




EMILIO REYNERI

Introduzione alla sociologia del mercato del lavoro

il Mulino



I lettori che desiderano informarsi sui libri e sull'insieme delle attività della Società editrice il Mulino possono consultare il sito Internet:
www.mulino.it

renze e del confronto aiutano a spiegare e a capire. L'analisi si concentra sugli ultimi quarant'anni, per i quali sono disponibili più ricerche e dati abbastanza omogenei. È costante l'attenzione per i mutamenti nel corso del tempo, nel tentativo di delineare tendenze destinate a proseguire o a cambiare in futuro. L'intento espositivo ha imposto di usare un linguaggio rigoroso, ma semplice e di non dare per scontato nessun termine o concetto. Spero di esservi riuscito. Il ricorso ai grafici ha lo scopo di alleggerire il testo, ma anche di abituare il lettore a misurarsi con l'interpretazione di relazioni quantitative tra diversi aspetti del mercato del lavoro.

Chi volesse confrontare questo volume con l'ultima edizione di *Sociologia del mercato del lavoro* troverà, oltre a un completo aggiornamento dei dati, una particolare attenzione per i problemi dovuti all'impatto che la gravissima crisi economica ha avuto sul mercato del lavoro italiano. Tra le maggiori novità affrontate nei diversi capitoli si possono ricordare: il contrastato, ma crescente, ruolo delle donne a fronte della caduta dell'occupazione maschile, i mutamenti nella composizione della disoccupazione con l'aggravarsi delle difficoltà per la sempre più ristretta fascia giovanile e l'aumento delle famiglie senza occupati, il peggioramento della qualità del primo lavoro dei giovani e la riduzione del rendimento dell'istruzione, la diffusione e (forse) il declino di alcune forme di lavoro atipico, l'accentuarsi della scarsa qualificazione professionale con il rischio di cadere in una «via bassa» alla decrescita, i primi timidi tentativi di una politica di *flexicurity*, il contrappasso del trovare lavoro grazie alle relazioni personali, la ripresa del lavoro irregolare e la riduzione del doppio lavoro, l'inserimento ormai strutturale dei lavoratori immigrati nel sistema produttivo e la loro permanente segregazione nei cattivi lavori.

Troppe sono le persone che dovrei ringraziare per le idee e i suggerimenti in tanti anni di lavoro di ricerca, ma voglio ricordare Paolo Barbieri, Ivana Fellini, Giovanna Fullin (cui devo anche un'attenta lettura del volume) e Federica Pintaldi, con i quali ho avuto occasione di condividere molte ricerche e frequenti discussioni. Infine, la dedica è per i miei nipoti Camilla e Leonardo, con l'auspicio che trovino una situazione migliore di quella attuale quando tra parecchi anni entreranno nel mercato del lavoro.

Natura e struttura del mercato del lavoro

In questo capitolo vedremo innanzitutto perché il concetto classico di «mercato» non possa applicarsi alla merce «lavoro» e spiegheremo perché guarderemo al mercato del lavoro come a un «prodotto» della società. Offriremo quindi alcune definizioni – «occupazione», «disoccupazione», «inattività» – analizzando le zone d'ombra che esistono tra di loro. Considereremo poi i principali modi di misurazione della disoccupazione e, infine, gli indicatori più importanti per analizzare la struttura e l'evoluzione del mercato del lavoro.

1. IL «MERCATO» DI UNA MERCE MOLTO PARTICOLARE

Si suole parlare di **mercato del lavoro** per indicare i meccanismi che regolano l'incontro tra i posti di lavoro vacanti e le persone in cerca di occupazione e determinano i salari pagati dalle imprese ai lavoratori. Ma perché il lavoro sia scambiato secondo le classiche regole del mercato occorre che:

- a. il prezzo, cioè il salario, svolga una funzione di riequilibrio tra domanda e offerta;
- b. tra chi vende e chi compra vi siano soltanto relazioni di scambio su un piano di parità;
- c. il lavoro sia una qualsiasi merce anonima;
- d. tutti i soggetti seguano i criteri della razionalità economica.

Ora nessuna di tali condizioni si verifica pienamente. Come si legge nel discorso presidenziale a un congresso dell'American Economic Association: «Sospetto che il mercato del lavoro sia un poco differente dagli altri mercati, poiché gli obiettivi di chi vi opera non sono sempre quelli che noi economisti attribuiamo ai soggetti economici e certi vincoli ai quali si sentono legati non sono sempre quelli classici». Ma la banale constatazione «sociologica» per cui il lavoro è una merce «abbastanza diversa dai carciofi o dalle scarpe» rimane ostica alla grande maggioranza degli economisti.

1.1. Domanda e offerta di lavoro e livello del salario

Innanzitutto, «il salario, che è l'unico strumento di adattamento proprio di un "mercato" del lavoro, è incapace di svolgere un'azione tanto complessa quanto l'incontro delle decisioni indipendenti di imprese, famiglie e autorità pubbliche, su un terreno caratterizzato dalla presenza diffusa di grandi disparità di potere economico, di decisioni "cruciali" e di vincoli istituzionali». La palese evidenza di una stabile e rilevante disoccupazione si spiega appunto con il fatto che il **salario** non svolge la canonica funzione di riequilibrio tra domanda e offerta, perché la struttura delle retribuzioni è determinata da fattori sociali e consuetudini e dall'azione dei sindacati e del potere pubblico. Peraltro, ci si attende che i salari assicurino i costi di riproduzione dell'offerta di lavoro e quindi il sostentamento dei lavoratori e delle loro famiglie. Ciò spiega perché le teorie dei salari fondate sulle convenzioni sociali abbiano a lungo avuto successo, al punto di ispirare la Dichiarazione di Filadelfia del 1944 che diede vita all'Organizzazione internazionale del lavoro, in cui si dichiara che il lavoro non è una merce e che a ogni lavoratore deve essere assicurata una **retribuzione equa**, cioè sufficiente a consentire un decoroso tenore di vita. Ma non sono soltanto l'equità, l'azione sindacale o l'intervento pubblico a determinare un livello dei salari sempre superiore a quello di equilibrio tra domanda e offerta di lavoro e quindi un eccesso di offerta, cioè disoccupazione. Anche gli economisti hanno proposto altre spiegazioni. La più nota è la teoria del **salario di efficienza**, per cui le imprese pagano un salario superiore a quello di mercato per procurarsi i lavoratori migliori e per spingerli a una maggiore produttività, vuoi per la paura di essere licenziati e di non ritrovare un posto altrettanto ben pagato, vuoi per un imperativo etico a impegnarsi per giustificare la maggiore retribuzione. Anche secondo l'**approccio insider-outsider** l'impresa non ha interesse a esporre i propri lavoratori alla concorrenza dei disoccupati al fine di ridurre i salari, poiché rischierebbe di incrinare la collaborazione raggiunta e perciò di danneggiare la produttività. Oltre a questi modelli da domanda, il ridotto effetto della disoccupazione sui salari si può spiegare dal lato dell'offerta di lavoro. Ricorrendo al classico **dilemma del prigioniero**¹, si può spiegare come sia interesse anche dei lavoratori disoccupati cooperare e non fare concorrenza agli occupati offrendosi a salari

¹ In questo gioco *A* e *B* debbono scegliere se opporsi o cooperare senza possibilità di comunicare. Ogni combinazione di scelte comporta ricompense negative o positive per ogni giocatore, con questa particolarità: sia che *A* cooperi o si opponga, è interesse di *B* opporsi e, parallelamente, sia che *B* cooperi o si opponga, è interesse di *A* opporsi; tuttavia, se entrambi si oppongono, le ricompense per ognuno sono molto inferiori a quelle che riceverebbero qualora entrambi cooperassero. Quindi per ognuno è razionale opporsi in mancanza di informazioni sulla strategia altrui, ma, qualora potessero accordarsi, sarebbe interesse di entrambi cooperare. È il vecchio gioco dei sospetti e della delazione riproposto in modo matematicamente formalizzabile. Nato per spiegare le relazioni internazionali, dove il dilemma «pace o guerra» si gioca una sola volta, tale modello può esser usato per studiare anche relazioni che si ripetono nel tempo, come i sistemi di relazioni industriali. Oltre alle implicazioni dell'esperienza di precedenti giochi, il problema maggiore diventa quello di cogliere le condizioni sociali esterne al gioco che possono spingere i giocatori a cooperare.

inferiori a quelli correnti. Ma perché questa strategia diventi generale e tutti ne traggano vantaggio, occorre che diventi una norma sociale cui i lavoratori si sentano legati al di là di ogni calcolo individualistico. Ciò può accadere perché il lavoro non è solo il modo di ottenere una certa quantità di denaro da consumare, ma significa anche status sociale e autostima. Perciò si sviluppano convenzioni e istituzioni (dalle subculture comunitarie ai sindacati) che trattengono i lavoratori dal farsi concorrenza, contribuendo così a stabilire un livello dei salari superiore a quello di equilibrio tra domanda e offerta. Anche qui entra in gioco un aspetto della peculiare natura della «merce» lavoro. A loro volta domanda e offerta di lavoro non dipendono che in parte dal livello delle retribuzioni. Quanto alla **domanda**, certamente ha maggiore importanza il livello di produzione che le imprese intendono raggiungere, sul quale influiscono le più generali aspettative di profitto. Può così accadere che la domanda di lavoro ristagni anche in presenza di una riduzione dei salari reali. D'altro canto, la «produzione» della forza lavoro è regolata da fattori demografici, sociali e culturali: la quantità di lavoratori in cerca di occupazione non è certo l'esito di calcoli sulla «vendibilità» della loro forza lavoro. Nei manuali di economia si suole rappresentare l'**offerta di lavoro** con una curva a forma di spirale, perché la relazione tra offerta di lavoro e salario risulta indeterminata a seconda che prevalga l'effetto di sostituzione tra tempo libero e sforzo lavorativo oppure quello di reddito. In questa stilizzazione l'aumento delle possibilità di guadagno può modificare le convenienze tra lavoro e ozio e quindi spingere il lavoratore a rinunciare a parte del tempo libero oppure incitare un membro della famiglia a «entrare» nel mercato del lavoro (**effetto di sostituzione**). Ma, quando si supera un certo livello di reddito e di possibilità di consumo, il tempo libero per il lavoratore e le scelte extralavorative per alcuni membri della famiglia possono riacquistare maggiore importanza; perciò un ulteriore aumento del salario può ridurre l'impegno di lavoro (**effetto di reddito**). Il guaio è che questi due effetti possono succedersi, poiché non esiste una saturazione assoluta dei bisogni e le aspettative di reddito così come di tempo libero possono continuamente riprodursi a livelli più elevati; quindi non è possibile sapere quali effetti le variazioni del salario avranno sull'offerta di lavoro.

1.2. Un rapporto di forza strutturalmente asimmetrico

Tra lavoratori e imprese non vi è una normale relazione di scambio, che presuppone un piano di parità, ma un rapporto di forza strutturalmente asimmetrico:

- innanzitutto, mentre i lavoratori sono liberi solo formalmente di vendere la propria forza lavoro, perché chi possiede solo la capacità di lavorare non ha altra scelta, gli imprenditori non sono costretti ad acquistare la forza lavoro offerta, perché possono vivere consumando il proprio capitale;
- inoltre, gli acquirenti di forza lavoro possono ridurre la dipendenza dall'offerta aumentando l'uso di impianti «risparmiatori di lavoro», mentre

i venditori non possono ridurre la dipendenza dalla domanda aumentando l'efficienza della loro riproduzione;

- infine, chi domanda lavoro ha più margini di azione di chi lo offre, poiché per le imprese è più facile spostare un investimento da una località all'altra o modificare i requisiti professionali richiesti di quanto non lo sia per i lavoratori emigrare o mutare qualificazione.

Su tale **asimmetria strutturale** si fonda una relazione sociale di potere degli imprenditori sui lavoratori. Tuttavia, l'intervento di un'autorità esterna al mercato, quale lo stato, ha riequilibrato i rapporti tra le due parti, non solo garantendo il diritto alla coalizione sindacale e regolamentando l'impiego della forza lavoro (divieto ai minori, limiti di orario, minimi retributivi), ma soprattutto assicurando con i sussidi di disoccupazione uno zoccolo di sicurezza economica che consenta di resistere più a lungo senza salario. Vi è però un paradosso: solo l'intervento pubblico consente una certa simmetria tra domanda e offerta di lavoro, condizione che dovrebbe essere insita nel concetto stesso di «mercato».

1.3. Una relazione che non si esaurisce con lo scambio

Anche in situazioni di minore asimmetria, tra imprese e lavoratori non vi è una normale relazione di scambio poiché la forza lavoro è una merce molto particolare. Contrariamente a quanto accade negli altri mercati, in quello del lavoro il venditore non cede pienamente al compratore il controllo sull'uso della merce venduta, sicché la relazione tra le parti non si esaurisce nel momento dello scambio, ma prosegue nella fase di uso della forza lavoro nel processo produttivo, dove diventa **relazione di forza**, cioè di controllo o di conflitto sulle condizioni di erogazione della prestazione lavorativa.

Già la teoria del salario di efficienza mette in luce che, al momento dell'assunzione, l'impresa non può acquistare definitivamente la disponibilità del lavoratore a impegnarsi nel lavoro e deve assicurarsela continuamente garantendo un salario superiore a quello di mercato. Per salvare l'idea del rapporto di lavoro come relazione contrattuale lo si è paragonato a una «stretta di mano invisibile», in cui oggetto dello scambio sarebbero impegni reciproci del lavoratore e dell'impresa. Ma il tentativo non regge, perché i termini del **contratto implicito** sono indeterminati (attenersi meticolosamente ai regolamenti può sortire l'effetto di paralizzare fabbriche e uffici!) o si riducono alla costituzione di un rapporto di potere, in virtù del quale l'impresa è autorizzata a richiedere il massimo impegno lavorativo esercitando le pressioni consentite dalla legislazione e dalle consuetudini sociali.

«Il lavoratore deve anche *voler* lavorare; quindi il problema di ogni impresa od organizzazione consiste nell'indurre il lavoratore, come soggetto di forza lavoro, alla cooperazione». Il rapporto di lavoro implica un **organizzazione**, ove le regole del gioco sono quelle, per definizione «politiche», del potere e del

conflitto. Anche i criteri seguiti dalle imprese nelle assunzioni non si possono capire appieno senza tener conto delle previsioni sul successivo consenso dei lavoratori assunti: si può preferire l'assunzione di lavoratori meno validi sul piano tecnico-professionale, ma ritenuti più disponibili e controllabili.

1.4. Il «mercato della vita»

È recentemente entrato in crisi un carattere della forza lavoro che sembrava costitutivo nel sistema capitalistico di produzione. L'epoca della **forza lavoro anonima**, qualificata solo da capacità acquisite di ordine professionale, che ha contraddistinto la stagione della grande industria, sembra declinante di fronte al ritorno di quello che si può definire **mercato della vita**, in cui si scambia non soltanto la capacità lavorativa, bensì l'intera personalità del lavoratore con tutte le sue caratteristiche ascritte. Ciò si deve non solo alla ripresa dell'economia sommersa e dei sistemi di piccola impresa, ove tutti i rapporti di lavoro sono regolati da reti di relazioni personali, familiari e comunitarie, ma anche al diffondersi di sistemi produttivi fondati su un'alta affidabilità dei lavoratori, che deriva dal loro inserimento in reti di relazioni sociali.

1.5. L'ipotesi dell'agire razionale

Se la forza lavoro è una «merce che vive e pensa», ci si può chiedere se le sue scelte possano essere tutte comprese secondo il paradigma della **microrazionalità** individuale e strumentale. Secondo il modello dell'intenzionalità, gli individui assumono informazioni sui posti di lavoro disponibili e quindi in base alle proprie preferenze adottano i comportamenti che massimizzano la propria funzione di utilità, cioè la differenza tra «benefici» e «costi». A parte la «coazione al lavoro» imposta dalla sussistenza, che può impedire ulteriori opzioni a favore dell'ozio, numerose critiche sono state rivolte a tale approccio. All'irrealtà di una perfetta conoscenza delle caratteristiche della domanda di lavoro si sono date soddisfacenti risposte con l'introduzione di modelli fondati sulla **razionalità limitata** e su processi evolutivi di acquisizione delle conoscenze. Tra i limiti di una scelta razionale va ricordata la scarsa capacità degli attori nel mercato del lavoro di prefigurarsi gli esiti delle alternative possibili tenendo conto delle scelte degli altri soggetti. Perciò in realtà si decide come se il contesto non fosse strategico, bensì parametrico, cioè non si verificassero effetti di composizione prodotti dall'azione altrui, che possono vanificare il risultato atteso, come spiega la teoria degli effetti perversi.

La posizione di una persona nel mercato del lavoro è essenziale per la sua identità sociale, sebbene nella società contemporanea il minor peso del lavoro

nella «sfera di vita» abbia fatto riemergere altri fattori di ordine culturale e generazionale. Quella del lavoro è una **scelta cruciale**, «per la vita», che coinvolge l'intera personalità del lavoratore e dalla quale è impossibile tornare indietro, come per il concepimento di un figlio. Non è tanto la difficoltà di ricominciare da capo un diverso percorso lavorativo, quanto il fatto che l'inserimento in un dato contesto occupazionale influisce sulle preferenze future di una persona, poiché ne modifica in modo irreversibile gli orientamenti e la personalità. Le stesse obiezioni si possono fare per la scelta di un percorso scolastico, che inevitabilmente condiziona la successiva scelta lavorativa. Perciò queste decisioni non possono essere trattate con il modello delle scelte razionali, che presuppone, oltre a un'olimpica indifferenza, la reversibilità delle scelte e la stabilità nel tempo delle preferenze.

Se si aggiunge che queste decisioni cruciali sono prese di regola in condizioni di **informazione scarsa** e quindi di grande incertezza, oltre che di forte tensione emotiva, più utili risultano due approcci critici verso l'ipotesi della scelta razionale. Per analizzare i processi di ricerca del lavoro è stata richiamata la prospettiva cognitivista, secondo la quale «le azioni sono decise se appaiono coerenti con comportamenti passati, se si armonizzano con altri comportamenti invalsi, se impegnano risorse e talenti che si teme restino inutilizzati o vadano perduti». Quindi elemento centrale diventa il senso che l'attore attribuisce al proprio vissuto. Per spiegare altri comportamenti, si è ricorso alla logica dell'**identità sociale**, che si costruisce nelle cerchie di riconoscimento con cui l'attore si confronta. Ora la posizione di una persona sul mercato del lavoro è senza dubbio centrale per la sua identità, mentre il rinvio alle cerchie di riconoscimento risulta coerente con l'importanza delle reti di relazioni sociali, spesso richiamata per comprendere quanto accade nel mercato del lavoro.

1.6. Quando è comunque utile e quando è fuori luogo

Sempre più spesso chi studia come funziona il mercato del lavoro si trova ad analizzare situazioni e comportamenti di grandi insiemi di persone che lavorano o cercano un'occupazione facendo ricorso ad ampi archivi di informazioni costruiti attraverso indagini campionarie con questionario (*surveys*), come quelle sulle forze di lavoro. In questo caso è ragionevole almeno iniziare l'analisi assumendo che gli individui adottino un **orientamento razionale all'azione**. Infatti, tali indagini non forniscono informazioni dettagliate, come quelle che è possibile raccogliere con interviste in profondità o con forme di osservazione diretta. Ma ciò non costituisce un limite per un approccio fondato sulla razionalità degli attori, che non richiede descrizioni «spesse» in grado di cogliere la complessità degli aspetti cognitivi e motivazionali delle azioni. Inoltre, i comportamenti di vasti aggregati, come quelli rilevati nelle *surveys*, possono essere considerati più razionali di quelli degli individui che

li compongono, perché le deviazioni individuali dall'agire razionale provocate da fattori idiosincratici e particolaristici tendono ad annullarsi. Naturalmente è possibile che sull'aggregato di individui analizzato operino influenze comuni, cioè non idiosincratiche, ma diverse dalla razionalità. In tal caso l'ipotesi dell'agire razionale non può essere adottata neppure in via di prima approssimazione. Un esempio clamoroso è quello del **mercato del lavoro artistico**, che attrae un crescente numero di giovani nonostante offra magre prospettive di lavoro, perché è strutturalmente caratterizzato da elevata disoccupazione, diffusa precarietà e basse remunerazioni, tranne che per pochissime star. La prima spiegazione di questa scelta esula dall'ambito razionale, travalicando i confini tra lavoro e vita: è l'«amore per l'arte» che spinge alcuni a intraprendere una carriera artistica a prescindere da ogni valutazione sulle possibili ricompense. Una peculiare razionalità muove invece un altro gruppo di aspiranti artisti: sono gli «amanti del rischio» che sperano di raggiungere il successo, con tutte le sue gratificazioni, pur conoscendo quanto basse siano le probabilità. Soltanto un terzo gruppo presenta un orientamento all'azione che può essere ricondotto in un ambito più razionale: sono quelli che sono coscienti delle difficili prospettive occupazionali che li attendono, ma le compensano con gli aspetti non materiali di un'attività gratificante quale quella artistica.

2. UN «MERCATO» DEL LAVORO IMMERSO NELLA SOCIETÀ

Non si può dimenticare infine che il mercato del lavoro pone problemi che vanno ben oltre quello dell'allocazione della forza lavoro. Sia per Marx sia per Weber il mercato del lavoro è il luogo in cui si formano le classi sociali e, se ciò ora è messo in discussione per l'importanza sempre maggiore assunta dallo stato e dal «mercato politico», tuttavia il mercato del lavoro, sia pur politicamente regolato, costituisce ancora il **meccanismo centrale della distribuzione sociale**, poiché, oltre a redditi e funzioni lavorative, distribuisce anche posizioni sociali. In questa direzione sono stati fatti importanti tentativi per cercare nuovi modi di fondare l'analisi delle classi sociali. Ma non è questa la strada che si intende percorrere. Anzi, il ragionamento è rovesciato, poiché si guarda al mercato del lavoro come a un «prodotto» della società. Le questioni da affrontare si ritrovano piuttosto tra quelle tipiche dell'economia del lavoro: dai processi di formazione dell'offerta e della domanda di lavoro ai meccanismi con cui si confrontano, dalle caratteristiche della disoccupazione ai comportamenti di ricerca del lavoro. È il modo di affrontarle che sarà diverso. L'analisi del mercato del lavoro, invece di essere usata per spiegare la struttura della società, può costituire un punto di osservazione per mostrare quel reimmergersi del sistema economico nei rapporti sociali che pare porre fine al paradigma evolucionistico dello sviluppo come successione di formazioni economico-sociali compatte e coerenti. Il processo di modernizzazione si sarebbe dovuto svolgere lungo la duplice linea della differenziazione dei sistemi economico, sociale, politico, e del prevalere

in quello economico di orientamenti razionali, strumentali, elettivi contro quelli affettivi, particolaristici e prescrittivi propri della tradizionale vita comunitaria. Quella contemporanea invece è una **società eterogenea e segmentata**, al cui interno convivono comportamenti, strutture sociali, relazioni, valori e modi di produzione che avrebbero dovuto appartenere a diverse e successive formazioni economico-sociali. Costituisce un esito delle ricerche sulla piccola impresa, sulle attività sommerse e sul lavoro nei servizi avere mostrato che segmenti regolati dalla tradizione, da vincoli familistici o comunitari sono presenti nel cuore stesso delle moderne attività produttive e le ricerche sul lavoro giovanile e femminile hanno rivelato l'importanza dell'identità, dell'affettività e dell'appartenenza per spiegare i comportamenti sul mercato del lavoro.

Di **costruzione sociale** del mercato del lavoro si può parlare anche in un'ottica comparativa a livello internazionale. Parlare di «mercati del lavoro nazionali in senso forte» e non soltanto di «mercati del lavoro come meri fenomeni geografici» significa pensare a diversi meccanismi di funzionamento e ciò implica accettare l'ipotesi che sia i comportamenti di chi domanda e di chi offre lavoro sia i loro rapporti siano profondamente influenzati da fattori sociali, culturali e istituzionali.

3. LE DIFFICOLTÀ DI DEFINIRE FIGURE SOCIALI CONTIGUE E AMBIGUE

Il mercato del lavoro è popolato da «occupati» e «disoccupati», mentre si definisce «inattivo» chi ne è escluso perché non è né occupato, né disoccupato. Questi termini sono etichette attribuite a uomini e donne in base ai loro comportamenti per poterli classificare e contare allo scopo di rappresentare la situazione di un mercato del lavoro. Ogni classificazione comporta:

- due operazioni logiche:
 - a. definire i concetti;
 - b. identificare le caratteristiche per collocare un soggetto in una «scatola concettuale»;
 - un'operazione pratica: costruire gli strumenti per rilevare tali caratteristiche.
- Per tutte e tre le operazioni difficoltà e incertezze non sono né poche né piccole. La consapevolezza che i dati statistici non esistono in natura, ma sono frutto di costruzioni teoriche e operative spesso discutibili dovrebbe essere patrimonio comune di tutte le analisi sociali.

3.1. Chi è occupato

Se **occupato** è chi svolge un lavoro, si tratta di definire quale attività umana si possa considerare lavorativa. La questione non è affatto pacifica, poiché

il lavoro «non può essere definito in termini di mera attività fisica», come ha notato un grande economista che argutamente si chiede se i borsaioli e i mendicanti dell'*Opera da tre soldi* possano essere considerati occupati. Si può lavorare standosene sdraiati su un letto, come accade alla modella di un artista, mentre le più faticose pulizie in casa propria non sono considerate un lavoro. In conclusione, si possono proporre tre criteri per definire il concetto di «occupazione»:

- a. la capacità di dare un **reddito** alla persona occupata;
- b. la **produzione** di beni o servizi utili;
- c. il **riconoscimento** sociale e personale.

Questi tre criteri sono evidenti e coincidono solo in una moderna economia di mercato, ove predomina il lavoro salariato e le famiglie sono mere unità di consumo di beni e servizi prodotti da strutture professionalmente organizzate. Ciò non accade invece nelle società arretrate, ove sono fenomeni diffusi non soltanto il lavoro indipendente e la manodopera familiare non retribuita, ma anche l'autoconsumo, cioè la produzione di beni e servizi non destinati a essere venduti, ma al consumo della famiglia o della comunità di chi li ha prodotti. L'evoluzione economica può essere letta come una progressiva espansione, per usare i termini di Karl Polanyi, dell'**economia formale** a spese dell'economia sostanziale, cioè del lavoro svolto per il mercato a fini di guadagno monetario a spese della più generale attività lavorativa finalizzata anche alla produzione di beni e servizi non destinati allo scambio. Non solo l'economia di sussistenza e la produzione familiare cedono il passo alla specializzazione dell'attività produttiva nell'impresa e al lavoro salariato, ma vengono sempre più esteriorizzate anche funzioni riproduttive, dall'istruzione all'assistenza, tradizionalmente affidate alla famiglia.

Tuttavia nei contesti socioeconomici più avanzati da qualche tempo questo processo sembra aver in parte invertito direzione. Se la produzione di beni rimane affidata ai sistemi specializzati dell'impresa e del mercato, per alcuni servizi vi è una tendenza all'interiorizzazione nella famiglia o allo sviluppo di forme comunitarie di produzione. La crisi dello stato sociale sta restituendo alla famiglia molte attività di cura e di assistenza, ma gli studiosi della «nuova economia domestica» hanno messo in luce fenomeni meno noti: dal «fai da te» nella manutenzione della casa al trasferimento alla famiglia di compiti di trasporto e stoccaggio, come implica l'acquisto negli ipermercati. E si sono diffuse forme di **economia comunitaria**, in cui non si produce per vendere sul mercato, ma per soddisfare le esigenze del gruppo sociale di appartenenza e si seguono regole dettate più dalla solidarietà affettiva che non dalla razionalità strumentale. Questo fenomeno non comporta cadute di efficienza produttiva, poiché molte nuove tecnologie possono essere usate su ridotte scale di produzione e da un numero sempre più vasto di persone grazie all'innalzamento dell'istruzione. La causa sta nel crescente squilibrio tra la forte dinamica della produttività del lavoro nella produzione di beni industriali e di alcuni servizi e la stagnazione che caratterizza invece la produzione di altri servizi, per lo più alla persona, che diventano relativamente

sempre più costosi e meno acquistabili sul mercato o sostenibili da parte della spesa pubblica.

La ricomparsa di attività produttive «fuori mercato» rompe l'unità di riconoscimento, produzione e reddito su cui si regge il concetto di «occupato». È la stessa crisi teorica di fronte alla quale si trova l'analisi economica quando nei paesi più avanzati non si può più considerare il reddito nazionale (cioè la somma dei beni e dei servizi prodotti per lo scambio sul mercato) come l'unico indice del livello di **benessere**. Troppi altri fattori hanno assunto grande importanza: dall'ambiente naturale alla qualità dello stile di vita. Quanto all'occupazione, le convenzioni vigenti offrono una via di uscita accettabile combinando l'acquisizione di un reddito monetario e il riconoscimento sociale. L'occupazione è così ricondotta a quella di mercato, cioè a quella che contribuisce a produrre il reddito nazionale. La necessità che vi sia anche un elemento di riconoscimento personale deriva dal modo in cui tale condizione è rilevata, cioè tramite questionari agli individui stessi.

Tuttavia, anche per l'occupazione «di mercato» si è recentemente invertita la tendenza verso una crescente formalizzazione, cioè all'affermazione del posto di lavoro standard: 40-48 ore settimanali alle dipendenze di una grande impresa per molti anni, se non per l'intera vita lavorativa. Il lavoro indipendente, quello precario e occasionale, gli «spezzoni» di attività e il lavoro «nero» sembravano retaggi di un passato destinato a scomparire, ma ora con lo sviluppo del terziario e la ristrutturazione della stessa produzione industriale queste forme di occupazione si stanno di nuovo diffondendo. Ciò ha conseguenze non piccole sulla definizione del concetto di «occupato».

3.2. I limiti delle convenzioni internazionali

Sono considerate **occupate** sia le persone con un impiego salariato che sono al lavoro o comunque hanno un legame formale con il proprio impiego, sia quelle che svolgono un lavoro indipendente per un guadagno proprio o della famiglia. Ma la soglia è infima poiché è sufficiente aver lavorato un'ora nel corso della settimana. Tale criterio è stato adottato quando l'occupazione stabile a tempo pieno era la regola nei paesi industriali, mentre ora la gamma dei livelli di partecipazione al lavoro è amplissima: dalle attività occasionali e marginali al superimpegno di chi ha più di un lavoro. Va detto, peraltro, che in Italia praticamente nessuno lavora un'ora alla settimana e che solo poco più dell'1% lavora meno di 10 ore, quasi tutti donne in imprese familiari.

Il fatto di considerare tutti costoro occupati allo stesso modo rischia di oscurare un fenomeno importante: la **sottoccupazione** di chi sarebbe disponibile a lavorare più intensamente ed è di fatto alla ricerca di un lavoro più impegnativo non diversamente da chi è considerato disoccupato, in quanto non svolge neppure la fatidica ora di lavoro settimanale. Il grado di **volontarietà** di una partecipazione ridotta al lavoro delinea un'area grigia

tra occupazione e disoccupazione. Tale area è destinata ad ampliarsi oltre misura sino a cancellare ogni rigida linea di demarcazione qualora si ritenga che non solo i sottoccupati, ma quasi tutto l'universo dei lavoratori occupati è percorso da correnti di insoddisfazione che a volte sfociano nella ricerca di un altro lavoro, ma per lo più si limitano a provocare assenteismo, passività e frustrazioni, oppure sono soffocate da un forzoso adattamento. Se rappresentiamo l'occupazione come una massa di persone «male occupate», cade la distinzione tra «occupati-soddisfatti» e «disoccupati-insoddisfatti», importante non tanto sul piano psicologico, quanto piuttosto per i generali equilibri del sistema socioeconomico.

3.3. Chi è in cerca di lavoro

Ancor più complesso è il concetto di **disoccupato**. Per definirlo si possono identificare tre dimensioni:

1. una **condizione economica**: non avere un'occupazione;
2. un'**attività**: essere alla ricerca di un'occupazione salariata o cercare di avviare un'attività indipendente predisponendone i mezzi;
3. un'**attitudine**: essere disponibile ad accettare un lavoro alle condizioni esistenti.

Se ne può aggiungere una quarta, poco rilevante in Italia, ma non in altri paesi europei ove i sussidi di disoccupazione sono più importanti e diffusi:

4. una **condizione amministrativa**: essere registrato negli uffici pubblici per l'impiego e ricevere un'indennità di disoccupazione o altre forme di assistenza. Quando tutte queste dimensioni sono presenti, non vi è dubbio sul riconoscimento dello stato di disoccupazione: è il caso del capofamiglia adulto che «gira» da un possibile datore di lavoro all'altro e passa ore al centro per l'impiego in attesa del primo lavoro che capita. Ma una piena coincidenza dei diversi aspetti della definizione di «disoccupato» non è più molto frequente. Gran parte delle persone in cerca di lavoro sono giovani o donne che vivono in famiglie ove vi sono altri redditi, e per di più non pochi sono istruiti e per nulla disponibili ad accettare qualunque lavoro. Inoltre in molti paesi lo stato svolge un importante ruolo di sostegno dei redditi per chi è privo di occupazione, consentendogli una ricerca più selettiva del lavoro.

3.4. Aree grigie e situazioni ambigue

Si è detto dell'area grigia della sottoccupazione in termini di ridotto orario di lavoro. Ma esiste anche una sottoccupazione definita in termini dinamici, poiché i confini tra la condizione di occupato, disoccupato e inattivo sono attraversati da molte persone più volte l'anno. Questo fenomeno è particolar-

mente importante in Italia, ove molti giovani e donne alternano occupazioni temporanee, stagionali e occasionali a periodi di disoccupazione oppure di inattività, volontaria o dovuta alla difficoltà di trovar lavoro fuori stagione. Tale sottoccupazione non costituisce un'altra area grigia, ma si incunea fra le tre aree degli occupati, dei disoccupati e degli inattivi.

Tra le condizioni di occupato e disoccupato non vi è però solo un *continuum* difficile da tagliare. Esistono anche situazioni ambigue, nel senso che vi sono figure che si collocano a cavallo delle due condizioni. La prima è quella ormai classica di chi è alla disperata ricerca di un lavoro stabile e a tempo pieno («il posto»), ma nel frattempo «si arrangia» con lavori precari e irregolari: «tiene 'a fatica, ma non 'u lavoro», come si dice a Napoli. Secondo le ricerche sul mercato del lavoro meridionale, essere disoccupati non comporta necessariamente «non far niente». Quasi sempre si tratta di attività saltuarie e marginali, inventate come strategie di sopravvivenza quotidiana, che non soltanto sono prive di regolamentazione legale e contrattuale, ma non aprono alcuna via per accedere a quelle attività che per stabilità e sicurezza economica e sociale danno il senso di «avere un lavoro» e definiscono un'identità «da occupato». La dissociazione tra i due mercati del lavoro, quello delle **attività sommerse** e dell'**autoimpiego** e quello dei posti regolari e stabili, fa sì che parlare di «disoccupati occupati» non sia una mera contraddizione in termini da sciogliere a favore dell'una o dell'altra condizione.

A conclusioni simili si giunge per una situazione ancora più ambigua, poiché quella dei lavoratori che restano in **cassa integrazione** a lungo senza alcuna possibilità di rientro in azienda può stare a cavallo anche della posizione di inattività. Sul piano giuridico, i cassaintegrati sono ancora dipendenti dell'azienda e conservano quel legame formale con l'impiego che li pone tra gli occupati. A dire il vero tale legame dovrebbe esser accompagnato dall'assicurazione del ritorno al lavoro e dalla brevità dell'assenza, come accade per forme simili in altri paesi (il *kurzarbeitergeld* tedesco, lo *chômage partiel* francese, il *temporary layoff* anglosassone). Ma in Italia anche i cassaintegrati di lunga durata sono classificati tra gli occupati, sebbene in altri paesi lavoratori nelle stesse condizioni di fatto sarebbero stati licenziati e figurerebbero come disoccupati, sia pur con un'elevata indennità di disoccupazione. Quanto al reale comportamento di un cassaintegrato, può essere quello di un inattivo (qualora continui a sperare in un rientro al lavoro, attenda il prepensionamento o, se donna, ritorni al ruolo di casalinga), di un disoccupato (se è in cerca di un'altra occupazione) e addirittura quello di un occupato, ma per altri motivi (se svolge un lavoro in nero).

3.5. Una cesura molto difficile

Per i maschi adulti l'alternativa si pone soltanto tra lo stato di occupato e quello di disoccupato, poiché le aspettative sociali non prevedono l'abbandono del

ruolo di lavoratori tranne che per motivi di salute. Nelle società contemporanee non succede altrettanto per i giovani, che possono essere studenti, per gli anziani, che possono essere ritirati dal lavoro, e infine per le donne, che; in particolare nei contesti più tradizionali, possono identificarsi nel ruolo di casalinghe. In tutti questi casi costoro sono inattivi e ciò complica ancor più la definizione del loro stato.

La difficoltà di segnare una linea tra **inattività** e ricerca di lavoro è da sempre al centro di polemiche. Le questioni sono due: l'intensità della ricerca e la disponibilità verso mansioni inferiori alle attese e/o verso particolari condizioni di lavoro (orario e luogo). Cercare un lavoro è un'attività costosa, se non altro in termini di tempo e di impegno psicologico; perciò tra le persone che non hanno un bisogno assoluto di lavorare per motivi di reddito o di ruolo sociale, il comportamento di ricerca può diventare sempre meno intenso sino a cessare del tutto quando le difficoltà di trovare un lavoro si rivelano insormontabili. È la figura dello «scoraggiato» (o meglio della «scoraggiata» poiché si tratta per lo più di donne), cioè di chi è disponibile a lavorare, ma non cerca un lavoro perché convinto di non riuscire a trovarlo. In assenza di azioni di ricerca costoro sono considerati inattivi, ma basterebbe sondare in modo più preciso il loro atteggiamento per mettere in luce la loro peculiare posizione, che li renderebbe disponibili qualora la domanda di lavoro aumentasse. A questa forma di scoraggiamento se ne può aggiungere un'altra che riguarda le donne adulte, alcune delle quali non sono in cerca di lavoro in mancanza di servizi sociali e di forme organizzative del lavoro adatte a rendere compatibili gli impegni lavorativi con quelli familiari.

Forzatamente inattive sono ovviamente le persone in carcere, anche se la loro ridotta consistenza non incide sulle grandi variabili con cui si descrive il mercato del lavoro. Fanno eccezione gli Stati Uniti ove la proporzione di detenuti (per lo più afroamericani) rispetto alla popolazione raggiunge un livello altissimo (7 volte quello italiano), cosicché secondo il dipartimento di Statistiche del lavoro americano il tasso di disoccupazione maschile quasi raddoppierebbe qualora fossero inclusi nel calcolo.

Per contro, il **comportamento di ricerca** può essere molto attivo, ma fortemente condizionato dal tipo di lavoro cercato oppure da alcune sue modalità. Gli esempi classici sono quelli del giovane istruito che non è disposto a entrare stabilmente e ufficialmente nel mercato del lavoro dequalificato (anche se nel frattempo può adattarsi a temporanei lavoretti) e della donna adulta che cerca soltanto un'attività a tempo parziale e/o vicino alla propria residenza. Infine, pur entro i confini del lavoro per il mercato, esistono situazioni grigie anche tra occupazione e inattività. Il problema è quello del riconoscimento sociale e personale del lavoro. Dalle prime ricerche sul lavoro a domicilio all'inizio degli anni Settanta si tramanda l'aneddoto della donna che, senza levare la testa da una grossa macchina da maglieria, risponde di non lavorare e di essere una casalinga. Vi sono poi i casi di chi svolge attività saltuarie nell'azienda familiare e degli studenti o dei pensionati che fanno lavori occasionali e/o part time.

4. DAI CONCETTI ALLE RILEVAZIONI STATISTICHE

Nei paesi economicamente avanzati da tempo (in Italia dal 1959) lo strumento per raccogliere informazioni su occupati, disoccupati e inattivi è l'**indagine sulle forze di lavoro**: a un campione rappresentativo di famiglie viene somministrato un questionario. Quindi la collocazione delle persone tra queste categorie è frutto di un comportamento dichiarato. Gli uffici statistici dei paesi dell'Unione Europea (in Italia l'Istat) hanno concordato in misura sempre più stringente definizioni e criteri di rilevazione, consentendo all'Ufficio statistico europeo (Eurostat) di **standardizzare** i dati raccolti nelle indagini nazionali. Nell'indagine lo schema per classificare la posizione di ogni persona è monovalente e gerarchico. Gli stati di occupato, disoccupato e inattivo si escludono reciprocamente e sono posti in scala, per cui la condizione di occupato prevale su quella di disoccupato e quella di disoccupato su quella di inattivo. Se qualcuno dichiara contemporaneamente di cercare un lavoro e svolgere un'attività lavorativa occasionale, è classificato tra gli occupati; e chi, pur frequentando una scuola o un'università, cerca anche un'attività saltuaria finisce tra i disoccupati.

Il campione di famiglie intervistate è tratto dalle anagrafi comunali; perciò sono esclusi, oltre agli immigrati stagionali e a quelli privi di permesso di soggiorno, anche parte degli **immigrati regolari**, che l'Istat stima intorno al 10%. Dal 2005 l'Istat rende nota l'informazione sulla cittadinanza e sul paese di nascita, consentendo di analizzare l'inserimento degli immigrati nel mercato del lavoro italiano, anche se la componente non autorizzata e quella non residente insediata ne restano escluse.

Nonostante gli sforzi di rendere meno soggettiva la rilevazione, si tratta di comportamenti dichiarati dagli stessi soggetti in una situazione di interazione personale, tipica dell'**intervista**. Uno studio inglese ha mostrato quanto le informazioni sulle posizioni lavorative raccolte con questionari somministrati personalmente o telefonicamente differiscano da quelle raccolte con interviste in profondità.

4.1. Le definizioni operative

La classificazione della popolazione italiana secondo l'indagine sulle forze di lavoro dal 2004 è la seguente.

1. Occupati, cioè le persone che hanno svolto almeno un'ora di lavoro retribuito nella settimana precedente a quella in cui sono state intervistate.

2. Persone in cerca di occupazione, cioè non occupati con almeno un'azione di ricerca del lavoro negli ultimi 30 giorni e disponibili a lavorare nella settimana successiva, suddivise in:

- disoccupati in senso stretto, che per un qualunque motivo hanno perso un precedente lavoro;

- in cerca di prima occupazione, che non hanno mai avuto un precedente lavoro.

La somma degli occupati e delle persone in cerca di occupazione costituisce le **forze di lavoro o popolazione attiva** e rappresenta la traduzione in termini operativi del concetto di «offerta di lavoro». D'altra parte, gli occupati coincidono di fatto con la domanda di lavoro, che dovrebbe comprendere anche i posti di lavoro vacanti per indicare l'ammontare di lavoratori che le imprese ricercano perché vorrebbero immettere nella loro produzione. La differenza è comunque minima. Chi non è né occupato, né in cerca di occupazione fa parte invece delle categorie seguenti.

3. Non forze di lavoro o popolazione non attiva, che a loro volta si suddividono in:

- popolazione in età non attiva: la soglia inferiore è posta a 15 anni, in corrispondenza con l'età minima legale per l'accesso al lavoro, e quella superiore a 64 anni, poiché 65 anni è l'età minima per l'accesso alla pensione di vecchiaia in quasi tutti i paesi europei;
- popolazione non attiva, benché in età attiva (studenti, casalinghe, ritirati dal lavoro e inabili dai 15 ai 64 anni).

4.2. Un'area grigia tra disoccupazione e inattività

Dal 1993, per uniformarsi agli altri paesi europei, anche l'Italia ha adottato il criterio di non conteggiare tra i disoccupati le persone che non hanno svolto un'azione di ricerca di lavoro negli ultimi 30 giorni. Tuttavia, questa definizione è stata costruita con riferimento ai paesi in cui quasi tutti i senza lavoro percepiscono un'indennità di disoccupazione o un sussidio e per il fatto stesso di recarsi ogni mese presso un centro per l'impiego per percepire tale beneficio compiono un'azione di ricerca. Vi è il dubbio che sia altrettanto adeguata a misurare la disoccupazione in Italia, ove non solo un numero ridotto di senza lavoro ha diritto a un'indennità di disoccupazione e per di più la riceve senza doversi recare periodicamente presso un centro per l'impiego, ma la ricerca di lavoro si svolge per lo più attraverso canali familiari o amicali, che non richiedono frequenti azioni ripetute nel tempo.

Perciò dal 2006 sono state individuate anche le **persone che sono immediatamente disponibili a lavorare**, ma non hanno fatto un'azione di ricerca negli ultimi 30 giorni. Questa fascia «grigia» in quasi tutti i paesi europei oscilla dal 35 al 40% dei disoccupati, mentre in Italia è addirittura superiore all'area della disoccupazione e il fenomeno è particolarmente esteso nel Mezzogiorno e tra le donne, soprattutto se poco istruite. Se si considerasse anche questa fascia, la posizione dell'Italia peggiorerebbe di molto rispetto agli altri paesi dell'Europa occidentale, risultando più coerente con la pessima posizione che risulta guardando alla ridottissima occupazione.

4.3. Censimento della popolazione e altre fonti

Simile all'indagine sulle forze di lavoro è il **censimento della popolazione**, ma vi sono rilevanti differenze, dovute all'assenza dell'intervistatore e alle diverse definizioni.

Nel censimento sono coinvolte tutte le famiglie, non un campione, perciò è l'unico strumento per compiere un'analisi dei mercati del lavoro a livello locale, sino a un quartiere di una città, ma purtroppo è condotto ogni 10 anni. Per quanto riguarda le definizioni della condizione di «occupato» e «disoccupato», nel 1981 non vi erano differenze sostanziali con quelle dell'indagine sulle forze di lavoro, ma il censimento ha rilevato quasi un milione e 200 mila disoccupati in più e quasi un milione e 900 mila occupati in meno. Questi enormi divari si spiegano con l'assenza dell'intervistatore nel censimento, per cui molti occupati precari si sono autocollocati tra i disoccupati e altri tra gli inattivi. Infatti, i divari sono molto maggiori nel Mezzogiorno e per i non istruiti, cioè per l'area della «cattiva occupazione». Nei censimenti successivi le definizioni sono un poco diverse e quindi i confronti ancora più difficili.

In alcuni paesi europei si misura la disoccupazione sulla base delle persone registrate presso gli **uffici pubblici per l'impiego**. In Italia ciò non è possibile, perché non tutti i disoccupati si iscrivono ai centri per l'impiego, mentre tra gli iscritti solo una parte percepisce un'indennità e, per contro, molti non sono in realtà in cerca di lavoro. Poiché i dati degli iscritti ai centri per l'impiego allo stesso tempo sottostimano e sovrastimano coloro che risultano in cerca di lavoro nelle indagini sulle forze di lavoro, queste statistiche sono di scarsa utilità e vanno usate con prudenza, anche se sono le uniche disponibili a livello locale.

Più interessanti sono i dati sugli **avviamenti al lavoro**, dai quali si può ricostruire la dinamica delle assunzioni per caratteristiche sia dei posti di lavoro (settore, tempo pieno o parziale, determinato o indeterminato), sia del lavoratore (genere, età, qualifica professionale, cittadinanza). La recente informatizzazione delle comunicazioni che le imprese sono obbligate a fare ai centri per l'impiego quando assumono un lavoratore generalizza la possibilità di costruire archivi in grado di seguire tutta la carriera occupazionale dei lavoratori con un rapporto dipendente o di collaborazione. Ma non si deve dimenticare che lo stesso lavoratore può essere assunto più volte nel corso di un anno per cui il confronto con lo stock degli occupati rilevato dalle indagini sulle forze di lavoro è improprio. Un altro archivio da cui è possibile ricostruire la **storia lavorativa** degli occupati nel settore privato è quello dell'Inps, che riceve dalle imprese il pagamento dei contributi previdenziali.

5. LA RAPPRESENTAZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO

Occupazione, disoccupazione e popolazione inattiva sono **stock**, cioè quantità misurate in un dato istante (la settimana precedente il giorno della rilevazione), cui gli intervistati devono riferire la propria posizione. Sono rese pubbliche medie mensili, trimestrali (che risentono delle notevoli oscillazioni stagionali) e annue. Le variazioni nel tempo di questi stock forniscono però soltanto una rappresentazione statica del mercato del lavoro: ci si limita cioè a confrontare due successive «fotografie» della distribuzione della popolazione tra le diverse condizioni, senza poter vedere i movimenti avvenuti nel frattempo. In realtà, non solo il passaggio delle persone da una condizione all'altra è continuo, ma raggiunge dimensioni notevoli tra una rilevazione e l'altra, sebbene due successive «fotografie» possano risultare quasi uguali se movimenti opposti si sono compensati.

5.1. Stock e flussi

Il modo migliore per rappresentare il mercato del lavoro è quello di vederlo come una serie di **bacini**, ognuno collegato all'altro da canali immissari ed emissari. La figura 1.1 mostra come gli stock, cioè gli occupati, le persone in cerca di lavoro e gli inattivi, siano collegati tra loro da **flussi** (graficamente rappresentati con delle frecce), che vanno in entrambe le direzioni. Le variazioni di uno stock dipendono dal saldo dei diversi flussi in entrata e in uscita e quindi da come variano gli altri stock. Guardando ai collegamenti tra i grandi bacini dell'occupazione, della disoccupazione e della popolazione inattiva si comprende come possa verificarsi un andamento parallelo di occupazione e disoccupazione, compensato da variazioni opposte della popolazione inattiva. Ad esempio, se la disoccupazione aumenta, non necessariamente l'occupazione diminuisce, poiché i nuovi disoccupati potrebbero essere degli inattivi che si sono messi a cercare lavoro.

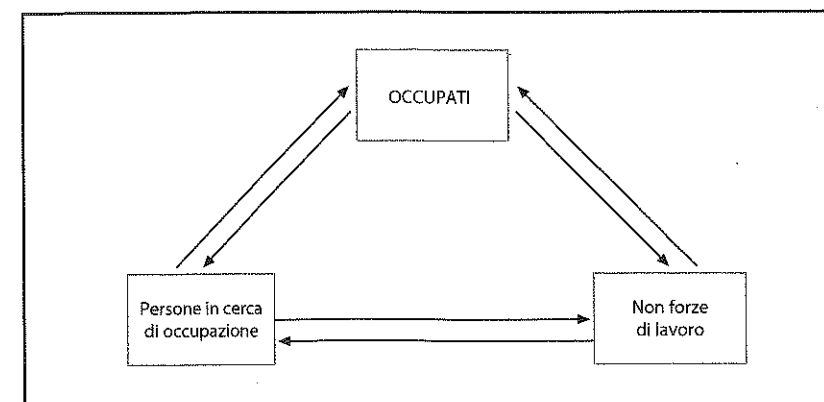


fig. 1.1. Rappresentazione grafica del mercato del lavoro.

Il volume della disoccupazione aumenta o diminuisce a seconda che nel corso dell'anno la somma dei licenziati o dei dimessi volontari che cercano un altro lavoro e delle donne o dei giovani che si mettono a cercare la loro prima occupazione sia rispettivamente superiore o inferiore alla somma di chi trova un lavoro, rinuncia a cercarlo o si ritira in pensione. Le variazioni dell'occupazione sono date invece dal saldo tra posti di lavoro distrutti (anche per il pensionamento di chi li occupava) e creati (anche per sostituire chi è andato in pensione). Perciò, esiste in ogni caso una domanda per nuovi lavoratori anche se l'occupazione non aumenta. Infine, va notato che, contrariamente a quanto si potrebbe pensare, il flusso principale verso l'occupazione non proviene dai disoccupati, ma da chi l'anno prima era classificato tra le non forze di lavoro. È quindi frequente il passaggio diretto dallo stato di casalinga o di studente a quello di occupato, così come quello inverso dalla condizione di occupato a quella di casalinga o di ritirato dal lavoro. Anche quando i valori dei grandi stock variano poco o nulla, l'analisi dei flussi rivela da un anno all'altro una grande **mobilità** fra i tre bacini, cui si aggiunge quella degli occupati che hanno cambiato lavoro senza passare dallo stato di disoccupazione.

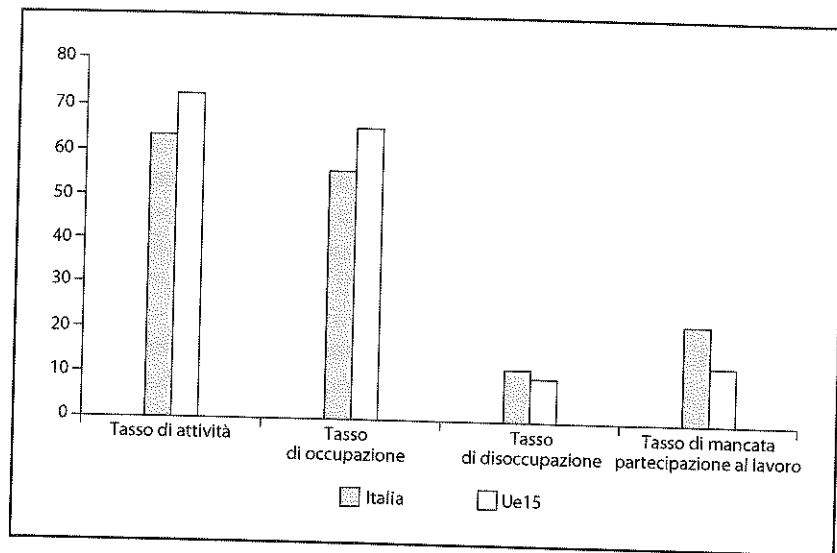
Da un altro punto di vista, esistono in Italia alcune centinaia di migliaia di posizioni lavorative instabili intorno alle quali ruota un ben più rilevante numero di persone. In altri termini, non tutta l'occupazione è stabile, poiché alla rilevazione successiva una parte è destinata a ritrovarsi tra gli inattivi o alla ricerca di un lavoro. Il concetto di **disoccupazione/sottoccupazione** indica che l'area-problema è più ampia di quanto risulti dalla disoccupazione «esplicita», poiché vi sono persone occupate in modo discontinuo e altre soltanto momentaneamente inattive, che quindi la consueta analisi per stock ignora anche se sono destinate a breve termine ad alimentare la ricerca del lavoro. Il numero di persone che sperimentano la condizione di ricerca di lavoro nel corso di un anno sarebbe più che doppio dello stock che risulta dalla media annua. Ogni medaglia ha però il suo rovescio; se non tutta l'occupazione è stabile, anche non tutta la disoccupazione è cronica, poiché soltanto la metà dei disoccupati rilevati in un anno è destinata a esserlo pure nel successivo. Dunque, l'analisi di flusso se da un lato amplia e non di poco l'area delle persone colpite dalla disoccupazione, dall'altro ridimensiona almeno in parte la gravità del fenomeno mostrando che per molti la ricerca del lavoro non dura a lungo. Questo approccio, che purtroppo richiede dati sui percorsi individuali attualmente non disponibili, sarebbe molto utile per comprendere appieno il funzionamento del mercato del lavoro, non solo perché uno stesso livello di disoccupazione può risultare da diverse combinazioni dei flussi, ma anche per disporre di informazioni sul rischio di entrare in disoccupazione (**vulnerabilità**) e sulla probabilità di uscirne (**occupabilità**) di persone con diverse caratteristiche personali.

5.2. I principali indicatori

Per analizzare la struttura e l'evoluzione del mercato del lavoro si costruiscono indicatori che mettono in luce variazioni e differenze in termini relativi dei valori che misurano le condizioni di occupato, disoccupato e inattivo. È utile, a questo riguardo, non dimenticare la distinzione tra «popolazione attiva» (coincidente con le forze di lavoro, cioè occupati più disoccupati) e «popolazione in età attiva» (costituita da tutti gli individui in età compresa tra 15 e 64 anni).

1. Il **tasso di attività** è dato dal rapporto percentuale tra forze di lavoro e popolazione in età attiva (15-64 anni). Misura il grado di partecipazione al mercato del lavoro di una popolazione, cioè la sua propensione a lavorare o a cercare un lavoro. Tassi di attività specifici possono essere costruiti per genere, classi di età e livelli di istruzione, ricordando di selezionare in questo senso la popolazione sia al numeratore che al denominatore. Ora, mentre per i maschi in età adulta è praticamente sempre costante su livelli che sfiorano il 100%, il tasso di attività varia notevolmente nel tempo e nello spazio per le donne, i giovani e gli anziani. Pertanto è la diversa presenza sul mercato del lavoro di questi gruppi, oltre al loro diverso peso nella popolazione, a spiegare le differenze nei valori del tasso di attività totale, riferito cioè all'intera popolazione.
2. Il **tasso di disoccupazione**, dato dal rapporto percentuale tra le persone in cerca di occupazione e le forze di lavoro, indica quanti non trovano lavoro su ogni 100 che lo cercano. Anche il tasso di disoccupazione può essere calcolato per specifiche fasce di forza lavoro, diverse per genere, età e livello di istruzione.
3. Il **tasso di mancata partecipazione al lavoro** è pari al rapporto percentuale che vede al numeratore i disoccupati e gli inattivi disponibili e al denominatore la somma di costoro e degli occupati. Per definizione, questo indicatore è sempre più elevato del tasso di disoccupazione: ad esempio, se gli occupati sono 200 mila, i disoccupati 20 mila e gli inattivi disponibili 3 mila, il tasso di disoccupazione è pari al 9,1%, mentre quello di mancata partecipazione al lavoro è pari al 10,3%. Ovviamente lo scarto è maggiore quanto più numerosi sono gli inattivi disponibili.
4. Il **tasso di occupazione**, dato dal rapporto percentuale tra occupati e popolazione in età attiva, costituisce un indicatore del livello della domanda di lavoro. Anche il tasso di occupazione può essere calcolato per specifici gruppi. Quest'ultimo indice sta acquistando un rilievo crescente nella misura in cui si ritiene che vada perdendo significato il tasso di disoccupazione, e non soltanto per le difficoltà di classificare i disoccupati. Infatti, se da un lato molti lavoratori cercano lavoro solo se pensano di poterlo trovare e dall'altro le imprese modificano le loro richieste in base alla possibilità di trovare lavoratori da assumere, allora variazioni della domanda provocherebbero variazioni dell'offerta e viceversa. In tal caso un uso in chiave comparativa del tasso di occupazione potrebbe essere molto significativo.

fig. 1.2. Tassi di attività, disoccupazione, mancata partecipazione al lavoro e occupazione, Italia, Ue15, 2015 (%).



Concludiamo questa descrizione dei concetti e degli indicatori usati per descrivere un mercato del lavoro con la figura 1.2 che presenta i valori dei diversi tassi per l'Italia e per la media dei paesi dell'Europa occidentale. Il confronto rivela che l'attuale situazione dell'Italia è ancora peggiore di quanto mostri l'indicatore più usato, cioè il tasso di disoccupazione. Infatti, sia per il tasso di mancata partecipazione al lavoro, sia per il tasso di occupazione il divario è ben più elevato.

La nuova partecipazione al lavoro delle donne

In questo capitolo studieremo uno dei più importanti fenomeni che hanno caratterizzato il mercato del lavoro dalla seconda metà del XX secolo: l'aumento della partecipazione femminile. Nel fare ciò, dedicheremo particolare attenzione alla questione del part time, cercando di comprenderne determinanti ed effetti, a quella della «doppia presenza» delle donne, divise tra lavoro familiare ed extrafamiliare, a quella dell'istruzione (modalità di emancipazione o di costruzione del capitale umano?) e, infine, a quella della segregazione occupazionale, sia orizzontale sia verticale.

1. UNA TENDENZA STORICA NON SOLTANTO ITALIANA

La crescita dell'offerta di lavoro femminile è uno dei maggiori mutamenti che ha interessato il mercato del lavoro dei paesi europei. In realtà, si deve parlare di «ritorno»: infatti, la presenza femminile nell'agricoltura e all'inizio dello sviluppo industriale, fondato sulla manifattura tessile, era rilevante, né va dimenticato che nelle due guerre mondiali le donne sostituirono nelle fabbriche gli uomini che erano al fronte. Sia pure con qualche anticipo (Svezia e Danimarca), la ripresa dei **tassi di attività femminili** decolla negli anni Settanta del secolo scorso. L'Italia ha seguito l'andamento generale; perciò, nonostante il forte aumento, rimane il paese europeo con la più **bassa partecipazione femminile** al lavoro. Per contro, la fascia ad **alta partecipazione** è costituita dai paesi dell'Europa settentrionale, mentre quella centrale si può dividere in una zona medio-superiore, che comprende Gran Bretagna, Olanda e Germania, e una medio-inferiore, che comprende Francia e Spagna.

Le differenze nazionali devono avere radici profonde: vuoi culturali, vuoi istituzionali, vuoi insite nella struttura produttiva, se l'evoluzione economica e sociale riesce appena a scalfirle. D'altronde non potrebbe essere diversamente se si considera che tra i paesi, come nel tempo, le differenze nei tassi di attività femminili dipendono essenzialmente da quelli delle donne adulte, dai 25 ai 49