

Convegno nazionale AIS-ELO
Il nodo del lavoro
Mercati, trasformazioni, politiche

Università degli Studi di Catania, Facoltà di Scienze Politiche

22-23 settembre 2011

**La disoccupazione dei lavoratori ultracinquantenni in Europa:
fattori di rischio e traiettorie di uscita.**

Daniele Zaccaria

Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale – Università degli studi di Milano Bicocca

Versione preliminare. Non citare senza il consenso dell'autore

INTRODUZIONE

Negli ultimi decenni l'impatto della globalizzazione ha modificato profondamente i percorsi di vita dei lavoratori in tutte le società occidentali, aumentando l'incertezza delle carriere, sempre più esposte al rischio di sperimentare sia forme di lavoro più flessibili e atipiche, che periodi di disoccupazione più frequenti e numerosi (Blossfeld et al. 2005; Blossfeld, Buchholz e Hofacker 2006; Blossfeld, Mills e Bernardi 2006). Diversi studi si sono occupati di analizzare l'impatto dei cambiamenti sociali sulle carriere dei lavoratori adottando una prospettiva *cross-sectional* (Allmendinger 1989; Soskice 1991; Mayer 2001), e fenomeni come la mobilità *job-to-job*, la transizione verso forme di lavoro non standard, l'ingresso e l'uscita dal mercato del lavoro sono diventati centrali nel dibattito sociologico (Muller e Gangl 2003; Blossfeld et al. 2005).

L'attenzione è stata spesso rivolta ai percorsi di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro o ai mutamenti occorsi alle carriere dei lavoratori adulti (Shavit e Muller 1998; Scherer 2004; Blossfeld et al. 2008), mentre minore è stata la considerazione per i lavoratori ultracinquantenni. Solitamente le analisi sui lavoratori adulti e anziani si sono concentrate sui percorsi di uscita verso il pensionamento e sui fattori istituzionali che li determinano (Kohli et al. 1991; Blondal e Scarpetta 1998; Maltby et al. 2004; Ebbinghaus 2008), mentre ancora poca è l'attenzione per le conseguenze dei processi di globalizzazione e flessibilizzazione del mercato del lavoro sugli ultimi anni di carriera.

Se è vero che i percorsi istituzionalizzati di uscita anticipata dal lavoro alla pensione hanno rappresentato negli ultimi decenni la strategia più diffusa in numerosi paesi occidentali per far fronte all'esubero di forza lavoro anziana (Guillemard e Rein 1993; Zaccaria 2009), provocata dalla ristrutturazione dei processi produttivi tradizionali e dalla conseguente obsolescenza delle competenze dei lavoratori più prossimi all'età pensionabile, è però possibile ipotizzare come, a fronte di recenti riforme volte a limitare l'utilizzo del pre-

pensionamento e all'aumento della richiesta di flessibilità dell'occupazione, possa essere aumentato il rischio di sperimentare fenomeni di instabilità occupazionale anche nell'ultima parte della carriera.

L'obiettivo di questo lavoro è cercare di comprendere se e come i processi di flessibilizzazione degli ultimi anni abbiano influito sulle carriere dei lavoratori anziani europei, con particolare attenzione al fenomeno della disoccupazione, adottando una prospettiva dinamica incentrata sui processi di transizione: da una parte si vogliono valutare i fattori che influenzano il rischio di sperimentare episodi di disoccupazione in età avanzata; dall'altro l'attenzione è posta ai percorsi di uscita dalla disoccupazione verso un nuovo lavoro o l'inattività. Più in particolare si possono identificare tre obiettivi di ricerca:

- comprendere se sia aumentato il livello di incertezza dell'ultima parte di carriera dei lavoratori ultracinquantenni europei, attraverso l'analisi del rischio di disoccupazione e delle probabilità di (re)impiego;
- individuare eventuali modelli di penalizzazione di specifici gruppi di lavoratori che risultano maggiormente a rischio per caratteristiche individuali, legate ad esempio al genere, ai livelli di qualificazione e ai settori professionali e produttivi;
- identificare, adottando la prospettiva dei regimi di welfare (Esping-Andersen 1990, 2000; Ferrera 1996), se vi siano particolari assetti istituzionali che favoriscono più di altri l'instabilità delle carriere dei lavoratori anziani.

Alcuni studi si sono già occupati di analizzare il fenomeno della disoccupazione in età avanzata, la sua durata e le probabilità di reimpiego per i lavoratori ultracinquantenni (Gorter et al. 1993; Hirsch et al. 2000; Chan e Stevens 2001; Frosch 2006). Qui si adotterà una prospettiva in grado di tener conto dell'intero corso di vita, e più in particolare dell'influenza dell'intera carriera lavorativa sulla probabilità di entrare e di uscire dalla disoccupazione.

L'analisi si concentra su alcuni paesi europei (Austria, Belgio, Danimarca, Francia, Grecia, Germania, Italia, Olanda, Spagna, Svezia, Svizzera) utilizzando per alcune analisi macro i dati *European Labour Force Surveys*, e per la prospettiva micro le informazioni contenute nelle prime due wave dell'indagine SHARE (*Survey on Health, Aging and Retirement in Europe*), un panel cross-national che ha coinvolto più di 45.000 individui europei di età uguale o superiore ai 50 anni tra il 2004 e il 2007. Si utilizzeranno inoltre le informazioni retrospettive raccolte tra il 2008 e il 2009 con la terza wave della stessa indagine, denominata SHARELIFE, attraverso la quale è possibile ricostruire tutti gli episodi più significativi dei corsi di vita degli individui inseriti nel campione.

1. IL RUOLO DEI REGIMI DI WELFARE TRA STRATEGIE DI MANTENIMENTO E DI ESPULSIONE

Gli effetti dei processi di globalizzazione dovrebbero secondo alcuni studiosi portare nel lungo termine a ridimensionare le differenze tra i diversi contesti nazionali, determinando anche una convergenza dei sistemi regolativi dei mercati del lavoro e, più in generale, dell'architettura dei sistemi di welfare (Teeple 1995; Mills et al. 2009). Tuttavia, ad oggi, non sembrano così evidenti queste spinte verso modelli istituzionali comuni, sia nella regolazione del mercato del lavoro (McBride e Williams 2001), sia nei sistemi di protezione sociale (Kautto e Kvist 2002), ma piuttosto si può parlare di una leggera attenuazione delle differenze nazionali. I modelli dei corsi di vita, e dunque delle carriere, risultano ancora essere molto differenziati e determinati dai contesti istituzionali nazionali che detengono ancora la capacità di determinare le condizioni economiche e occupazionali dei propri cittadini.

In merito allo status dei lavoratori anziani in particolare, è ipotizzabile che la globalizzazione possa causare da una parte un minor attaccamento al lavoro, dovuto alle difficoltà connesse alla diffusione di nuove tecnologie e all'obsolescenza delle competenze (Bartel e Sicherman 1993; Friedberg 2003), e, dall'altra, una maggior probabilità di sperimentare l'instabilità lavorativa, dovuta soprattutto ai processi di riforma dei sistemi assistenziali e previdenziali, che restringono i canali di accesso alla pensione e a trattamenti di protezione contro la disoccupazione (Bonoli 2000; Ebbinghaus 2006). Ci si aspetta allora che ogni contesto nazionale "filtri" questi processi attraverso i propri sistemi educativi, di regolazione del lavoro e di protezione dai rischi sociali, rendendo dunque le caratteristiche degli ultimi anni di carriera delle specificità di ciascun sistema di welfare.

È possibile identificare due ideal-tipi di strategie attraverso le quali ciascun contesto nazionale può reagire alle pressioni esercitate dalla globalizzazione: da una parte, si possono prevedere incentivi alla transizione verso il pensionamento, in modo che i lavoratori anziani, soprattutto se in esubero o con competenze obsolete, lascino il mercato del lavoro¹; dall'altra, si possono implementare politiche volte a prolungare la carriera e ad adattare la forza lavoro anziana alle nuove richieste della domanda di lavoro, anche se questo può significare un aumento del rischio di instabilità lavorativa. Nel primo caso si è di fronte a strategie di *uscita dall'occupazione*, mentre nel secondo si parla di strategie di *mantenimento dell'occupazione* (Bucholz et al. 2006).

Ovviamente le economie moderne non aderiscono completamente né all'una né all'altra strategia di adattamento della forza lavoro anziana, ma è facile aspettarsi che ciascun contesto nazionale si avvicini maggiormente ad una prospettiva più che ad un'altra. Più in particolare, dal momento che nel determinare la partecipazione dei lavoratori anziani al mercato del lavoro e i rischi ad esso connessi, quali la disoccupazione, concorrono diversi fattori istituzionali (sistemi pensionistici, sistemi educativi e di formazione continua, politiche del lavoro, sistemi di relazioni industriali), pare opportuno considerare i differenti assetti nazionali secondo gli ideal-tipi proposti dalla teoria dei regimi di welfare (Esping-Andersen 1990; Ferrera 1996). Così quando ci si riferirà al regime social-democratico si farà riferimento, tra i paesi considerati in questo lavoro, a Svezia e Danimarca, mentre per quanto riguarda il regime conservatore ad Austria, Belgio, Germania, Francia, Olanda e Svizzera, e infine per il regime mediterraneo a Grecia, Italia e Spagna².

Nei regimi conservatori e mediterranei sia la struttura dei sistemi educativi, con la formazione completamente concentrata nella prima parte del corso di vita e la scarsa diffusione delle politiche di life-long learning, sia sistemi pensionistici in grado di offrire opportunità di uscita anticipata e benefit generosi, non hanno favorito il prolungamento della vita attiva dei lavoratori anziani. I regimi mediterranei inoltre presentano sistemi regolativi che prevedono un elevato grado di protezione dei lavoratori adulti e anziani, che così assai difficilmente si trovano a sperimentare episodi di instabilità lavorativa (Hofacker 2010). Per questi regimi di welfare è allora ipotizzabile che l'incidenza della disoccupazione dopo i 50 anni sia assai

¹ In questo caso le politiche di pre-pensionamento e gli interventi di transizione guidata alla pensione, ad esempio attraverso la diffusione di sussidi di disoccupazione o di inabilità al lavoro, hanno trovato anche una "giustificazione sociale" nella volontà dei policy makers, soprattutto del Centro e Sud Europa, di creare maggiori opportunità di impiego per i lavoratori giovani (Blossfeld et al. 2005).

² Nel presente lavoro non si prenderà in considerazione il regime liberale dal momento che nessun paese accostato a questo ideal-tipo di regime di welfare (ad esempio Regno Unito o Irlanda) è presente in tutte le waves dell'indagine Share qui utilizzata.

limitata. Tuttavia, tenendo conto del livello di protezione dell'occupazione relativamente alto e della portata limitata delle politiche attive volte a favorire l'attivazione dei disoccupati, soprattutto se anziani, ci si può aspettare che i lavoratori che si trovino a sperimentare episodi di disoccupazione nell'ultima parte della propria carriera siano fortemente a rischio di rimanere definitivamente esclusi dal mercato del lavoro in attesa di percepire la pensione.

I paesi ascrivibili al regime social-democratico invece sono maggiormente orientati a riqualificare la propria forza lavoro anziana per favorirne la permanenza sul mercato del lavoro. Soprattutto gli investimenti in formazione continua e una buona diffusione di politiche attive volte a favorire il rientro nel mercato del lavoro dei soggetti disoccupati, hanno consentito di mantenere elevato il grado di occupabilità dei lavoratori ultracinquantenni. Inoltre l'erogazione di sussidi subordinata alla partecipazione a programmi di riqualificazione (Kvist 2001) e sistemi pensionistici che, pur generosi come nel caso della Svezia, non offrivano percorsi di uscita definita vantaggiosi, hanno fatto sì che si affermasse una strategia di mantenimento dell'occupazione incentrata soprattutto sul ruolo dell'intervento pubblico. In contesti come quelli dei paesi nord-europei, il fenomeno della disoccupazione, anche dei lavoratori adulti e anziani, è allora affrontato secondo strategie tese al rapido rientro nel mercato del lavoro. È quindi ipotizzabile che ci sia un rischio maggiore di diventare disoccupati anche in età anziana rispetto ai paesi del Centro e Sud Europa, ma che gli episodi di disoccupazione siano di durata relativamente breve e non rappresentino un motivo di uscita definitiva dal mercato del lavoro.

I diversi assetti istituzionali inoltre fanno sì che anche nello stesso paese alcuni gruppi di lavoratori siano maggiormente a rischio di altri di sperimentare l'instabilità lavorativa, a causa del diverso peso che assumono alcune caratteristiche individuali, legate soprattutto al capitale umano e al tipo di occupazione svolta (Naschold e De Vroom 1994). In riferimento ai lavoratori anziani in particolare, ci si può aspettare che siano i lavoratori con un livello di istruzione inferiore e impiegati in mansioni poco o per nulla qualificate a rischiare di essere espulsi dal sistema produttivo a causa di una minor capacità di adattamento ai mutamenti tecnologici e produttivi (Bucholz et al. 2006; OECD 2006). Per quanto riguarda le caratteristiche dell'occupazione, i lavoratori impiegati nei settori in declino, come la tipica industria manifatturiera, potrebbero essere maggiormente a rischio di disoccupazione, anche se in questo caso bisogna ricordare ancora come spesso interventi di politica pubblica abbiano favorito in passato la diffusione del prepensionamento come misura di contrasto all'esubero di lavoratori ultracinquantenni, soprattutto nei paesi appartenenti ai regimi conservatori e mediterranei (Kohli e Rein 1991; Esping-Andersen 1996).

2. LA DISOCCUPAZIONE DOPO I 50 ANNI: UNA BREVE ANALISI MACRO

Guardando ai tassi di disoccupazione per fasce d'età (Tab. 2.1) si nota come in Europa nel corso degli ultimi due decenni la penalizzazione dei lavoratori ultracinquantenni non pare aver subito cambiamenti significativi: nonostante in alcuni paesi, in particolare Germania e Spagna, si sia avuto un aumento tra la seconda metà degli anni Novanta e i primi anni del XXI secolo, i tassi di disoccupazione continuano a rimanere su valori piuttosto contenuti per i lavoratori anziani, soprattutto in relazione ai valori registrati per gli adulti e, in misura decisamente maggiore, per i giovani che continuano ad essere i più penalizzati in tutta Europa.

Tab 2.1 Tassi di disoccupazione per classe d'età

		1990	1995	2000	2005	2009
Danimarca	15-24	11,5	9,9	6,7	8,6	11,2
	25-49	7,9	6,2	4,2	4,2	5,3
	50-64	7,0	6,8	3,8	4,4	4,7
	15-64	8,5	7,0	4,5	4,9	6,1
Svezia	15-24	-	19,6	9,5	22,8	25,0
	25-49	-	8,0	5,0	6,7	6,5
	50-64	-	6,8	5,3	4,3	5,0
	15-64	-	9,0	5,5	7,9	8,5
Austria	15-24	-	5,9	6,3	10,3	10,0
	25-49	-	4,0	4,0	4,5	4,2
	50-64	-	4,6	6,5	3,7	3,3
	15-64	-	4,4	4,7	5,2	4,9
Belgio	15-24	14,5	21,5	15,2	21,5	21,9
	25-49	6,6	8,4	5,9	7,6	7,1
	50-64	4,2	5,4	4,5	5,3	5,1
	15-64	7,3	9,4	6,6	8,5	8,0
Francia	15-24	19,8	27,1	20,6	20,3	22,8
	25-49	8,0	10,6	9,6	8,1	8,0
	50-64	6,6	7,7	7,6	5,9	6,1
	15-64	9,4	11,9	10,3	8,9	9,1
Germania	15-24	4,6	8,5	8,5	15,5	11,2
	25-49	4,7	7,5	6,9	10,1	7,2
	50-64	5,8	10,0	11,0	12,0	7,6
	15-64	4,9	8,2	8,0	11,2	7,8
Olanda	15-24	11,1	12,1	5,3	8,2	6,6
	25-49	7,4	6,5	2,3	4,1	2,8
	50-64	4,7	4,5	2,1	3,9	2,8
	15-64	7,7	7,2	2,7	4,8	3,4
Svizzera	15-24	-	-	5,0	8,8	8,5
	25-49	-	-	2,4	3,9	3,9
	50-64	-	-	2,1	3,5	2,7
	15-64	-	-	2,7	4,5	4,2
Grecia	15-24	23,3	27,9	29,2	26,0	25,8
	25-49	5,6	7,7	10,3	9,6	9,4
	50-64	2,0	3,8	4,3	4,8	5,4
	15-64	7,2	9,3	11,5	10,0	9,6
Italia	15-24	28,9	33,5	31,5	24,0	25,4
	25-49	7,2	9,4	9,4	7,1	7,4
	50-64	2,3	4,3	4,6	3,5	3,7
	15-64	9,9	11,8	11,0	7,8	7,9
Spagna	15-24	31,8	41,9	25,3	19,7	37,8
	25-49	13,9	20,8	12,7	8,2	17,1
	50-64	8,6	12,6	9,1	6,0	12,3
	15-64	16,4	22,8	13,9	9,2	18,1

Fonte: Eurostat, European Labour Force Surveys

Per quanto riguarda le differenze *cross-national*, i paesi mediterranei, Belgio e Francia registrano il maggior divario tra i tassi di disoccupazione dei giovani e dei lavoratori adulti e, ancor di più, anziani. Negli ultimi anni anche la Svezia si avvicina a questo modello, mentre la Germania conferma la propria tendenza che

vede tassi di disoccupazione assai simili tra giovani e anziani³. Austria, Danimarca, Olanda e Svizzera infine presentano tassi di disoccupazione sostanzialmente equidistribuiti tra adulti e anziani e una leggera penalizzazione dei giovani, comunque decisamente più contenuta rispetto agli altri paesi considerati.

Nel confronto tra i tassi di disoccupazione non bisogna dimenticare come per i lavoratori anziani, a differenza dei più giovani, la disoccupazione possa avere significati diversi. Mentre per i lavoratori giovani e adulti la tradizionale definizione di disoccupati come individui senza un lavoro, disponibili a lavorare e alla ricerca attiva di un impiego, risulta perfettamente aderente, per i lavoratori anziani bisogna tenere in considerazione come l'esperienza della disoccupazione a fine carriera possa, di fatto, rappresentare un "periodo ponte" verso l'inattività. È stato inoltre dimostrato come i sussidi di disoccupazione siano divenuti negli scorsi decenni, soprattutto nei paesi centro-europei, un percorso istituzionalizzato verso la pensione (Kohli et al. 1991), quindi nell'affrontare il tema della disoccupazione nell'ultima parte della carriera è importante anche tener conto della differenza tra disoccupazione come periodo transitorio prima di un nuovo episodio lavorativo e disoccupazione come inattività di lungo periodo che conduce all'uscita definitiva dal mercato del lavoro.

In tutti i paesi considerati la disoccupazione di lungo periodo registra un peso decisamente importante per i lavoratori ultracinquantenni (Tab. 2.2), con l'eccezione della Svezia e soprattutto della Danimarca, dove all'interno della strategia di *flexicurity* sono state proposte politiche del lavoro volte a prolungare la vita attiva dei lavoratori anziani (Tros 2004). Per i paesi caratterizzati da un regime di welfare conservatore o mediterraneo, dove per i disoccupati di ogni età risulta particolarmente difficoltoso trovare un nuovo impiego (Gangl 2002), sperimentare la disoccupazione dopo i 50 anni, a causa di competenze spesso non più adeguate alle richieste del mercato e di un costo del lavoro più alto rispetto a quello di lavoratori più giovani, può significare invece essere espulsi precocemente e in maniera definitiva dal mercato del lavoro.

L'aumento dell'età minima pensionabile e il restringimento dei percorsi di pensionamento anticipato, resisi necessari negli ultimi decenni in molti paesi europei per far fronte a stringenti vincoli di bilancio (OECD 2007, 2011) e il ridimensionamento avutosi durante la crisi della prima metà degli anni Novanta dell'efficacia delle politiche attive del lavoro nei paesi del Nord-Europa (Hofacker 2010), rappresentano un segnale di un prolungamento forzato della vita attiva e, allo stesso tempo, del conseguente innalzamento del rischio per i lavoratori anziani di sperimentare episodi di disoccupazione, soprattutto per i meno qualificati poco richiesti dal rinnovato sistema produttivo (Barbieri e Scherer 2009).

³ Gli alti tassi di disoccupazione tra i lavoratori ultracinquantenni in Germania vanno letti al netto degli interventi di contrasto all'esubero di forza lavoro anziana: molti lavoratori registrati come disoccupati, sono in realtà inseriti in piani concertati tra le parti sociali che prevedono periodi di disoccupazione sussidiata che si conclude poi nella transizione alla pensione. Dopo il 2006 una serie di riforme ha fatto sì che fosse ridimensionato il peso di questi interventi di politica passiva del lavoro, determinando una riduzione del tasso di disoccupazione tra gli anziani, che sottintende però una maggior peso della disoccupazione reale (Brussig e Wubbeke 2007; Dlugosz et al. 2009).

Tab 2.2 Disoccupazione di lungo periodo*- % della disoccupazione totale

		1995	2000	2005	2009
Danimarca	15-24	9,3	-	-	-
	25-49	46,7	48,8	52,0	44,3
	50-64	48,2	38,9	44,9	15,8
	15-64	27,9	19,5	23,4	9,1
Svezia	15-24	12,6	-	-	4,7
	25-49	20,9	28,2	-	15,1
	50-64	30,7	46,9	-	27,1
	15-64	20,6	30,7	-	13,2
Austria	15-24	14,0	14,3	13,4	12,7
	25-49	27,9	24,9	26,0	21,3
	50-64	42,2	48,1	48,7	39,1
	15-64	27,5	28,5	25,2	21,3
Belgio	15-24	44,4	32,1	27,2	26,0
	25-49	66,6	61,4	56,8	45,8
	50-64	80,2	77,6	73,5	68,1
	15-64	62,3	56,3	51,7	44,2
Francia	15-24	23,7	21,1	24,2	25,6
	25-49	43,0	40,4	42,7	35,0
	50-64	61,0	62,8	61,0	51,2
	15-64	40,3	39,7	41,1	35,1
Germania	15-24	26,8	23,5	31,8	27,2
	25-49	46,7	48,8	52,0	44,3
	50-64	62,2	66,4	68,6	59,5
	15-64	48,7	51,5	53,0	45,5
Olanda	15-24	32,9	-	17,7	10,7
	25-49	50,1	-	44,8	23,3
	50-64	61,8	-	60,3	46,5
	15-64	46,8	-	40,2	24,2
Svizzera	15-24	-	13,6	24,7	16,8
	25-49	-	28,0	37,1	29,9
	50-64	-	40,9	49,6	41,3
	15-64	-	26,5	36,3	28,1
Grecia	15-24	49,8	51,5	45,2	31,0
	25-49	52,8	59,3	53,4	42,4
	50-64	47,6	56,9	59,0	46,3
	15-64	51,2	56,7	52,1	40,8
Italia	15-24	52,2	58,2	45,7	40,1
	25-49	55,9	63,0	50,7	44,9
	50-64	53,5	60,8	55,9	50,6
	15-64	54,3	61,3	49,9	44,4
Spagna	15-24	45,9	30,1	13,5	18,1
	25-49	57,9	44,8	24,7	22,3
	50-64	62,8	56,5	46,4	38,4
	15-64	54,7	42,4	24,5	23,7

Fonte: Eurostat, European Labour Force Survey; *: disoccupazione ≥ 12 mesi

2.1 Meno disoccupazione ma più flessibilità per i lavoratori anziani?

Tra gli effetti della globalizzazione, oltre ad una maggiore instabilità delle carriere che si realizza in un più alto rischio di sperimentare la disoccupazione, non bisogna dimenticare l'accresciuta importanza della flessibilizzazione del mercato del lavoro che ha portato ad aumentare il peso di forme di lavoro instabili

(Barbieri 2009; Blossfeld et al. 2009). Se è stato ampiamente dimostrato che i percorsi di ingresso nel mercato del lavoro dei più giovani sono ormai caratterizzati da una crescente incidenza dei contratti di lavoro atipici (Blossfeld et al. 2005; Bucholz e Kurz 2005; Wolbers 2006), è utile chiedersi in che misura queste forme di lavoro coinvolgano anche i lavoratori anziani e che ruolo possano ricoprire nel contrastare il rischio di disoccupazione e nel garantire un rapido rientro nel mercato del lavoro. Il lavoro part-time ad esempio potrebbe rappresentare un'efficace strategia per garantire un'uscita graduale dal mercato del lavoro ed evitare la dismissione dei lavoratori anziani in esubero, soprattutto in riferimento ai lavoratori maschi (Delsen 1998), mentre il lavoro a tempo determinato potrebbe rappresentare una soluzione per i disoccupati prossimi all'età pensionabile che incontrano difficoltà di reinserimento nel mercato del lavoro standard.

I dati sull'incidenza del lavoro part-time tra i lavoratori ultracinquantenni (Tab 2.3), oltre a dimostrare come il lavoro a tempo parziale sia saldamente una prerogativa femminile in tutti i paesi considerati, anche in ragione dell'opportunità che fornisce di poter conciliare lavoro e carichi familiari, evidenziano come nel Centro-Europa si sia avuta una crescita di questa forma di lavoro tra gli anziani maschi che avvicina le performance di questi paesi a quelle delle regioni scandinave⁴. Nei paesi sud-europei invece il peso del lavoro part-time rimane assai contenuto e, soprattutto per i maschi, sembra rimanere un'eccezione anche dopo i 50 anni, a conferma di un sistema che predilige forme di lavoro tradizionali e garantite per i maschi adulti nel solco della tradizione dei regimi di welfare mediterranei.

Tab 2.3 Lavoro part-time % sul totale dell'occupazione - 55-74 anni

	1995		2000		2005		2009	
	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>
Danimarca	12,2	45,6	11,0	42,3	14,3	34,9	19,6	42,8
Svezia	28,0	56,3	23,9	44,1	20,0	42,4	22,4	45,4
Austria	16,7	41,5	10,0	38,0	15,5	47,8	18,4	52,6
Belgio	4,8	28,1	11,8	45,8	16,4	46,2	18,3	53,1
Francia	11,6	35,9	12,0	37,8	11,7	33,9	11,4	34,3
Germania	6,5	47,4	9,7	49,6	13,7	52,9	15,3	52,8
Olanda	28,3	82,2	29,7	79,5	32,9	83,8	34,8	82,0
Svizzera			18,7	71,1	18,5	73,2	22,0	72,1
Grecia	4,5	14,4	3,5	11,9	3,1	13,0	4,2	13,6
Italia	5,4	13,5	6,2	15,2	8,2	19,6	7,7	21,1
Spagna	3,7	19,2	2,8	20,1	4,7	27,0	4,7	24,4

Fonte: Eurostat, European Labour Force Survey

Prendendo poi in considerazione la quota di part-time involontario (Tab. 2.4), si nota come proprio in Grecia, Italia e Spagna, ma anche in Francia e Germania si registrino i trend crescenti più significativi tra le lavoratrici e i lavoratori anziani che hanno un impiego a tempo parziale non per scelta volontaria. Questo conferma che il part-time assume carattere involontario proprio nei paesi dove è minore la sua presenza (Reyneri 2011), ma soprattutto sottolinea come per i lavoratori ultracinquantenni, in particolare nei paesi conservatori e mediterranei dove sono maggiormente diffuse le forme tipiche di lavoro per gli occupati

⁴ Degna di nota è la situazione dell'Olanda, dove si registrano le quote maggiori di lavoro part time sia tra i lavoratori che tra le lavoratrici anziane. L'impulso al lavoro part time per questi lavoratori è da attribuire ai grandi sforzi attuati dai policy maker, in accordo con le parti sociali, per invertire una situazione che negli anni Ottanta e nei primi anni Novanta vedeva bassi tassi di attività dopo i 50 anni e un'età media di uscita verso la pensione tra le più basse in Europa (Putman 2005; Henkens e Kalmijn 2006).

adulti e anziani, l'opzione del tempo parziale rappresenti una "seconda scelta", magari riservata a gruppi di lavoratori più difficilmente occupabili.

Tab. 2.4 Part-time involontario % sul lavoro part-time totale, 55-74

	1995		2000		2005		2009	
	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>
Danimarca	20,0	19,7	-	14,7	13,0	17,6	10,4	13,6
Svezia	15,2	17,6	11,2	16,0	10,7	16,1	11,6	18,2
Austria	-	5,6	18,2	9,2	12,6	12,9	8,7	10,3
Belgio	-	11,9	9,8	11,7	5,3	9,8	5,5	7,2
Francia	21,1	20,5	23,0	13,1	21,5	28,1	23,5	28,9
Germania	10,4	8,3	12,3	11,0	20,6	17,8	25,3	20,4
Olanda	4,1	2,4	-	2,0	3,4	1,9	5,4	5,4
Svizzera	-	-	6,7	4,1	6,0	6,9	5,9	5,7
Grecia	20,9	14,4	28,0	17,6	26,8	27,6	27,2	25,8
Italia	23,5	18,0	30,7	22,8	27,1	28,9	30,0	37,8
Spagna	-	10,7	10,1	9,9	17,5	26,0	29,0	39,2

Fonte: Eurostat, European Labour Force Survey

Per quanto riguarda infine l'incidenza del lavoro temporaneo (Tab 2.5), nonostante una leggera crescita soprattutto tra i lavoratori maschi, non si manifesta negli ultimi anni un trend significativo verso un maggior coinvolgimento di lavoratrici e lavoratori anziani in forme di lavoro a tempo determinato. In tutti i paesi qui considerati il lavoro a termine rimane dunque una prerogativa delle fasce d'età più giovani, che possono sfruttare questa forma di lavoro atipico per accelerare l'ingresso nel mercato del lavoro, pur con il rischio di venirne intrappolati (Barbieri 2009; Giesecke 2009; Luijkx e Wolbers 2009; Barbieri e Scherer 2009; Blossfeld et al. 2009; Blossfeld et al. 2005). Per i lavoratori ultracinquantenni il lavoro a termine rimane invece un'opzione assai marginale che aumenta il rischio di instabilità lavorativa, poiché è dimostrato come la probabilità di transitare da un'occupazione atipica ad una tipica diminuisce sensibilmente con l'età, e che comporta inoltre un peggioramento nelle condizioni salariali e di accesso ai programmi di sicurezza sociale e ai sistemi pensionistici occupazionali e integrativi (OECD 2002).

Tab. 2.5 Lavoro temporaneo % sull'occupazione dipendente totale, 55-64

	1995		2000		2005		2009	
	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>
Danimarca	3,8	4,5	3,5	5,6	3,6	5,2	2,7	3,7
Svezia	4,5	5,6	5,9	7,3	6,4	5,9	5,5	6,1
Austria	1,5	1,7	1,7	2,2	3,1	3,0	3,2	2,7
Belgio	1,0	2,2	3,0	6,3	2,6	6,6	2,3	4,6
Francia	3,4	5,5	5,2	5,9	5,1	6,5	6,5	8,3
Germania	3,8	4,9	4,3	4,7	4,5	4,1	4,7	4,7
Olanda	2,4	9,7	3,5	9,7	4,1	7,7	5,6	8,5
Svizzera	-	-	2,5	4,4	4,2	4,9	4,4	4,3
Grecia	7,0	8,3	6,9	12,0	5,7	9,9	5,6	8,6
Italia	3,7	4,6	5,4	5,6	5,5	6,5	5,4	6,1
Spagna	13,9	18,7	13,6	15,5	14,0	18,3	10,7	13,8

Fonte: Eurostat, European Labour Force Survey

3. LA DISOCCUPAZIONE DOPO I 50 ANNI: UN'ANALISI MICRO

Gli effetti della globalizzazione non sembrano aver inciso a livello macro su un aumento quantitativo considerevole dei tassi di disoccupazione delle lavoratrici e dei lavoratori ultracinquantenni nei paesi europei considerati in questa analisi. Tuttavia si conferma il peso importante della disoccupazione di lungo periodo che, in corrispondenza di un restringimento generalizzato di accesso ai percorsi di accesso alla pensione, può determinare un peggioramento delle condizioni di vita degli ultracinquantenni che presentano caratteristiche non più aderenti alle richieste della domanda di lavoro.

I dati delle prime due ondate dell'indagine SHARE, condotte nel 2004 e nel 2006, e che hanno coinvolto un campione di donne e uomini europei di almeno 50 anni⁵, forniscono un primo quadro descrittivo delle transizioni di status nel mercato del lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori anziani.

Tab. 3.1 Status occupazionale nella wave 1 (2004) e nella wave 2 (2006) per genere
Valori assoluti (000) e relativi

			WAVE 2				
			<i>Pensionato</i>	<i>Occupato</i>	<i>Disoccupato</i>	<i>Inattivo</i>	<i>Totale</i>
Uomini	WAVE 1	<i>Pensionato</i>	15047	90	58	305	15500
			97,10%	0,60%	0,40%	2,00%	100,00%
		<i>Occupato</i>	1591	7227	421	246	9485
			16,80%	76,20%	4,40%	2,60%	100,00%
		<i>Disoccupato</i>	329	312	490	92	1223
			26,90%	25,50%	40,10%	7,50%	100,00%
		<i>Inattivo</i>	409	58	8	337	812
Donne	WAVE 1		50,40%	7,10%	1,00%	41,50%	100,00%
		<i>Totale</i>	17376	7687	977	980	27020
			64,30%	28,40%	3,60%	3,60%	100,00%
			<i>Pensionato</i>	<i>Occupato</i>	<i>Disoccupato</i>	<i>Inattivo</i>	<i>Totale</i>
Donne	WAVE 1	<i>Pensionato</i>	13979	120	39	1619	15757
			88,70%	0,80%	0,20%	10,30%	100,00%
		<i>Occupato</i>	953	5758	338	518	7567
			12,60%	76,10%	4,50%	6,80%	100,00%
		<i>Disoccupato</i>	340	269	316	208	1133
			30,00%	23,70%	27,90%	18,40%	100,00%
		<i>Inattivo</i>	2097	390	180	8682	11349
Donne	WAVE 1		18,50%	3,40%	1,60%	76,50%	100,00%
		<i>Totale</i>	17369	6537	873	11027	35806
			48,50%	18,30%	2,40%	30,80%	100,00%

Concentrando prima di tutto l'attenzione sulla mobilità tra prima e seconda rilevazione (Tab. 3.1), si trova conferma di come la transizione dall'occupazione alla disoccupazione sia un fenomeno molto circoscritto che coinvolge poco più del 4% sia delle lavoratrici che dei lavoratori. Inoltre, mentre è sostanzialmente simile tra uomini e donne la percentuale di rientri all'occupazione dopo un episodio di disoccupazione

⁵ Per maggiori informazioni sull'indagine Share e sugli aspetti metodologici di composizione del campione e di raccolta dei dati si rimanda a Borsch-Supan e Jürges 2005.

(25,5% per gli uomini contro 23,7% per le donne), le seconde presentano una percentuale di passaggi diretti dalla disoccupazione all'inattività molto più consistente di quella registrata per i disoccupati maschi (18,4% per le donne contro solo 7,5 per gli uomini), che permangono in gran misura nello stato di disoccupazione (40%).

Tab. 3.2 Status occupazionale nella wave 1 (2004) e nella wave 2 (2006) per regime di welfare
Valori assoluti (000) e relativi

			WAVE 2				
			<i>Pensionato</i>	<i>Occupato</i>	<i>Disoccupato</i>	<i>Inattivo</i>	Totale
<i>Social-democratico</i>	WAVE 1	<i>Pensionato</i>	1872	30	1	86	1989
			94,10%	1,50%	0,10%	4,30%	100,00%
		<i>Occupato</i>	204	1204	41	47	1496
			13,60%	80,50%	2,70%	3,10%	100,00%
		<i>Disoccupato</i>	30	43	29	12	114
			26,30%	37,70%	25,40%	10,50%	100,00%
		<i>Inattivo</i>	79	15	3	43	140
<i>Conservatore</i>	WAVE 1		56,40%	10,70%	2,10%	30,70%	100,00%
		Totale	2185	1292	74	188	3739
			58,40%	34,60%	2,00%	5,00%	100,00%
			<i>Pensionato</i>	<i>Occupato</i>	<i>Disoccupato</i>	<i>Inattivo</i>	Totale
		<i>Pensionato</i>	17451	132	68	941	18592
			93,90%	0,70%	0,40%	5,10%	100,00%
		<i>Occupato</i>	1435	8101	534	374	10444
<i>Mediterraneo</i>	WAVE 1		13,70%	77,60%	5,10%	3,60%	100,00%
		<i>Disoccupato</i>	449	361	601	141	1552
			28,90%	23,30%	38,70%	9,10%	100,00%
		<i>Inattivo</i>	1465	334	106	2972	4877
			30,00%	6,80%	2,20%	60,90%	100,00%
		Totale	20800	8928	1309	4428	35465
			58,60%	25,20%	3,70%	12,50%	100,00%
	WAVE 1		<i>Pensionato</i>	<i>Occupato</i>	<i>Disoccupato</i>	<i>Inattivo</i>	Totale
		<i>Pensionato</i>	9704	48	27	897	10676
			90,90%	0,40%	0,30%	8,40%	100,00%
		<i>Occupato</i>	905	3681	185	344	5115
			17,70%	72,00%	3,60%	6,70%	100,00%
		<i>Disoccupato</i>	190	177	177	147	691
			27,50%	25,60%	25,60%	21,30%	100,00%
	WAVE 1	<i>Inattivo</i>	962	99	79	6003	7143
			13,50%	1,40%	1,10%	84,00%	100,00%
		Totale	11761	4005	468	7391	23625
			49,80%	17,00%	2,00%	31,30%	100,00%

Queste differenze trovano spiegazione se si guarda alla tavola di mobilità differenziata per regime di welfare (Tab. 3.2): se per le transizioni dall'occupazione alla disoccupazione non si notano differenze

significative, è però evidente come i differenti regimi di welfare agiscano secondo logiche completamente differenti nel promuovere l'uscita dalla disoccupazione. Il regime social-democratico, secondo la tradizionale logica di attivazione e riqualificazione dei disoccupati, promuove il reinserimento nel mercato del lavoro. Il regime conservatore invece mostra un'alta percentuale di lavoratori che permangono nello stato di disoccupazione: questo può essere sintomo sia di riforme che hanno reso meno vantaggioso e più difficile l'accesso ai percorsi di prepensionamento o a programmi alternativi di sicurezza sociale come avvenuto ad esempio in Olanda o in Belgio (Bredgaard e Tros 2006; Euwals et al. 2011), sia di interventi di politica pubblica tesi a controllare l'esubero di forza lavoro anziana, come avvenuto con l'ampio ricorso ai già citati sussidi di disoccupazione in Germania, che di fatto mascherano il prepensionamento. Il regime mediterraneo infine si connota per un'ampia quota di transizioni dalla disoccupazione all'inattività, segnale di un forte effetto di scoraggiamento dei disoccupati, che coinvolge assai verosimilmente soprattutto le donne, storicamente non coinvolte dai piani di prepensionamento, attuati soprattutto per contenere gli esuberi di lavoratori anziani in settori produttivi a scarsa presenza femminile, quali la tradizionale industria manifatturiera (Jacobs e al 1991; Dahl 2003; Fasang 2010).

4. IL RISCHIO DI DIVENTARE DISOCCUPATI

Si è visto come da una prima analisi le transizioni dall'occupazione alla disoccupazione abbiano un peso marginale nei tre regimi di welfare considerati, ma allo stesso tempo si è discusso come la disoccupazione dopo i 50 anni possa spesso significare l'esclusione a lungo termine dalla vita attiva. Diventa allora importante cercare di comprendere quali caratteristiche individuali influenzino il rischio di diventare disoccupati in età avanzata e in che modo agiscano i regimi di welfare, rendendo alcuni soggetti più vulnerabili di altri al rischio di sperimentare episodi di disoccupazione. Si è inoltre ricordato in precedenza che, analizzando il fenomeno della caduta nella disoccupazione, non si può tralasciare come per i lavoratori anziani si prospetti anche l'alternativa dell'uscita definitiva dal mercato del lavoro attraverso la transizione al pensionamento o all'inattività.

Per valutare al meglio l'effetto combinato delle caratteristiche individuali e dei contesti istituzionali si sono applicati dei modelli di *event history analysis* a tempo discreto (Yamaguchi 1991) ai dati della terza rilevazione SHARE, denominata SHARELIFE, condotta nel 2009 e che ha un'impostazione retrospettiva, consentendo quindi di ricostruire l'intera carriera lavorativa degli individui inseriti nel campione⁶. In particolare, il dataset raccoglie le informazioni riguardanti la durata e le caratteristiche di tutti gli episodi di lavoro avuti nel corso della carriera di ciascun individuo che siano durati almeno 6 mesi. Lo status nel mercato del lavoro è determinato dall'autodefinizione della propria condizione lavorativa: sebbene alcuni studi indichino come più affidabile far ricorso alla maggior fonte di reddito dichiarata per identificare lo stato nel mercato del lavoro (Casey e Laczko 1989; Schils 2008), nell'indagine SHARELIFE non è presente una variabile di questo tipo. Per quanto riguarda invece le variabili esplicative, oltre all'età e alla coorte di nascita, si valuterà l'influenza di caratteristiche individuali quali lo stato civile, il livello d'istruzione, il settore economico di attività e il livello professionale. Il ruolo dell'intera carriera lavorativa è considerato attraverso il numero totale di episodi di occupazione e di disoccupazione sperimentati, utilizzati come variabili *proxy* sia del grado di occupabilità degli individui del campione che della loro instabilità lavorativa.

⁶ Per le analisi qui condotte si è selezionato un campione di individui di Austria, Belgio, Danimarca, Francia, Grecia, Germania, Italia, Olanda, Spagna, Svezia, Svizzera che abbiano dichiarato di aver avuto almeno un episodio di lavoro nel corso della loro vita. A questo campione sono stati applicati modelli di regressione logistica multinomiale, separati per uomini e donne per tener conto del diverso ruolo del genere, in cui la stima dell'errore standard è corretta per le osservazioni ripetute.

Infine, per tener conto dell'influenza istituzionale, è stata costruita una variabile che tiene insieme i paesi ascrivibili a ciascun regime di welfare.

Tab. 4.1 Uscita dall'occupazione - Regressione logistica multinomiale

		Uomini	Donne
Occupato -> Disoccupato		Coeff. β	Coeff. β
<i>Coorte di nascita</i>	-1935 (rif.)		
	1936-1945	0,55	0,81
	1945-	-0,49	-0,16
	45-49	-0,31	0,21
	50-54 (rif.)		
<i>Classe d'età</i>	55-59	-0,75 *	-0,27
	60+	0,12	0,25
<i>Stato civile</i>	single/separato/vedovo (rif.)		
	sposato/convivente	-0,22	0,01
<i>Livello d'istruzione</i>	Fino lic. Media		
	Diploma	0,12	0,69 **
	Laurea o superiore	0,35	0,10
<i>Settore economico</i>	Agricoltura	-0,72	-0,41
	Industria (rif.)		
	Edilizia	0,24	-0,87
	Servizi intermedi	0,32	-0,69 *
	Servizi finali	-0,06	-0,64 *
<i>Livello professionale</i>	Non manuale qual. (rif.)		
	Non manuale non qual.	0,20	0,24
	Manuale qual.	0,84 **	-0,37
	Manuale non qual	0,92 ***	0,66
	Num. episodi disocc.	0,85 ***	0,85 ***
	Numero episodi occupazione	0,01	-0,05 ***
<i>Sistema di welfare</i>	Social-democratico (rif.)		
	Conservatore	0,57 **	0,15
	Mediterraneo	0,33	0,22
Costante		-2,83 ***	-2,37 ***

Tab. 4.1 Continua

		Uomini	Donne
Occupato -> Inattivo		Coeff. β	Coeff. β
<i>Coorte di nascita</i>	-1935 (<i>rif.</i>)		
	1936-1945	-0,07	-0,37 ***
	1945-	-1,15 **	-1,71
<i>Classe d'età</i>	45-49	-0,57 *	-0,07
	50-54 (<i>rif.</i>)		
	55-59	0,07	0,17
	60+	0,90	-0,67
<i>Stato civile</i>	single/separato/vedovo (<i>rif.</i>)		
	sposato/convivente	-0,40	0,18
<i>Livello d'istruzione</i>	Fino lic. Media		*
	Diploma	-0,15	-0,37 *
	Laurea o superiore	-0,09	-0,45
<i>Settore economico</i>	Agricoltura	-0,13	0,41
	Industria (<i>rif.</i>)		
	Edilizia	-0,15	0,02
	Servizi intermedi	-0,56	0,08
	Servizi finali	-0,71	0,19
<i>Livello professionale</i>	Non manuale qual. (<i>rif.</i>)		*
	Non manuale non qual.	-0,26	0,70
	Manuale qual.	-0,34	0,56 *
	Manuale non qual	0,14	0,72
	Num. episodi disocc.	0,69 ***	0,01 ***
	Numero episodi occupazione	-0,04	-0,18
<i>Sistema di welfare</i>	Social-democratico (<i>rif.</i>)		***
	Conservatore	0,88 **	1,02 ***
	Mediterraneo	0,38	1,29 *
Costante		-1,59 *	0,00

Tab. 4.1 Continua

		Uomini	Donne
Occupato -> Pensionato		Coeff. β	Coeff. β
<i>Coorte di nascita</i>	-1935 (<i>rif.</i>)		
	1936-1945	-0,79 ***	-0,48 **
	1945-	-3,30 ***	-3,33 ***
<i>Classe d'età</i>	45-49	-0,55 ***	-0,28 *
	50-54 (<i>rif.</i>)		
	55-59	0,05	0,24
	60+	0,56 *	0,36
<i>Stato civile</i>	single/separato/vedovo (<i>rif.</i>)		
	sposato/convivente	-0,04	0,03
<i>Livello d'istruzione</i>	Fino lic. Media		
	Diploma	0,15	-0,08
	Laurea o superiore	-0,09	0,01
<i>Settore economico</i>	Agricoltura	-0,45	0,66
	Industria (<i>rif.</i>)		
	Edilizia	-0,73 **	-0,09
	Servizi intermedi	-0,13	0,03
	Servizi finali	-0,20	0,07
<i>Livello professionale</i>	Non manuale qual. (<i>rif.</i>)		
	Non manuale non qual.	-0,36 *	0,30
	Manuale qual.	0,17	0,09
	Manuale non qual	0,03	-0,11
	Num. episodi disocc.	0,13	0,09
	Numero episodi occupazione	-0,22 ***	-0,20 ***
<i>Sistema di welfare</i>	Social-democratico (<i>rif.</i>)		
	Conservatore	0,28 *	-0,18
	Mediterraneo	0,82 ***	0,07
Costante		2,29 ***	1,50 ***
R Quadro		0,21	0,20
Numero di osservazioni		2023	2103

Fonte: SHARELIFE; ***: $p < 0,001$, **: $p < 0,010$, *: $p < 0,050$

Secondo il modello stimato (Tab. 4.1) l'età agisce in maniera intuitiva sui più anziani, da una parte preservandoli dal rischio di disoccupazione, e, dall'altra, aumentandone la probabilità di transitare alla pensione. I risultati sottolineano poi come il rischio di diventare disoccupati penalizzi soprattutto i maschi occupati in professioni manuali, confermando quanto già evidenziato da alcuni studi che indicano le difficoltà di adattamento di questi lavoratori, spesso impiegati in imprese manifatturiere tradizionali, ai

cambiamenti tecnologici, anche per un loro minor coinvolgimento nei programmi di aggiornamento delle competenze (Jacobs et al. 1991; de Grip e Zwick 2004; Fourage e Schils 2008). Per le donne invece un minor livello di qualificazione professionale, più che aumentare il rischio di disoccupazione, aumenta la probabilità di diventare inattive, a conferma di una minor partecipazione al mercato del lavoro delle donne in età più avanzata, come dimostra anche il coefficiente negativo associato alla probabilità di diventare inattive delle lavoratrici appartenenti alla coorte di nascita più recente.

Sempre in merito alle lavoratrici anziane, è evidente come l'essere occupate nel settore terziario preservi dal rischio di disoccupazione, a conferma di come questo settore favorisca oltre alla presenza anche la permanenza delle donne nel mercato del lavoro anche in età avanzata. Questo assai verosimilmente avviene per un insieme di ragioni: in primo luogo poiché in alcuni settori dei servizi finali, quali istruzione e sanità, prevale la presenza pubblica, che di fatto garantisce la stabilità lavorativa; inoltre la maggior parte dei servizi alla persona sono ad alta intensità di lavoro, quindi non risentono dei cambiamenti tecnologici come avvenuto per l'industria tradizionale; infine è ipotizzabile che ci sia un effetto di selezione a monte, per cui nei servizi intermedi siano impiegate le donne maggiormente qualificate, anche tra le fasce d'età più anziana, che risultano quindi possedere un capitale umano meno obsoleto e maggiormente adattabile alle nuove richieste del mercato⁷.

I valori stimati per il livello d'istruzione dei lavoratori confermano inoltre, soprattutto per le donne, le previsioni della teoria del capitale umano secondo cui un maggior livello d'istruzione aumenta l'attaccamento al mercato del lavoro (Becker 1964). Come dimostrano i coefficienti negativi relativi alla probabilità di transitare dall'occupazione all'inattività, al crescere del livello d'istruzione diminuisce il rischio di diventare inattivi. Bisogna tuttavia segnalare un rischio di disoccupazione maggiore, e statisticamente significativo, per le diplomate rispetto alle lavoratrici con un livello d'istruzione inferiore: questo è probabilmente dovuto alla maggior obsolescenza delle conoscenze acquisite nei percorsi di studio secondari che sfavorisce questo gruppo di lavoratrici anziane rispetto alle meno istruite, inserite in settori produttivi dove minore è il peso del capitale umano.

L'influenza dell'intera carriera lavorativa sulla probabilità di transitare dall'occupazione a un diverso status sembra delineare due tendenze distinte. Il maggior numero di episodi di disoccupazione favorisce il rischio di perdere l'occupazione, soprattutto in favore della disoccupazione e, per gli uomini, anche dell'inattività, sottintendendo un effetto di stigmatizzazione sugli individui con le carriere più instabili che li rende ancor più vulnerabili⁸. Al contrario, l'aver avuto più esperienze lavorative diminuisce la probabilità di uscire dal mercato del lavoro, in particolare verso il pensionamento: l'alto livello di mobilità può indicar la necessità, presente soprattutto nei paesi nordici e in alcuni centro-europei come l'Olanda, di garantirsi trattamenti pensionistici migliori, in quanto i frequenti cambiamenti potrebbero essere indice della volontà di ottenere trasferimenti pensionistici con tassi di sostituzione più elevati (Brugiavini e al. 2010).

Si confermano infine le ipotesi riguardo al ruolo dei regimi di welfare: mentre i paesi con un regime social-democratico promuovono la permanenza nel mercato del lavoro, registrando un rischio minore di disoccupazione, negli altri paesi i lavoratori anziani maschi sono più soggetti a sperimentare la transizione

⁷ Questa ipotesi è confortata dal fatto che nel campione utilizzato effettivamente un'ampia quota di lavoratrici con un alto livello d'istruzione è impiegata nei servizi alle imprese.

⁸ Si ricorda che in questo caso gli episodi di disoccupazione registrati hanno la durata di almeno 6 mesi e ciò esclude i brevi periodi di disoccupazione "volontaria" conseguenti alle transizioni *job to job*, ma al contrario cattura tutte le esperienze di disoccupazione forzata, spesso di lungo periodo.

dall'occupazione alla disoccupazione (regime conservatore) o alla pensione (regime conservatore e, in misura, ancor più significativa mediterraneo) e le donne registrano un più alto rischio di diventare inattive, non potendo accedere ai programmi di prepensionamento implementati sia nel Centro che nel Sud Europa.

5. L'USCITA DALLA DISOCCUPAZIONE

Dopo aver analizzato quali caratteristiche rendano alcuni lavoratori anziani più vulnerabili di altri al rischio della disoccupazione, ci si propone ora di comprendere quali siano invece i fattori che possono favorire la transizione verso un nuovo episodio di lavoro. Come discusso in precedenza, la disoccupazione tra i lavoratori anziani si traduce spesso in un periodo ponte verso la pensione, quindi è stato stimato un modello a destinazione multipla che prevede anche la transizione dalla disoccupazione al pensionamento. Come per il modello precedente, anche in questo caso, accanto a caratteristiche individuali quali l'età, la coorte di nascita, il livello d'istruzione, si terranno in considerazione le specificità della carriera lavorativa e dell'ultima occupazione avuta prima della disoccupazione e il ruolo dei regimi di welfare.

Innanzitutto dal modello (Tab. 5.1) risulta subito evidente come all'aumentare dell'età sia per gli uomini che per le donne diminuisca la probabilità di abbandonare la disoccupazione in favore di un nuovo lavoro. Questo conferma come la disoccupazione in età anziana rappresenti più che uno stato transitorio in attesa di una nuova occupazione, una condizione che porta all'esclusione definitiva dal mercato del lavoro, sia che questa rappresenti un "ponte" verso la pensione, sia che produca effetti di scoraggiamento su gruppi di lavoratori anziani che per particolari caratteristiche risultano assai difficilmente occupabili e che sono dunque destinati all'inattività. Osservando l'effetto coorte, sembra emergere un quadro che vede soprattutto le coorti più giovani particolarmente penalizzate: la probabilità di trovare una nuova occupazione è dunque minore negli ultimi anni per gli ultracinquantenni, sintomo probabilmente di un mercato del lavoro che, a fronte del rapido e radicale mutamento tecnologico avvenuto soprattutto dagli anni Novanta, riduce notevolmente la domanda di lavoro per gli anziani meno preparati all'utilizzo delle nuove tecnologie (Bartel e Sicherman 1993; Friedberg 2003; Meyer 2007). Anche la probabilità di transitare al pensionamento dopo un periodo di disoccupazione si riduce per le coorti più giovani, indicando così gli effetti delle più recenti riforme che hanno visto in tutti i paesi, seppur in misura differente, il restringimento dei canali di accesso ai trattamenti di pensionamento e l'accresciuta importanza di sistemi previdenziali integrativi, i cui benefici sono legati a una più lunga permanenza nel mercato del lavoro (OECD 2007, 2011).

La probabilità di uscire dalla disoccupazione per un nuovo impiego risulta essere influenzata positivamente soprattutto dal livello d'istruzione, cosicché sono i più istruiti ad aver maggiore possibilità di rientrare nel mercato del lavoro, probabilmente poiché più preparati e più pronti ad adattarsi alle nuove competenze richieste e più propensi ad acquisire nuove conoscenze che li rendono più occupabili nella società dei servizi. Alcuni studi hanno dimostrato come le politiche di riqualificazione per i lavoratori anziani risultano efficaci per aumentare la loro permanenza nel mercato del lavoro e come, a parità di competenze informatiche, i lavoratori ultracinquantenni siano più produttivi degli under 30 (Bertschek e Meyer 2008; Picchio e van Ours 2011), tuttavia il coinvolgimento in questi programmi risulta ancora troppo contenuto anche nei paesi più virtuosi come quelli scandinavi (OECD 2006).

Un ulteriore elemento che aumenta la probabilità di trovare una nuova occupazione è l'aver avuto una precedente esperienza nel settore dei servizi, sia intermedi che finali per gli uomini, e soprattutto finali per le donne. Tenendo presente la teoria della mobilità di carriera, secondo cui le nuove esperienze lavorative seguono il solco delle occupazioni precedenti (Rosen 1972; Sicherman e Galor 1990; Iglesias Fernandez e Llorente Heras 2005), e considerando come il settore dei servizi sia quello maggiormente in grado di creare nuove opportunità di lavoro (Reyneri 2011), è facile comprendere perché i lavoratori precedentemente

occupati nei servizi abbiano maggiori probabilità di reimpiego rispetto a quelli dell'industria, settore la cui capacità di produrre occupazione registra un trend negativo ormai da diverso tempo.

Tab. 5.1 Uscita dalla disoccupazione - Regressione logistica multinomiale

		Uomini	Donne
Disoccupato -> Occupato		Coeff. β	Coeff. β
<i>Coorte di nascita</i>	-1935 (<i>rif.</i>)		
	1936-1945	-0,84	0,30
	1945-	-1,97 ***	-0,74
<i>Classe d'età</i>	45-49	-0,26	0,01
	50-54 (<i>rif.</i>)		
	55-59	-0,97 **	-1,08 **
	60+	-4,83 ***	-5,08 ***
<i>Stato civile</i>	single/separato/vedovo (<i>rif.</i>)		
	sposato/convivente	0,54	0,56
<i>Livello d'istruzione</i>	Fino lic. Media		
	Diploma	1,14 **	-0,22
	Laurea o superiore	0,90 *	0,64
<i>Settore economico</i>	Agricoltura	1,18	0,30
	Industria (<i>rif.</i>)		
	Edilizia	0,76	0,96
	Servizi intermedi	1,02 **	0,74
	Servizi finali	1,20 **	1,05 **
<i>Livello professionale</i>	Non manuale qual. (<i>rif.</i>)		
	Non manule non qual.	0,06	-0,16
	Manuale qual.	-0,60	0,14
	Manuale non qual	-0,21	0,15
	Num. episodi disocc.	2,85 ***	2,45 ***
	Numero episodi occupazione	-0,07	0,08
<i>Sistema di welfare</i>	Social-democratico (<i>rif.</i>)		
	Conservatore	-1,45 ***	-0,99 **
	Mediterraneo	-1,13 *	-2,25 **
Costante		0,42	-0,93

Tab. 5.1 Uscita dalla disoccupazione - Regressione logistica multinomiale

		Uomini	Donne
Disoccupato -> Pensionato		Coeff. β	Coeff. β
<i>Coorte di nascita</i>	-1935		
	1936-1945	-0,14	-0,47
	1945-	-2,26 ***	-2,64 ***
<i>Classe d'età</i>	45-49	-13,47 ***	-0,15
	50-54		
	55-59	1,55 *	1,97 *
	60+	2,22 **	2,40 **
<i>Stato civile</i>	single/separato/vedovo		
	sposato/convivente	-0,32	-0,08
<i>Livello d'istruzione</i>	Fino lic. Media		
	Diploma	-0,39	0,39
	Laurea o superiore	-0,52	0,53
<i>Settore economico</i>	Agricoltura	-0,23	0,15
	Industria		
	Edilizia	-0,07	-1,87
	Servizi intermedi	0,13	-0,47
	Servizi finali	0,05	0,03
<i>Livello professionale</i>	Non manuale qual.		
	Non manule non qual.	0,45	-0,39
	Manuale qual.	0,62	-2,04 *
	Manuale non qual	0,87 *	-0,40
	Num. episodi disocc.	0,34	0,84 **
	Numero episodi occupazione	-0,25 ***	-0,39 ***
<i>Sistema di welfare</i>	Social-democratico		
	Conservatore	1,30 **	0,75 *
	Mediterraneo	-0,81	-0,91
Costante		-2,19	-1,13
R Quadro		0,51	0,50
Numero di osservazioni		723	672

Fonte: SHARELIFE; ***: $p < 0,001$, **: $p < 0,010$, *: $p < 0,050$

Una carriera particolarmente instabile con numerosi episodi di disoccupazione lunga, se da un lato aumenta la probabilità di perdere il lavoro come si è visto nel modello precedente, dall'altro fa crescere la propensione a trovare una nuova occupazione, verosimilmente poiché tra i lavoratori cresce la volontà, o la necessità, di garantirsi un miglior trattamento pensionistico per il futuro. Bisogna però notare come per le donne una carriera con più esperienze di disoccupazione favorisca anche l'uscita definitiva dal mercato del lavoro verso la pensione, ma in questo caso questa transizione coinvolge soprattutto le lavoratrici del

campione appartenenti alle coorti di nascita più vecchie, storicamente meno propense delle generazioni che le hanno seguite ad avere un forte attaccamento al mercato del lavoro, soprattutto quando le opportunità di impiego divenivano più scarse. Infine un maggior numero di esperienze lavorative diminuisce la probabilità di diventare pensionati sia per le donne che per gli uomini disoccupati, che potrebbero beneficiare in caso di ritiro definitivo di benefici pensionistici peggiori rispetto a coloro che possono vantare carriere meno frammentate e con esperienze lavorative durature (OECD 2007, 2011).

Infine è chiaro il ruolo dei regimi di welfare, con i paesi nordici che più di tutti promuovono il ritorno nel mercato del lavoro dei disoccupati e i paesi conservatori e mediterranei nei quali diventare disoccupati da anziani implica forti difficoltà di reimpiego, a meno che non intervengano programmi *ad hoc* che mettono a disposizione un percorso guidato dalla disoccupazione alla pensione, come nel già citato caso tedesco.

5.1 Il lavoro atipico dopo la disoccupazione

La perdita del lavoro e la permanenza nello stato di disoccupato rappresenta una condizione marginale nella forza lavoro anziana dei paesi qui considerati, ma proprio per questo può avere implicazioni ancora più negative. In mancanza di politiche tese a ridurre il peso della disoccupazione sui lavoratori anziani e ad aumentarne la dotazione di capitale umano, come avviene nei paesi nordici che promuovono il prolungamento della vita attiva secondo la prospettiva del mantenimento nel mercato del lavoro, la disoccupazione in età anziana può produrre un forte stigma sui lavoratori che sono meno occupabili poiché meno qualificati e non in possesso dei requisiti di accesso a percorsi alternativi di uscita verso la pensione.

Proprio l'inasprimento dei criteri di eleggibilità ai sistemi di sicurezza sociale che hanno permesso in passato un ampio ricorso al prepensionamento come vera e propria politica del lavoro (Kohli e al. 1991), impone a chi perde il lavoro l'esigenza di trovare una nuova occupazione. In conclusione è quindi opportuno chiedersi quali siano le forme di lavoro più a portata degli ultracinquantenni disoccupati. È stato visto in precedenza come nonostante le pressioni della globalizzazione per una maggior flessibilità del lavoro, in realtà gli anziani non sembrano essere stati coinvolti nella diffusione del lavoro atipico come avvenuto invece per i lavoratori più giovani, se non in maniera contenuta per il lavoro part-time. Dai dati relativi alle due waves di SHARE (Tab. 5.2), emerge però come tra i lavoratori ultracinquantenni disoccupati al momento della prima rilevazione, ci sia una maggior incidenza di forme di lavoro atipico se questi hanno un nuovo impiego alla seconda rilevazione. In particolare tra gli uomini cresce l'importanza del lavoro part-time⁹, mentre per le donne diventa prevalente il lavoro a termine.

Nei paesi con un regime di welfare social-democratico tra chi ha sperimentato la disoccupazione crescono entrambe le forme di lavoro atipico qui considerate e in misura sostanzialmente simile tra uomini e donne, a conferma di come l'architettura di questo regime di welfare promuova in maniera trasversale la permanenza nel mercato del lavoro, offrendo anche ai lavoratori più disagiati opportunità che possono consentire un'uscita verso la pensione più graduale, anche a fronte di una riduzione del reddito (Wadensjö 2006; Maron e Larsen 2009).

Nei paesi conservatori del Centro-Europa, sia per gli uomini che per le donne, aumenta l'incidenza del lavoro atipico dopo un episodio di disoccupazione. In questo caso però si può essere di fronte ad una polarizzazione che aumenta il livello di disagio sociale: se da una parte l'aumento del part-time, dovuto

⁹ Poiché la definizione di part-time differisce tra i paesi considerati, si è in questo caso deciso di seguire quanto indicato dall'OECD che utilizza come discriminante tra lavoro a tempo pieno e parziale il limite di 30 ore settimanali di lavoro (Bastelaer e al. 1997).

all'implementazione di programmi di pensionamento parziale, consente un ritiro dalla vita attiva attraverso percorsi istituzionalizzati e protetti (Devisscher 2004; Bredgard e Tros 2006; Graf e al 2009), la diffusione del lavoro temporaneo dall'altra, è sintomo per un gruppo di lavoratori già penalizzati dall'aver sperimentato la disoccupazione, di estrema instabilità di carriera e di reddito (D'Addio e Rosholm 2004; Jabsen e Bucholz 2009; Maurice e Wolbers 2009).

Tab. 5.2 Condizioni di lavoro - Totale lavoratori e lavoratori disoccupati nella prima wave*- Valori percentuali

Totale lavoratori occupati nella wave 2								
<i>Regime di Welfare</i>	Social-democratico		Conservatore		Mediterraneo		Totale	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Ore di lavoro settimanali								
> 30 ore	80,7	73,6	87,7	60,2	87,9	71,2	87,2	64,2
< 30 ore	19,3	26,4	12,3	39,8	12,1	28,8	12,8	35,8
Durata contratto								
Permanente	73,6	80,7	73,7	70,7	81,8	58,9	75,2	69,5
Temporaneo	26,4	19,3	26,3	29,3	18,2	41,1	24,8	30,5

Lavoratori disoccupati nella wave 1 e occupati nella wave 2								
<i>Regime di Welfare</i>	Social-democratico		Conservatore		Mediterraneo		Totale	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Ore di lavoro settimanali								
> 30 ore	75,0	66,7	56,3	54,0	86,6	89,1	66,1	66,8
< 30 ore	25,0	33,3	43,7	46,0	13,4	10,9	33,9	33,2
Durata contratto								
Permanente	63,6	55,6	27,7	50,7	0,0	30,6	72,3	32,4
Temporaneo	36,4	44,4	72,3	49,3	100,0	69,4	27,7	67,6

Fonte: SHARE Wave 1 e Wave 2; *Casi pesati

Nei paesi mediterranei invece il lavoro part-time, già poco diffuso, non solo non trova maggior diffusione, ma anzi tra le donne che escono dalla disoccupazione diminuisce notevolmente il suo peso, a sottolineare nuovamente come, tra le lavoratrici più motivate a rimanere nel mercato del lavoro, prevalgano forme di occupazione più simili a quelle maschili. L'effetto dell'aumento della flessibilità si coglie però a pieno nel netto incremento dell'incidenza del lavoro temporaneo, che in mercati del lavoro che offrono poche opportunità di reimpiego come quelli mediterranei, si accompagna spesso a contratti di breve durata e con condizioni di lavoro assai disagiate, caratteristiche proprie di quelli che Eurofound (2010) definisce "very atypical works".

6. CONCLUSIONI

La globalizzazione ha reso le carriere più instabili e frammentate, ma i lavoratori ultracinquantenni sono stati investiti in maniera marginale da questo fenomeno che ha interessato soprattutto le fasce più giovani. Tra i lavoratori anziani in particolare non si registrano aumenti significativi della disoccupazione, soprattutto grazie agli interventi di politica pubblica attuati nel corso dei decenni passati, pur con logiche differenti tra i paesi europei considerati nell'analisi. I paesi social-democratici hanno adottato strategie di mantenimento e prolungamento della vita attiva, attraverso un mix tra politiche attive del lavoro e riforme che hanno reso sempre meno appetibile il pensionamento anticipato rispetto all'età di ritiro standard. Nel Centro e Sud Europa invece si è cercato di contenere l'esubero di lavoratori anziani attraverso interventi di riduzione della forza lavoro, destinati soprattutto ai settori produttivi più tradizionali e ai lavoratori meno

qualificati, che hanno consentito a molti, in prevalenza maschi, di terminare in anticipo la propria carriera senza subire il rischio della disoccupazione.

Quando però ci si trova a sperimentare un episodio di disoccupazione dopo i 50 anni, questo rappresenta spesso un periodo di lunga esclusione dal mercato del lavoro che si può tradurre nella definitiva transizione all'inattività. I lavoratori anziani più colpiti dal rischio di disoccupazione sono quelli occupati in professioni manuali e con una minor dotazione di capitale umano, fattori che li rendono più vulnerabili in un mercato del lavoro sempre più terzariato in cui i cambiamenti tecnologici sono sempre più frequenti e radicali. Le differenze di genere contano soprattutto nel rendere la disoccupazione uno stato più probabile per gli uomini che per le donne, per le quali invece perdere il lavoro può diventare prevalentemente causa di transizione all'inattività.

Se la globalizzazione dei mercati non ha reso i lavoratori anziani significativamente più vulnerabili alla disoccupazione rispetto al passato, incide però sulla loro probabilità di rientro nel mercato del lavoro e sulle forme della nuova occupazione. Sono infatti le coorti più giovani ad incontrare maggiore difficoltà ad uscire dalla disoccupazione, sia attraverso un nuovo impiego, per il quale di nuovo agiscono molto positivamente l'istruzione e le competenze acquisite durante la carriera, sia attraverso il pensionamento, i cui criteri di accesso hanno subito un restringimento negli ultimi anni in tutti i paesi. Le opportunità di lavoro per gli anziani disoccupati inoltre sembrano mostrare una tendenza verso una maggiore flessibilità con un peso superiore dei contratti atipici. I paesi social-democratici vedono aumentare soprattutto il peso del lavoro atipico, con una logica di *flessibilità protetta* che, nonostante una diffusione delle politiche attive tra gli anziani non ancora paragonabile a quanto avviene per le classi d'età più giovani, tende alla realizzazione del concetto di *flexicurity* (Tros 2004; Bredgard e Tros 2006). Nei paesi con un regime di welfare conservatore aumenta invece il grado di disuguaglianza tra coloro che riescono, attraverso la combinazione tra pensione e occupazione part-time, a garantirsi percorsi di transizione al pensionamento stabili, e i disoccupati che, non avendo accesso a percorsi istituzionalizzati, vivono l'instabilità lavorativa nella parte finale della carriera, con le conseguenti ripercussioni sui benefici pensionistici futuri. I paesi mediterranei infine sono quelli che più di tutti sembrano penalizzare chi perde il lavoro in età avanzata, attraverso una *via bassa alla flessibilità*, che promuove il rientro nel mercato del lavoro soprattutto attraverso contratti a termine che nel medio-lungo periodo portano all'erosione delle competenze, provocando la marginalizzazione o l'esclusione definitiva dal mercato del lavoro (Booth e al. 2002; OECD 2002; Arulampalam 2004; Gagliarducci 2004 Albert e al. 2005).

Nonostante il rischio di perdere il lavoro in età avanzata risulti quindi un fenomeno ancora marginale, in un quadro di forte mutamento tecnologico e di progressiva riduzione della flessibilità nell'accesso alla pensione, è allora opportuno che si crei un sistema di politiche del lavoro che abbiano un target anche sui lavoratori ultracinquantenni, in modo che non aumenti il grado di disagio sociale tra chi beneficia di una posizione stabile e protetta nel mercato del lavoro e chi invece si trova a subire il rischio di sperimentare la disoccupazione.

BIBLIOGRAFIA

- Albert C., García-Serrano C., Hernanz V. (2005), "Firm-provided training and temporary contracts", *Spanish Economic Review* 7.
- Allmendinger J. (1989), "Educational systems and labor market outcomes", *European Sociological Review* 5(3)
- Arulampalam, W., Booth A., Bryan M. (2004), "Training in Europe", *Journal of the European Economic Association*, 2(2-3).
- Barbieri (2009), "Flexible employment and inequalities in Europe", *European Sociological Review* 25(6)
- Barbieri P. e Scherer S. (2009), "Labour Market Flexibilization and its Consequences in Italy", *European Sociological Review*, 25(6).
- Bartel A.P. e Sicherman N. (1993), "Technological Change and the Careers of Older Workers," NBER Working Papers 3433, National Bureau of Economic Research, Inc.
- Bastelaer A., Lemaitre G., Marianna P. (1997), "The Definition of Part-time Work for the Purpose of International Comparisons", *OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers* No. 22, Parigi, OECD.
- Becker G.S. (1964), *Human Capital. Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, New York, Columbia University Press
- Bertschek I. e Meyer J (2008), "Do Older Workers Lower IT-Enabled Productivity? Firm-Level Evidence from Germany", *DRUID Working Paper* 08-17, Aalborg University, Department of Business Studies
- Blondal S e Scarpetta S. (1998), *The Retirement Decision in OECD Countries*, Paris, OECD
- Blossfeld H.P., Buchholz S. e Hofacker D. (2006), *Globalization, Uncertainty and Late Career in Society*, London/New York, Routledge
- Blossfeld H.P., Klijzing E., Mills M. e Kurz K. (2005), *Globalization, Uncertainty and Youth in Society*, London/New York, Routledge
- Blossfeld, H.-P., Kurz K., Buchholz S., Bukodi E. (2009), *Young Workers, Globalization and the Labor Market: Comparing Early Working Life in Eleven Countries*. Cheltenham - Northampton, Edward Elgar.
- Blossfeld H.P., Kurz K., Buchholz S. e Bukodi E. (2008), *Young Workers, Globalization and the Labor Market: Comparing Early Working Life in Eleven Countries*, Cheltenham UK, Edward Elgar
- Blossfeld H.P., Mills M. e Bernardi F. (2006), *Globalization, Uncertainty and Men's Career. An International Comparison*, Cheltenham, UK
- Booth A.L., Francesconi M., Frank J. (2002), "Temporary jobs: stepping stones or dead-ends?", *Economic Journal*, 112(480).
- Bonoli G. (2000), *The Politics of Pension Reform*, Cambridge, Cambridge University Press.

- Borsch-Supan, A. e Jürges H. (2005), "The Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe – Methodology", Mannheim, Mannheim Research Institute for the Economics of Aging (MEA).
- Bredgaard T. e Tros F. (2006), "Alternatives to early retirement? Flexibility and security for older workers in the Netherlands, Denmark, Germany and Belgium", paper presentato al Meeting ILP "Innovating Labour Market Policies: Transitional Labour Markets and Flexicurity", Amsterdam 30 Novembre – 1 Dicembre 2006
- Brugiavini A., Padula M., Pasini M., Peracchi F. (2010), "Labour mobility and retirement", Mannheim Research Institute for the Economics of Aging (MEA) Working Paper No. 220-2010
- Brussig M. e Wubbeke C. (2007), "Policy-making in ageing labour markets: the case of hidden early retirement in Germany", paper per il 2nd European Workshop on Labour markets and demographic change, Rostock, 10 – 11 maggio 2007
- Bucholz S. e Kurz K. (2005), "Increasing employment instability among young people? Labor market entries and early careers in Germany since the mid-1980s", flexCAREER Working Paper n.3, Bamberg, University of Bamberg
- Bucholz S., Hofacker D., Blossfeld H.-P. (2006), "Globalization, accelerating social change and late careers: a theoretical framework", in Blossfeld H.-P., Bucholz S., Hofacker D., *Globalization, Uncertainty and Late Careers in Society*, Londra – New York, Routledge.
- Casey B. e Laczkó F. (1989), "Early retired or long term unemployed? The situation of non-working men aged 55-64 from 1979 to 1986", *Work, Employment and Society*, vol. 3
- Chan S. e Stevens A. (2001), "Job Loss and Employment Patterns of Older Workers", *Journal of Labor Economics* 19: pp. 484-521
- D'Addio A. e Rosholm M. (2004), "Exits from temporary jobs in Europe: a competing risk analysis", Studio per la Commissione Europea, Dipartimento Occupazione e Affari Sociali.
- Dahl S.-A., Nilsen O. A., Vaage K. (2003), "Gender Differences in Early Retirement Behaviour", *European Sociological Review* 19(2)
- De Grip A. e Zwick T. (2004), "The employability of low-skilled workers in the knowledge economy", LSE, LoWer Final Paper
- Delsen L. (1998), "When do men work part-time?", in O'Riley e Fagan C., *Part Time Prospects: an International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*, Londra-New York, Routledge.
- Devisscher S. (2004), "The career break (Time Credit) scheme in Belgium and the incentive premium by the Flemish Government", IDEA Consult Discussion Paper, Bruxelles
- Długosz S., Stephan G., Wilke R. (2009), "Fixing the leak: unemployment incidence before and after the 2006 reform of unemployment benefits in Germany", ZEW Discussion Paper 09-079
- Ebbinghaus B. (2006), *Reforming Early Retirement and Social Partnership in Europe, Japan and the USA*, Oxford, Oxford University Press.

- Ebbinghaus B. (2008), "Comparative Regimes Analysis: Early Exit from Work in Europe, Japan and the USA" in L. Kenworthy e A Hicks (eds.) *Methods and Substance in Macrocomparative Analysis*, Basingstoke, Palgrave
- Esping-Andersen G. (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton, Princeton University Press
- Esping-Andersen G. (2000), *I Fondamenti Sociali delle Economie Postindustriali*, Bologna, Il Mulino
- Eurofound (2010), "Very atypical work. Explanatory analysis of fourth European Working Condition Survey. Background paper", Dublino, Eurofound
- Euwals R., van Vuren A., van Vuuren D. (2011), "The decline of early retirement pathways in the Netherlands: an empirical analysis of health care sector", IZA Discussion Paper No. 5810
- Fasang A. (2010), "Retirement: Institutional Pathways and Individual Trajectories in Britain and Germany", *Sociological Research Online* 15(2)
- Ferrera M. (1996), "The Southern Model of Welfare in Social Europe" in *Journal of European Social Policy* 6 1: pp. 17-37
- Fourage D. e Schils T. (2008), "Participation in training and its effect on the decision to retire early", International Conference on Economics of Education, Firm Behaviour and Training Policies, 25-27 giugno 2008, Università di Zurigo
- Friedberg L. (2003), "The impact of technological change on older workers: evidence from data on computer use", *Industrial and Labour Relations Review*, 56(3).
- Frosch K. (2006), "Reemployment Rates over the Life Course: Is There still Hope after Late career Job Loss?", *Thunen Series of Applied Economics Theory Working Paper No. 64*
- Gagliarducci S. (2004), "What is bad about temporary employment?", European University Institute, Firenze
- Gangl M.(2002), "Welfare state stabilization of employment careers: unemployment benefits and Job histories in the United States and West Germany", WZB Discussion Paper 02-207, Berlino.
- Giesecke J. (2009), "Socio-economic Risks of Atypical Employment Relationships: Evidence from the German Labour Market", *European Sociological Review*, 25(6)
- Gorter C., Nijkamp P. e Rietveld P. (1993), "Barriers to Employment: Entry and Re-entry Possibilities of Unemployed Job Seekers in The Netherlands", *De Economist* 141: 70-95
- Graf N., Hofer H., Winter-Ebmer R. (2009), "Labour supply effects of a subsidized old-age part-time scheme in Austria", IZA Discussion Paper No.4239.
- Guillemard A.M. e Rein M. (1993), "Comparative Patterns of Retirement: Recent Trends in Developed Societies", *Annual Review of Sociology*, 19
- Henkens K. e Kalmijn M. (2006), " Labor market exits of older men in the Netherlands. An analysis of survey data 1979-99", in Blossfeld H.P., Buchholz S. e Hofacker D., *Globalization, Uncertainty and Late Career in Society*, London/New York, Routledge

- Hirsch B., Macpherson D. e Hardy M. (2000), "Occupational Age Structure and Acces for Older Workers", *Industrial and Labor Relations Review* 53: pp. 401-418
- Hofacker D. (2010), *Older Workers in a Globalizing World*, Cheltenham – Northampton, Edward Elgar.
- Iglesias Fernandez C. e Llorente Heras R. (2005), "Sectorial structure, qualification characteristics and patterns of labour mobility", Institute of Social and Economic Analysis Working Papers Series No. 02-2005, Universidad de Alcalà
- Jabsen A. e Buchholz S. (2009), "Increasing uncertainty in old age in Germany? The development of social inequality in later life since the mid-1980s", flexCAREER Working Paper, Università di Bamberg.
- Jacobs M., Kohli M., Rein M. (1991), "Testing the industry-mix hypothesis of early exit" in ", in Kohli M, Rein M., Guillemard A-M. e van Gunsteren H., *Time for Retirement. Comparative Studies of early exit from the Labor Force*, Cambridge, Cambridge University Press
- Kautto M e Kvist J. (2002), "Parallel trends, persistent diversity: Nordic welfare states in the European and global context", *Global Social Policy*, 2(2).
- Kohli M. e Rein M. (1991), "The changing balance of work and retirement", in Kohli M, Rein M., Guillemard A-M. e van Gunsteren H., *Time for Retirement. Comparative Studies of early exit from the Labor Force*, Cambridge, Cambridge University Press
- Kohli M, Rein M., Guillemard A-M. e van Gunsteren H. (1991), *Time for Retirement. Comparative Studies of early exit from the Labor Force*, Cambridge, Cambridge University Press
- Kvist J. (2001), "Nordic activation in the 1990s", *Benefits*, 31(5/6).
- Luijckx R. e Wolbers M. H. J. (2009), "The Effects of Non-Employment in Early Work-Life on Subsequent Employment Chances of Individuals in The Netherlands", *European Sociological Review*, 25(6).
- Maltby T., de Vroom B., Mirabile M.L. e Overbye E. (2004), *Ageing and the Transition to Retirement. A Comparative Analysis of European Welfare States*, Burlington, Ashgate
- Marold, J. e Larsen, M. (2009), "How 'flexicure' are older Danes? The development of social inequality in later life since the 1980s", flexCAREER Working Paper, Università di Bamberg.
- Maurice G. e Wolbers, M. (2009), "Late career mobility and the transition into retirement of older workers in the Netherlands", flexCAREER Working Paper, Università di Bamberg.
- Mayer K.U. (2001), "The Paradox of Global Social Change and National Path Dependencies: Life Course Patterns in Advanced Societies", in A. Woodward e M. Kohli (eds.) *Inclusions and Exclusions in European Societies*, London/New York, Routledge
- McBride s. e Williams R.A., (2001), "Globalization, the restructuring of labour markets and policy convergence: the OECD Job Strategy", *Global Social Policy*, 1(3).
- Meyer J. (2007)., "Older workers and the adoption of new technologies", ZEW Discussion Paper No. 07-050, Center for European Economic Research

- Mills M, Blossfeld H.-P., Bucholz S., Hofacker D., Hofmeister H., Bernardi F., (2009), "Converging divergences? An international comparison of the impact of globalization on industrial relations and employment careers", *International Sociology*, 23(4).
- Muller W. e Gangl M. (2003), *Transitions from Education to Work in Europe: the Integration of Youth into EU Labor Markets*, Oxford, Oxford University Press.
- Naschold F. e de Vroom B. (1994), *Regulating Employment and Welfare: Company and National Policies of Labour Force Participation at the End of Worklife in Industrial Countries*, Berlino – New York, Walter de Gruyter.
- OECD (2002), "Taking the measure of temporary employment", *OECD Employment Outlook 2002*, Parigi, OECD
- OECD (2006), *Ageing and Employment Policies: Live Longer, Work Longer*, Parigi, OECD
- OECD (2007), *Pension at a Glance: Public Policies across OECD Countries*, Parigi, OECD
- OECD (2011), *Retirement-Income Systems in OECD and G20 Countries*, Parigi, OECD
- Picchio M. e van Ours J.C. (2011), "Retaining through training: even for older workers", IZA Discussion Paper No. 5591
- Putman L. (2005), "Dutch older workers and their labour market participation. Changing the social norm of early retirement", TLM.NET 2005 Working Papers No. 2005-25
- Reyneri E. (2011), *Sociologia del Mercato del Lavoro. Il Mercato del Lavoro tra Famiglia e Welfare*, Bologna, Il Mulino
- Rosen S. (1972), "Learning and experience in the labor market", *Journal of Human Resources* 7(2)
- Scherer S. (2004), "Stepping-stones or Traps? The Consequences of Labor Market Entry Positions on Future Careers in West Germany, Great Britain and Italy", *Work, Employment & Society* 18 2: pp. 369-394
- Schils, T. (2008), "Early retirement in Germany, the Netherlands and the United Kingdom: A longitudinal analysis of individual factors and institutional regimes", *European Sociological Review*, 24(3)
- Shavit Y. e Muller W. (1998), *From School to Work: A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations*, Oxford, Clarendon Press
- Sicherman N. e Galor O. (1990), "A theory of career mobility", *Journal of Political Economy* 98(1)
- Soskice D. (1991), "The Institutional Infrastructure for the International Competitiveness: A Comparative Analysis of the UK and Germany", in A.B. Atkinson (ed.) *Economics for the New Europe*, London, Macmillan Academic and Professional Ltd.
- Teeple G. (1995), *Globalization and the Decline of Social Reform*, Toronto, Garamond Press.
- Tros F. (2004), "Towards "flexicurity" in policies for the older workers in EU-country?", Conferenza IREC, Utrecht, Agosto 2004

- Wadensjo E. (2006), "Part-Time Pensions and Part-Time Work in Sweden," IZA Discussion Papers 2273, Institute for the Study of Labor (IZA).
- Wolbers, M. H.J. (2006), "Increasing labor market instability among young people? Labor market entry and early career development among school-leavers in the Netherlands since the mid-1980s", flexCAREER Working Paper n. 7, Bamberg, University of Bamberg.
- Yamaguchi K. (1991), *Event History Analysis*, Applied Social Reserch Methods Series Vol. 28, Newbury Park, Sage.
- Zaccaria D. (2009), "Traiettorie dal lavoro alla pensione in Italia, Germania, Danimarca e Regno Unito", Stato e Mercato No. 1, aprile