2003 (da circa 840.000 a oltre 1,8 milioni di lavoratori; Raitano, 2018). Le donne risultano sovra-rappresentate in qualsiasi accordo contrattuale atipico, sia dipendente che parasubordinato.

A livello aggregato, l'indice di protezione dell'occupazione (Epl) Ocse per i lavoratori temporanei è sceso da 5,25 alla fine degli anni '80 a 3,25 nel 2001 e a 2,00 nel 2003, mentre l'indice Ocse per i lavoratori a tempo

indeterminato è rimasto costante a 2,76 dagli anni '80, poiché, come noto, la legislazione sui contratti a tempo indeterminato non è stata liberalizzata prima delle riforme del 2012 e del 2015. Come conseguenza del processo di riforma, l'Italia ha registrato la più massiccia diminuzione nei paesi Ocse dell'indice Epl dalla metà degli anni '90 al 2008. Infine, l'adesione al sindacato è aumentata costantemente dal 24,7% della forza lavoro nel 1960, fino al 50,4% nel 1978, per poi scendere costantemente al 33,4% nel 2008 (dati Ocse basati sul database di Jelle Visser).

3. Differenziazione e destandardizzazione delle traiettorie di ingresso

La letteratura sul corso della vita ha concettualizzato la crescente volatilità della transizione alla vita adulta e nel mercato del lavoro in termini di differenziazione (Brückner e Mayer, 2005): al crescere dei tipi di eventi potenzialmente sperimentabili e delle transizioni tra essi, aumenta il grado di differenziazione delle traiettorie individuali. La complessità che ne risulta è utilizzata come indicatore della loro maggiore o minore prevedibilità e linearità. Per quanto riguarda la partecipazione al mercato del lavoro, la crescente instabilità dei rapporti contrattuali non solo genera turnover, ma aumenta anche la volatilità delle carriere individuali, che può tradursi in insicurezza lavorativa di lunga durata per via delle barriere all'ingresso nei segmenti forti del mercato del lavoro (Wilthagen e Tros, 2004; Barbieri e Cutuli, 2015; Gebel e Giesecke, 2016). Per analizzare l'insicurezza dell'occupazione è quindi necessario osservare come le traiettorie occupazionali si sviluppano nel tempo (Berton, Richiardi e Sacchi, 2009).

Tuttavia, questo primo indicatore dice poco sul se e come tali processi abbiano lasciato spazio a una maggiore variabilità *tra* le traiettorie. A riguardo può essere di aiuto il concetto di destandardizzazione, che si riferisce alla progressiva diversificazione tra le esperienze individuali in termini di quando e per quanto tempo specifici eventi si verifichino (Brückner e Mayer, 2005). Nel caso della partecipazione al mercato del lavoro, le traiettorie sono massimamente standardizzate quando tutti gli individui di una popolazione sperimentano le stesse transizioni tra stati lavorativi nello stesso momento lungo il corso di vita: la destandardizzazione aumenta se alcune transizioni non avvengono per tutti o si verificano in momenti diversi del tempo. Una crescente destandardizzazione risulta dalla moltiplicazione delle potenziali configurazioni

RPS

Emanuela Struffolino e Michele Raitano

delle traiettorie di ingresso all'interno della popolazione di interesse. Poiché le traiettorie si dispiegano all'interno di contesti storicamente definiti in cui le opportunità e i vincoli per gli individui cambiano nel tempo, considerare l'andamento della destandardizzazione delle carriere di ingresso significa osservare se e in che misura il *social timing* (Elder, 1994) di eventi e transizioni si sia alterato tra generazioni.

Crescente differenziazione e destandardizzazione sono alla base delle teorie dell'individualizzazione, del postindustrialismo e postfordismo (Beck, 1992; Bell, 1973; Rosanvallon, 1995; Sennett, 1999). Questi filoni teorici suggeriscono che i processi di globalizzazione abbiano generato maggiore incertezza e imprevedibilità in tutti i domini del corso di vita. Per quanto riguarda la partecipazione al mercato del lavoro, l'aumento della flessibilità genera carriere instabili e frammentate per la maggior parte delle forze di lavoro indipendentemente dalle loro caratteristiche individuali. A questa prospettiva si contrappone quella della cosiddetta persistenza delle disuguaglianze, che identifica nelle tradizionali dimensioni della stratificazione le cause di una diversa esposizione ai rischi in un mercato del lavoro deregolamentato (Breen, 1997; Goldthorpe, 2002). In primo luogo tali rischi aumentano tra le generazioni a causa dei processi di ristrutturazione organizzativa innescati dalla deregolamentazione del mercato del lavoro che trasferirebbero i rischi di mercato ai dipendenti (Breen, 1997). In secondo luogo, le conseguenze negative della maggiore differenziazione e destandardizzazione delle carriere (ad esempio frammentazione o la mancata adesione alle aspettative normative rispetto a tempi e modi di stabilizzazione) ricadrebbero su gruppi specifici (Breen, 1997; Goldthorpe, 2002) definiti dalle tradizionali dimensioni della stratificazione sociale, tipicamente genere e titolo di studio.

L'ipotesi del *gendered master status* è coerente con questa prospettiva nel suggerire che, sebbene la partecipazione e l'attaccamento alla forza lavoro delle donne siano aumentate tra le generazioni, la deregolamentazione del mercato del lavoro (fattori istituzionali) e la persistenza di ruoli di genere tradizionali (fattori culturali) agirebbero in accordo nel preservare lo status quo delle differenze di genere nei modelli di partecipazione (Crompton, 2002; Krüger e Levy, 2001). Di conseguenza, in un mercato del lavoro altamente deregolamentato, le donne all'inizio della carriera hanno una più alta probabilità di lavorare con contratti non standard (part-time, temporanei o stagionali) perché dovrebbero soddisfare i requisiti del loro *master status*, dimostrando un maggior in-

vestimento nella famiglia rispetto alla carriera. Questo meccanismo sarebbe poi rafforzato dai datori di lavoro, che non investono per il lungo periodo sulle donne giovani perché prevedono lunghe e/o frequenti pause legate alla (potenziale) maternità (che per le donne delle coorti precedenti che entravano nel mercato del lavoro significava anche la transizione verso l'inattività). Ci si aspetta dunque una maggior differenziazione delle traiettorie di ingresso per le donne, ma anche una maggiore destandardizzazione legata proprio al solo fatto che la partecipazione sia aumentata tra le coorti e donne con aspettative e risorse diverse siano diventate attive e lo siano rimaste più a lungo.

Infine, coerentemente con l'aumento della competenza tecnologica richiesta dalle occupazioni in molti settori e con la conseguente riduzione della domanda di lavoratori poco qualificati (Bound e Johnson, 1992; Katz e Murphy, 1992), proprio questi ultimi sarebbero più esposti ad alti livelli di insicurezza, discontinuità lavorativa e disoccupazione (Barbieri, 2009; Di Prete e al., 2006).

4. Dati e metodi

4.1 Dati

Le analisi si basano sulla base dati longitudinale Ad-Silc, costruita combinando la rilevazione 2005 dell'indagine It-Silc (la componente italiana della *European Union Statistics on Income and Living Conditions*, Eu-Silc) e gli archivi amministrativi forniti dall'Inps. Nel dettaglio, le informazioni trasversali raccolte in It-Silc sono state combinate ai record longitudinali Inps su tutti gli episodi lavorativi, a partire dal primo, sperimentati dagli intervistati in It-Silc¹.

¹ Ad-Silc presenta numerosi vantaggi rispetto ad altre banche dati longitudinali disponibili per l'Italia. Innanzitutto, poiché Ad-Silc combina informazioni da tutti gli archivi Inps disponibili, è stato possibile isolare tutti i tipi di posizioni lavorative, incluso il lavoro autonomo e quello parasubordinato. In secondo luogo, gli archivi amministrativi sono di fatto privi di attrito, ovvero di uscita degli individui dalla rilevazione (a seguito del primo episodio di occupazione, tutti gli episodi lavorativi degli individui registrati sono osservati fino al 2008) e risultano affidabili riguardo i primi episodi occupazionali, che potrebbero altrimenti essere affetti da un bias di memoria nelle interviste retrospettive (Assaad e al., 2017; Manzoni e al., 2010). Infine, Ad-Silc include le informazioni socio-demografiche rilevate in

Nelle nostre analisi abbiamo selezionato dal campione Ad-Silc il sottogruppo degli individui entrati nel mercato del lavoro tra il 1974 e il 2001 ad un'età compresa tra 15 e 34 anni (uomini = 8.398; donne = 7.147). Le coorti di ingresso sono state raggruppate in classi quinquennali (1974-1978, 1979-1983 e così via) per seguire i cambiamenti nella differenziazione e nella standardizzazione nel tempo.

La tabella 1 presenta la distribuzione del campione per genere, istruzione e coorte di ingresso. Da questa tabella si evince come i livelli d'istruzione siano cresciuti considerevolmente negli ultimi decenni, in particolare per le donne.

Tabella 1 - Distribuzione del campione per genere, titolo di studio e coorte d'ingresso nel mercato del lavoro

	Donne				Uomini			
	Titolo di studio				Titolo di studio			
	Al più licenza media inferiore	Diploma superiore	Laurea	Totale campione	Al più licenza media inferiore	Diploma superiore	Laurea	Totale campione
1974-1978	54,7	38,4	6,9	1.024	54,8	39,1	6,1	1.155
1979-1983	50,2	42,7	7,1	1.248	54,4	38,6	7,1	1.616
1984-1988	40,9	50,6	8,5	1.348	44,6	48,2	7,2	1.655
1989-1993	29,8	58,2	12,1	1.336	39,2	50,9	9,9	1.469
1994-1997	23,9	57,3	18,8	945	30,5	55,5	14,0	1.148
1998-2001	19,2	60,6	20,2	1.246	28,3	56,5	15,1	1.355
Totale	36,4	51,5	12,1	7.147	42,4	47,9	9,7	8.398

Fonte: Elaborazione a cura degli autori su dati Ad-Silc.

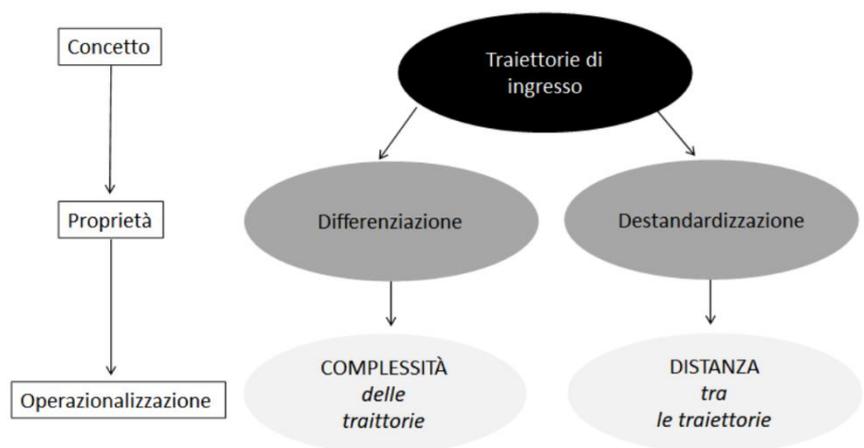
4.2 La costruzione delle sequenze

La fase di ingresso della carriera lavorativa può essere concettualizzata come una sequenza di stati categoriali qualitativi da analizzare nel complesso del loro sviluppo nel tempo piuttosto che come un insieme di elementi isolati. L'oggetto di studio, di conseguenza, diviene l'intera traiettoria e non la singola transizione tra stati o la durata di uno specifico episodio lavorativo: le carriere sono da intendersi come realizzazioni individuali di un processo che presenta regolarità a livello aggregato (Abbott, 2016).

It-Silc, in primis il titolo di studio, generalmente assente nelle banche dati disponibili per l'Italia estratte da archivi amministrativi.

Per ciascun individuo è stata dunque costruita una sequenza per i primi 7 anni di partecipazione al mercato del lavoro². Ciascun mese lungo la sequenza è stato codificato in base allo stato sul mercato del lavoro corrispondente: apprendistato, dipendente a tempo pieno nel settore privato, dipendente part-time nel settore privato, pubblico impiego (i dati non consentono di distinguere tra tempo pieno e parziale), lavoro autonomo (commercianti, artigiani e agricoltori), libero professionisti (ad esempio avvocati, architetti, medici) e disoccupazione/inattività³. Non si sono tenute in considerazione le transizioni tra diversi datori di lavoro se queste non hanno portato anche a un cambiamento nel tipo di contratto. Questa scelta è coerente con l'obiettivo di enfatizzare la dimensione dell'insicurezza occupazionale, piuttosto che l'insicurezza del posto di lavoro in sé connessa alla durata dei contratti.

Figura 1 - Concettualizzazione delle caratteristiche delle traiettorie di ingresso



Nota: Adattato da Fasang (2012).

² L'analisi delle sequenze è stata condotta utilizzando i pacchetti TraMineR e TraMineRextras (Gabadinho e al., 2011) e Weighted-Cluster (Studer, 2013), versione R.3.2.5 (R Core Team, 2017).

³ Purtroppo, l'identificazione dei contratti a tempo determinato nel settore pubblico non è disponibile, mentre lo è solo dal 1998 per il settore privato: di conseguenza queste forme contrattuali non possono essere distinte da quelle a tempo indeterminato. Inoltre, i contratti di para-subordinazione sono stati codificati come tali solo dal 1996: gli episodi di lavoro subordinato sono codificati dunque come occupazione nel settore privato.

Infatti, la mobilità tra diversi posti di lavoro non si traduce necessariamente in insicurezza fintanto che la stessa tipologia occupazionale è preservata (Biemann, Fasang e Grunow, 2011; Hollister, 2012).

Come mostra la figura 1, le due proprietà delle traiettorie differenziazione – ovvero la variabilità lungo le singole sequenze – e destandardizzazione – ovvero la differenza tra le sequenze – sono state operativizzate facendo ricorso a misure di complessità e distanza.

4.3 Differenziazione: indice di complessità

L'indice di complessità (Gabadinho e al., 2011) per l'identificazione della differenziazione lungo le singole sequenze tiene conto dell'occorrenza degli stati possibili, della durata di ciascun episodio e del numero di transizioni tra stati lungo la sequenza⁴. Il valore minimo di $C=0$ corrisponde a sequenze composte da un singolo stato e aventi dunque entropia uguale a 0. Il valore massimo di $C=1$ si riferisce a sequenze in cui tutti gli stati possibili appaiono nella sequenza e hanno uguale durata⁵. È importante mettere in luce che per via della nostra definizione degli stati (che non distingue tra contratti a tempo determinato e indeterminato), l'indice di complessità rappresenta un limite inferiore della complessità effettiva perché ignora le transizioni tra occupazione permanente e temporanea e tra lavoro subordinato e lavoro subordinato. Inoltre, il valore dell'indice di complessità è stato sottostimato per le coorti più giovani perché le transizioni tra occupazione e accordi parasubordinati e occupazione temporanea e permanente sono chiaramente aumentate negli ultimi decenni. Pertanto, la crescente complessità per le giovani coorti di ingresso potrebbe essere senz'altro interpretata come un effettivo aumento tra le coorti.

⁴ Per la sequenza (x) l'indice di complessità è calcolato come:

$$0 \leq C(x) = \sqrt{\frac{q(x)}{q_{\max}} * \frac{h(x)}{x_{\max}}} \leq 1$$

dove $q(x)$ rappresenta il numero di transizioni nella sequenza, $h(x)$ è l'entropia longitudinale di una sequenza (cioè la sua variabilità); $q(x)$ e $h(x)$ sono divisi per i rispettivi massimi, q_{\max} e x_{\max} . L'indice di complessità è quindi calcolato come la media delle due componenti normalizzate.

⁵ Per identificare quali differenze tra gruppi sono statisticamente significative, abbiamo stimato intervalli di confidenza per ogni sotto-campione utilizzando la procedura di bootstrapping con 1000 ripetizioni con sostituzione (Efron e Tibshirani, 1993).

4.4. Destandardizzazione: distanza tra le sequenze

Per misurare la destandardizzazione abbiamo calcolato da distanza tra coppie di sequenze con lo scopo di comparare il valore medio della distanza tra traiettorie di ingresso tra i sotto-campioni di interesse. La comparazione tra sequenze si basa generalmente su tecniche di *optimal matching*, che calcolano la distanza tra due sequenze come il «costo» di trasformare una sequenza nell'altra attraverso l'inclusione o la sostituzione di specifici elementi (stati a ogni punto nel tempo) lungo la sequenza (Abbott, 1995)⁶.

5. Risultati

Prima di discutere nel dettaglio l'evoluzione tra le coorti di ingresso dei due indici sintetici di differenziazione e destandardizzazione, è utile considerare i cambiamenti nel numero medio di mesi (nei 7 anni considerati) trascorsi in ciascuno stato che compone le sequenze per genere, titolo di studio e coorte. La figura 2 mostra che, per quanto riguarda le donne, i cambiamenti più significativi differiscono per titolo di studio. Le lavoratrici poco qualificate sperimentano un aumento del numero di mesi trascorsi in lavori part-time nel settore privato (da 0 a 9,4) e una diminuzione in quelli trascorsi con lavori a tempo pieno nel settore privato (da circa 35 mesi a 22,7). Una leggera diminuzione si riscontra anche nel tempo trascorso nel settore pubblico.

Le donne con una qualifica secondaria superiore si distinguono da quelle con qualifica inferiore solo per periodi più lunghi trascorsi in ognuno degli stati per cui è osservabile un cambiamento nel tempo. È interessante rilevare che il tempo trascorso come apprendista aumenta progressivamente attraverso le coorti per le donne con istruzione media, mentre per le donne meno qualificate troviamo un sostanziale divario solo tra la prima e la seconda coorte (dal 1974-1978 al 1979-1983). Lo stesso vale anche per gli uomini se consideriamo sia la tendenza che la dimensione del cambiamento.

⁶ Il calcolo del «costo» finale della trasformazione di una sequenza in un'altra attraverso l'allineamento degli stati si basa sulla somma dei risultati di due operazioni: la sostituzione di uno stato con un altro in ogni punto del tempo (costo=2) e l'inserimento/eliminazione di uno stato (costo=1). Anche in questo caso, gli intervalli di confidenza intorno alla distanza media per ciascun sotto-campione sono stati stimati tramite la procedura di *bootstrapping* basata su 1000 ripetizioni con sostituzione.

Qui va la figura 2

RPS

Questa dinamica è coerente con la diffusione dell'apprendistato tra i livelli di istruzione, ma i risultati ottenuti aggiungono un nuovo elemento: l'apprendistato caratterizza principalmente i percorsi meno qualificati sin dalla sua introduzione, ma diventa sempre più importante tra le coorti nel plasmare percorsi di carriera per individui con istruzione secondaria superiore. Infine, per le donne con la laurea l'apprendistato e il lavoro autonomo sono residuali.

In secondo luogo, il numero di mesi trascorsi con contratti a tempo pieno nel settore privato aumenta (specialmente per l'ultima coorte 1998-2001), così come per i lavori part-time nel settore privato e per le posizioni da professionista (soprattutto per le coorti più recenti). Diminuiscono, invece, i mesi trascorsi come lavoratrici dipendenti nel settore pubblico (pur rimanendo superiori rispetto al caso di coloro con titoli di studio più basso) e in disoccupazione.

Le stime per gli uomini mettono in luce una configurazione più complessa, essendo le tendenze tra le coorti meno definite. Come accennato, l'evoluzione nel tempo dei mesi trascorsi in apprendistato segue lo stesso schema usato per le donne. Per gli individui con al più la licenza media, l'unico cambiamento rilevante si riscontra nella diminuzione del tempo pieno nel settore privato e del lavoro autonomo tra la prima e la seconda coorte, che si arresta, però, per le coorti successive. Anche per gli uomini, il risultato più interessante per chi ha almeno un diploma secondario superiore riguarda la diminuzione dei mesi trascorsi in disoccupazione/inattività, a fronte di un aumento del tempo trascorso come lavoratori autonomi o con contratti full-time nel settore privato.

La figura 3 mostra la complessità per genere, coorte di ingresso e titolo di studio. In generale, rispetto agli individui con titoli di studio superiori, quelli con licenza media sperimentano in media traiettorie d'ingresso più complesse. Per questo gruppo, le differenze di genere sono significative solo per la coorte più vecchia di lavoratori. Tuttavia è importante mettere in luce che le traiettorie d'ingresso delle donne poco istruite della coorte 1998-2001 sono quelle più complesse in assoluto, suggerendo una grande volatilità e imprevedibilità delle loro carriere dovuta alle crescenti transizioni tra diversi stati lavorativi e/o fuori e dentro il mercato nel lavoro.

Per uomini e donne con diploma superiore, la complessità è aumentata tra le coorti di ingresso: nel caso delle donne in particolare, la complessità per le coorti più giovani approssima da vicino i valori di quelle con istruzione inferiore.

RPS

Emanuela Struffolino e Michele Raitano

Qui va la figura 3

RPS

Qui va la figura 4

RPS

Emanuela Struffolino e Michele Raitano

Fra chi ha conseguito una laurea, per gli uomini le fluttuazioni tra le coorti sono residuali (ad eccezione del passaggio tra la prima e la seconda coorte); le donne della coorte più vecchia mostrano un valore significativamente superiore a quello degli uomini della stessa coorte: successivamente, la complessità diminuisce per le successive due coorti per poi tornare a crescere monotonicamente dalla coorte 1984-1993 in poi.

Diminuisce, dunque, il tempo passato in disoccupazione, ma aumenta la complessità delle traiettorie di ingresso, generando crescente volatilità e (potenzialmente) insicurezza.

La figura 4 mostra la distanza media tra coppie di sequenze per ciascun sotto-campione definito da genere, titolo di studio e coorte di ingresso. Ad una maggiore distanza media corrisponde una più alta destandardizzazione delle traiettorie in quel gruppo, ovvero gli individui sperimentano diversi stati in diversi punti nel tempo. Al contrario, distanze minori indicano traiettorie più simili tra loro, lungo le quali gli stessi stati sono sperimentati negli stessi punti nel tempo. Il valore della destandardizzazione tra le coorti mostra andamenti molto diversi per titolo di studio. Uomini e donne con licenza elementare sperimentano traiettorie di ingresso progressivamente più destandardizzate passando da una coorte all'altra.

L'aumento della destandardizzazione è più pronunciato passando dalla prima alla seconda coorte per chi ha un diploma secondario superiore: l'indicatore decresce poi per gli uomini delle coorti successive per poi crescere nuovamente per la coorte 1998-2001, mentre cresce linearmente per le donne per poi decrescere dalla coorte 1994-1997.

Infine, la destandardizzazione delle carriere di ingresso per coloro che entrano nel mercato del lavoro con una laurea aumenta improvvisamente passando dalla coorte 1984-1988 a quella 1989-1993. Quest'ultima coorte mostra il valore più alto in assoluto sia per gli uomini sia per le donne tra coorti e titolo di studio. La destandardizzazione diminuisce per le coorti successive di laureati, giungendo a valori simili a quelli degli individui con titoli di studio inferiori per la coorte 1998-2001.

6. Conclusioni

Nell'articolo sono stati considerati i cambiamenti tra coorti nella complessità e nella destandardizzazione delle traiettorie d'ingresso nel mercato del lavoro. L'evoluzione di questi due indicatori è connessa alle

opportunità di stabilizzazione disponibili per le generazioni di lavoratori prima, durante e dopo le riforme volte ad aumentare la flessibilizzazione. Utilizzando dati longitudinali Inps sugli episodi lavorativi per il campione italiano Eu-Silc 2005 sui primi sette anni di partecipazione al mercato del lavoro, l'analisi delle sequenze ha messo in luce marcate differenze per titolo di studio nei livelli e nell'evoluzione dei due indicatori considerati.

Anzitutto, sono soprattutto i meno istruiti a essere esposti a forte volatilità e variabilità delle traiettorie individuali: più alto è il livello di istruzione, meno complesse sono le carriere di ingresso, specialmente nel caso delle donne. Inoltre, l'andamento dell'indice di complessità mostra come tra gli individui con livello d'istruzione basso o intermedio la differenziazione sia aumentata tra le coorti per le donne più che per gli uomini: ciò è dovuto in parte alla crescita del numero medio di transizioni e di stati lavorativi diversi sperimentati e dall'aumento del tempo trascorso in occupazione piuttosto che disoccupazione, in particolare dalle donne.

Anche l'aumento tra coorti della destandardizzazione sembra interessare in particolare le traiettorie d'ingresso delle donne. Questo risultato è coerente con quanto riportato in letteratura per altri paesi (ad esempio Simonson, Gordo e Titova, 2011 per la Germania, e Widmer e Ritschard, 2009, per la Svizzera). In generale, il titolo di studio è inversamente correlato alla destandardizzazione. Tuttavia, considerando l'andamento dell'indicatore tra le coorti, l'ipotesi relativa alla crescente esposizione dei lavoratori meno istruiti a una più ampia varietà di percorsi per via delle scarse opportunità di stabilizzazione a breve termine è solo in parte supportata. Infatti, i laureati e le laureate entrati nel mercato del lavoro nei primissimi anni '90 mostrano i livelli più alti di destandardizzazione in assoluto. Per le coorti successive l'indicatore decresce allineandosi a quelli dei meno istruiti per l'ultima coorte sotto esame.

Nel complesso, dunque, quando si considerano i primi anni di partecipazione attiva, il peggioramento delle condizioni di lavoro nel breve e medio periodo per le coorti più giovani rispetto a quelle più anziane non sembra essere dovuto a minori opportunità lavorative in termini assoluti (che sono aumentate a seguito della deregolamentazione), ma piuttosto alle opportunità di stabilità delle carriere di ingresso e della perdita salariale connessa all'instabilità (Raitano e Struffolino, 2013). Questo suggerisce interessanti implicazioni per le disuguaglianze tra generazioni per genere e titolo di studio nell'opportunità di soddisfare le

RPS

Emanuela Struffolino e Michele Raitano

aspettative individuali in altri ambiti della vita (come la formazione della famiglia) per le quali la stabilità nell'occupazione nel medio periodo è strumentale.

La nostra analisi descrittiva si è concentrata sulle differenze tra coorti per genere e titolo di studio. Sappiamo che considerare altri fattori sarebbe necessario per escludere effetti indiretti sulle nostre variabili d'interesse. Ad esempio, i dati Ad-Silc non consentono di tracciare la mobilità geografica nel tempo per le coorti di lavoratori più vecchie. Inoltre, l'età all'ingresso nel primo lavoro (ovvero il punto di partenza delle traiettorie considerate nelle analisi) può variare in funzione di caratteristiche individuali osservate e non osservate. Considerare le differenze per livello d'istruzione ci consente di tenere solo parzialmente sotto controllo questa variabilità. Infine, le analisi non tengono conto dell'interazione tra le traiettorie lavorative ed eventi in altri ambiti del corso di vita, come la nascita dei figli, matrimoni e separazioni. Nonostante questi limiti, la nostra esplorazione delle dinamiche di differenziazione e destandardizzazione rappresenta un punto di partenza per estendere l'analisi delle differenze tra coorti d'ingresso nelle diverse macro-aree geografiche o in paesi che hanno sperimentato percorsi simili di cambiamento istituzionale.

Riferimenti bibliografici

- Abbott A., 1995, *Sequence Analysis: New Methods for Old Ideas*, «Annual Review of Sociology», vol. 21, n. 1, pp. 93-113.
- Abbott A., 2004, *Methods of discovery: Heuristics for the social sciences*, WW Norton e Company, New York, Londra.
- Abbott A., 2016, *Processual sociology*, Chicago University Press, Chicago.
- Assaad R., Krafft C. e Yassin S., 2017, *Comparing Retrospective and Panel Data Collection Methods to Assess Labor Market Dynamics*, Ita Discussion Paper, n. 11052.
- Autor D. H. e Houseman S. N., 2010, *Do Temporary Help Jobs Improve Labor Market Outcomes for Low-Skilled Workers? Evidence from «Work First»*, «American Economic Journal: Applied Economics», vol. 2, n. 3, pp. 96-128.
- Barbieri P., 2009, *Flexible Employment and Inequality in Europe*, «European Sociological Review», vol. 25, n. 6, pp. 621-628.
- Barbieri P. e Scherer S., 2009, *Labour Market Flexibilization and its Consequences in Italy*, «European Sociological Review», vol. 25, n. 6, pp. 677-692.
- Barbieri P. e Cutuli G., 2015, *Employment Protection Legislation, Labour Market*

- Dualism, and Inequality in Europe*, «European Sociological Review», vol. 32, n. 4, pp. 501-416.
- Barbieri P., Cutuli G., Luijkx R., Mari G. e Scherer S., 2016, *Substitution, entrapment, and inefficiency? Cohort inequalities in a two-tier labour market*, «Socio-Economic Review», Doi: 10.1093/ser/mww035.
- Beck U., 1992, *Risk Society: Towards a New Modernity*, Sage, Londra.
- Bell D., 1973, *The coming of post-industrial society. A venture in social forecasting*, Basic Books, New York.
- Berton F., Richiardi M. e Sacchi S., 2009, *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, il Mulino, Bologna.
- Biemann T., Fasang A. E. e Grunow D., 2011, *Do Economic Globalization and Industry Growth Destabilize Careers? An Analysis of Career Complexity and Career Patterns Over Time*, «Organization Studies», vol. 32, n. 12, pp. 1639-1663.
- Boeri T., 2011, *Institutional Reforms and Dualism in European Labor Markets*, in Ashenfelter O. e Card D. (a cura di), *Handbook of Labor Economics*, vol. 4b, Elsevier, Amsterdam, pp. 1173-1236.
- Bound J. e Johnson G., 1992, *Changes in the Structure of Wages in the 1980's: An Evaluation of Alternative Explanations*, «American Economic Review», vol. 82, n. 3, pp. 371-392.
- Breen R., 1997, *Risk, recommodification and stratification*, «Sociology», vol. 31, n. 3, pp. 473-489.
- Brückner H. e Mayer K. U., 2005, *De-Standardization of the Life Course: What it Might Mean? And if it Means Anything, Whether it Actually Took Place?*, «Advances in Life Course Research», vol. 9, pp. 27-53.
- Contini B. e Trivellato U. (a cura di), 2005, *Eppur si muove. Dinamiche e persistenze nel mercato del lavoro italiano*, il Mulino, Bologna.
- Crompton R., 2002, *Employment, flexible working and the family*, «The British journal of sociology», vol. 53, n. 4, pp. 537-558.
- Dell'Aringa C., Lucifora C. e Origo F., 2007, *Public sector pay and regional competitiveness. A first look at regional public-private wage differentials in Italy*, «The Manchester School», vol. 75, n. 4, pp. 445-478.
- Di Prete T.A., Goux D., Maurin E. e Quesnel-Vallee A., 2006, *Work and pay in flexible and regulated labor markets: A generalized perspective on institutional evolution and inequality trends in Europe and the U.S.*, «Research in Social Stratification and Mobility», vol. 24, n. 3, pp. 311-332.
- Efron B. e Tibshirani R.J., 1993, *An introduction to the bootstrap*, Chapman & Hall, Boca Raton, FL.
- Elder G.H., 1994, *Time, Human Agency, and Social Change: Perspectives on the Life Course*, «Social Psychology Quarterly», vol. 57, n. 1, pp. 4-15.
- Elder G.H., 1998, *The Life Course as Developmental Theory*, «Child development»,

- vol. 69, n. 1, pp. 1-12.
- Esping-Andersen G. e Regini M., 2000, *Why Deregulate Labour Markets?*, Oxford University Press, Oxford.
- Fasang A.E., 2012, *Retirement patterns and income inequality*, «Social Forces», vol. 90, n. 3, pp. 685-711.
- Gabadinho A., Ritschard G., Mueller N.S. e Studer M., 2011, *Analyzing and Visualizing State Sequences in R with TraMineR*, «Journal of Statistical Software», vol. 4, n. 40, pp. 1-37.
- Gagliarducci F., 2005, *The Dynamics of Repeated Temporary Jobs*, «Labour Economics», vol. 12, n. 4, pp. 429-448.
- Gebel M. e Giesecke J., 2009, *Labour market flexibility and inequality: the changing risk patterns of temporary employment in West Germany*, «Zeitschrift Für ArbeitsmarktForschung», vol. 42, n. 3, pp. 234-251.
- Gebel M. e Giesecke J., 2016, *Does Deregulation Help? The Impact of Employment Protection Reforms on Youths' Unemployment and Temporary Employment Risks in Europe*, «European Sociological Review», vol. 32, n. 4, pp. 486-500.
- Giesecke J. e Groß M., 2003, *Temporary employment: chance or risk?*, «European Sociological Review», vol. 19, n. 2, pp. 161-177.
- Goldthorpe J.H., 2002, *Globalisation and social class*, «West European Politics», vol. 25, n. 3, pp. 1-28.
- Hollister M.N., 2012, *Employer and occupational instability in two cohorts of the national longitudinal surveys*, «The Sociological Quarterly», vol. 53, n. 2, pp. 238-263.
- Katz L.F. e Murphy K.M., 1992, *Changes in relative wages, 1963-1987: supply and demand factors*, «The quarterly journal of economics», vol. 107, n. 1, pp. 35-78.
- Krüger H. e Levy R., 2001, *Linking Life Courses, Work, and the Family: Theorizing a Not So Visible Nexus between Women and Men*, «The Canadian Journal of Sociology/Cahiers canadiens de sociologie», vol. 26, n. 2, pp. 145-166.
- Manzoni A., Vermunt J. K., Luijkx R. e Muffels R., 2010, *Memory Bias in Retrospectively Collected Employment Careers: A Model-Based Approach to Correct for Measurement Error*, «Sociological Methodology», vol. 40, n. 1, pp. 39-73.
- Oecd, 1994, *Oecd Jobs Study*, Oecd Publishing, Parigi.
- R Core Team, 2017, *R: A language and environment for statistical computing*, R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria, disponibile al sito internet: www.R-project.org.
- Raitano M. e Struffolino E., 2013, *Traiettorie lavorative e salariali a inizio carriera in Italia: un'analisi longitudinale*, «Stato e Mercato», vol. 3, n. 99, pp. 389-422.
- Raitano M., 2018, *Italy: Para-subordinate workers and their social protection*, in Oecd (a cura di), *The Future of Social Protection: What works for non-standard workers?*, Oecd Publishing, Parigi.
- Rosanvallon P., 1995, *La nouvelle question sociale*, Seuil, Parigi (trad. it: 1997, *La*

- nuova questione sociale*, Edizioni Lavoro, Roma).
- Schizzerotto A., Trivellato U. e Sartor N. (a cura di), 2011, *Generazioni diseguali. Le condizioni di vita dei giovani di ieri e di oggi: un confronto*, il Mulino, Bologna.
- Sennett R., 1999, *The corrosion of character: The personal consequences of work in the new capitalism*, WW Norton e Company, New York, Londra.
- Simonson J., Gordo L. R. e Titova N., 2011, *Changing employment patterns of women in Germany: How do baby boomers differ from older cohorts? A comparison using sequence analysis*, «Advances in Life Course Research», vol. 16, n. 2, pp. 65-82.
- Studer M., 2013, *WeightedCluster Library Manual: A practical guide to creating typologies of trajectories in the social sciences with R*, Lives Working Papers, Nccr Lives, n. 24.
- Van Winkle Z. e Fasang A., 2017, *Complexity in Employment Life Courses in Europe in the Twentieth Century – Large Cross-National Differences but Little Change across Birth Cohorts*, «Social Forces», vol. 96, n. 1, pp. 1-30.
- Widmer E. D. e Ritschard G., 2009, *The de-standardization of the life course: Are men and women equal?*, «Advances in Life Course Research», vol. 14, n. 1-2, pp. 29-39.
- Wilthagen T. e Tros F., 2004, *The Concept of «Flexicurity»: a New Approach to Regulating Employment and Labour Markets*, «Transfer: European Review of Labour and Research», vol. 10, n. 2, pp. 166-186.

RPS

Emanuela Struffolino e Michele Raitano

