
Chi sono i lavoratori poveri?

A. Di Bartolomeo *European University Institute*

G. Di Bartolomeo *Università degli Studi di Teramo*

M. Pedaci *Università degli Studi di Teramo*

Sommario

L'idea di questo lavoro è quella di tracciare un profilo del cosiddetto lavoratore povero, ovvero delle persone che pur essendo occupate, percepiscono un basso reddito, normalmente inadeguato rispetto ai bisogni di mantenimento di sé e dei familiari a carico. Si utilizza un semplice modello di regressione logistica per valutare l'impatto delle principali determinanti del fenomeno evidenziate dalla letteratura nonché di alcuni fattori più specifici legati al rapporto di impiego, al grado di protezione, alla sindacalizzazione del lavoratore e alla negoziazione delle condizioni di lavoro, determinanti queste ultime, particolarmente rilevanti per il caso italiano.

Classificazione JEL: *J31; I32*

Parole Chiave: *Povertà; Bassi salari; Disuguaglianza.*

Affiliations and acknowledgements

Giovanni Di Bartolomeo (corresponding author), Facoltà di Scienze della Comunicazione, Università di Teramo, Coste S. Agostino, 64100 Teramo, Italy. Tel.: +39 0861 266 051; e-mail: gdibartolomeo@unite.it. Gli autori ringraziano Andrea Presbitero, un anonimo referee, Nicola Acocella, Guido Baronio, Luigi Burrioni, Mimmo Carrieri e Marina Capparucci per i commenti su versioni preliminari.

Suggested citation

Di Bartolomeo A., Di Bartolomeo G. and Pedaci M. (2011), Chi sono i lavoratori poveri?, *ECONOMIA MARCHE Journal of Applied Economics*, XXX(2): 42-61.

1 Introduzione

Negli ultimi dieci anni, in tutti i paesi europei, il numero di disoccupati è diminuito notevolmente, tuttavia è sempre più evidente l'insorgere di un nuovo segmento di forza lavoro (o di una nuova categoria sociale) composto da persone che, pur essendo occupate, percepiscono un basso reddito (*working poor class*). L'idea di questo lavoro è quella di esaminare le caratteristiche dei lavoratori a basso reddito e delinearne un profilo. Si utilizza un semplice modello di regressione logistica per valutare l'impatto delle principali determinanti del fenomeno evidenziate dalla letteratura.

L'incidenza e la persistenza dei lavoratori poveri è divenuta gradualmente oggetto di grande preoccupazione in molte economie sviluppate, anche per il conseguente crescere della disuguaglianza. Una percentuale elevata di occupati a basso salario potrebbe implicare una maggiore povertà delle famiglie¹ ed essere accompagnata da un'offerta di lavoro poco qualificata e a bassa produttività (Lucifora, 1998; Freeman, 1998), lo stesso lavoro qualificato può risultare, inoltre, "sottopagato" e sotto utilizzato per via di processi di eccessivo investimento nell'istruzione (Freeman, 1976; McGuinness, 2006). L'incidenza dell'occupazione a bassi salari è quindi, in genere, maggiore nei paesi che anche contrattualmente/sindacalmente accettano maggiori ventagli salariali e maggiore flessibilità contrattuale (Lucifora, 1998; OECD, 1997; Blau e Kahn, 1996; Keese e altri, 1998).

L'insorgere del fenomeno era già stato evidenziato negli Stati Uniti² a partire dalla fine degli anni Settanta ed è legato, in larga parte, al processo di de-regolazione dei mercati del lavoro e al moltiplicarsi delle formule *flessibili* di rapporto di impiego. In particolare, le riforme degli anni Novanta hanno creato un mercato del lavoro *duale* (Saint-Paul, 1996). Questo mercato produce forti asimmetrie nelle carriere, poiché tutti i rischi sono concentrati su alcune categorie, meno protette, mentre il legame tra stipendi e produttività rimane debole.

Le riforme non hanno modificato, se non marginalmente, le condizioni degli occupati stabili, ma hanno ridotto la protezione per i nuovi assunti, aumentando il numero dei contratti a tempo determinato e introducendo nuove forme di contratti atipici, più flessibili. Dal punto di vista delle imprese, tale processo ha permesso l'abbattimento dei costi legati all'assunzione, al licenziamento e, più in generale, alle garanzie sul posto di lavoro, permettendo di perseguire politiche di gestione del personale più efficienti rispetto all'andamento del ciclo economico. Allo stesso tempo, però, una parte importante dei lavoratori, perlopiù giovani, è stata intrappolata all'interno del fenomeno della precarietà persistente (Lucifora, 1998, 2001; Lucifora e Salverida, 1998; Capparucci, 2004; Barbieri e Scherer, 2005; Berton e altri, 2008; Mandrone, 2008).

Si è creata così una precarietà permanente e in crescita, poiché, secondo questo schema, le dinamiche del mercato del lavoro implicano, naturalmente, un flusso in uscita dalla forza lavoro di lavoratori con contratti a tempo indeterminato ed un flusso in entrata di lavoratori con

¹ Sia a livello aggregato (Marx e Verbist, 1998), sia a livello disaggregato (OECD, 1997; Eurostat, 2000)). Il punto non è, tuttavia, ovvio, dipende, infatti, dal contro-fattuale considerato. Se, ad esempio, l'alternativa è la disoccupazione, l'occupazione a basso salario non implica un incremento della povertà.

² Negli Stati Uniti, secondo il *Bureau of Labor Statistics* del Dipartimento del Lavoro, i lavoratori a basso reddito erano 7.4 milioni nel 2006 (6.4 nel 2000). I cosiddetti *working poor* sono definiti come coloro che fanno parte della forza lavoro per almeno 27 settimane con un reddito al di sotto del livello ufficiale di povertà. Secondo l'analisi del progetto nazionale *Working Poor Families Project* il fenomeno è più allarmante se si considera che dietro ogni lavoratore c'è una famiglia (si veda il rapporto del *Working Poor Families Project* scaricabile <http://www.workingpoorfamilies.org/>).

contratti atipici, a scadenza, con un tasso di conversione di questi ultimi molto basso³. D'altro canto, sarebbe sbagliato soffermarsi solo sul tipo di rapporto di impiego, poiché il crescente numero di lavoratori intrappolati nella palude dei bassi salari dimostra che anche i contratti a tempo indeterminato possano essere offerti a condizioni assai svantaggiose per i lavoratori. La sola esistenza di forme contrattuali atipiche, anche se poco utilizzate, produce una forte concorrenza sulle condizioni di lavoro, che può ridurre il potere contrattuale dei lavoratori con contratti a tempo indeterminato.

Il presente lavoro è strutturato in quattro paragrafi. Nel prossimo paragrafo si descrivono sinteticamente i dati e la metodologia d'analisi utilizzati. Nel paragrafo 3 si espongono i principali risultati, ovvero i risultati delle nostre stime del rischio di essere un lavoratore a basso salario. Il paragrafo 4 conclude.

2 Dati e metodologia

Per indagare sul fenomeno dei lavoratori a basso salario sono stati utilizzati i dati rilevati dall'indagine dell'Istituto ricerche economiche e sociali "L'Italia del lavoro" (Ires, 2006), condotta su un campione di 6.015 lavoratori con rapporti di impiego a tempo indeterminato o con rapporti di impiego non-standard. L'obiettivo dell'indagine, svolta in occasione del centenario della CGIL; era quello di acquisire elementi di conoscenza riguardo a condizioni e aspettative dei lavoratori. Il campione è stato stratificato secondo le ripartizioni territoriali e l'attività economica⁴. La rilevazione è stata condotta tra il maggio ed il settembre 2005 ed è avvenuta tramite somministrazione di un questionario strutturato, condotto con interviste faccia-a-faccia sul posto di lavoro dai delegati sindacali e, in parte minore, telefoniche (rispettivamente 4.815 e 1.200).

La ricerca effettuata dall'Ires risulta particolarmente adatta allo scopo del lavoro che era quello di fotografare, in un certo istante temporale, lo *status* del lavoratore povero, evidenziando, accanto alle determinanti tradizionali, il ruolo di altri fattori specifici di più difficile rilevazione e fattori legati a caratteristiche personali; ad esempio, il rapporto di impiego in senso ampio, il grado di protezione, i rapporti interpersonali sul lavoro, la sindacalizzazione, gli incentivi extra salariali e le modalità della loro contrattazione, la flessibilità e le modalità con cui questa è stata contrattata ed alcune caratteristiche personali dell'occupato riguardo aspettative ed attitudini. L'indagine Ires (2006) raccoglie, infatti, anche una serie di dati dettagliati riguardo alle caratteristiche del rapporto di impiego, le condizioni di lavoro, il grado di protezione, attitudini all'interno e all'esterno dell'ambiente lavorativo. Occorre tuttavia evidenziare i limiti del campione utilizzato. Innanzitutto, la misura reddituale oltre ad essere sezionale è suddivisa in classi. Inoltre, la documentazione disponibile sull'indagine e sulle modalità della sua somministrazione per la comunità scientifica è scarsa⁵.

³ Si veda, ad esempio, Stewart e Swaffield (1999), che analizza le probabilità di uscita dalla parte bassa della distribuzione dei redditi negli anni Novanta nel Regno Unito. Si veda, per l'Italia, Cappellari (2000) e Cappellari (2007).

⁴ Per un approfondimento sugli obiettivi dell'indagine e sulle caratteristiche del campione si rinvia alla sintesi dei primi risultati di ricerca presentata nel settembre 2007 e disponibile sulle pagine web dell'Ires (www.ires.it). Si veda anche Altieri e altri (2007).

⁵ In particolare per quanto riguarda la stratificazione del campione.

Il campione è costituito da 6.015 osservazioni (lavoratori) di cui il 56,0% uomini⁶. La distribuzione per classi di età segue quella tipica dell'occupazione dipendente italiana, con una più elevata incidenza delle classi di età centrali (il 6,3% ha 15-24 anni, il 24,7% 25-34, il 31,8% 35-44, il 28,3% 45-54, l'8,9% 55-64). A livello territoriale, le regioni settentrionali sono quelle più rappresentate (il 26,8% dei casi si colloca nel Nord-Ovest, il 23,4% nel Nord-Est, il 19,3% nel Centro, il 22,8% al Sud ed il 7,7% nelle isole). In merito al livello di istruzione, il 30,0% degli intervistati ha solamente la licenza elementare o quella media inferiore, il 10,5% un titolo professionale, il 41,6% un diploma e il 17,9% una laurea o un titolo superiore. Le donne hanno, in media, un livello di istruzione più elevato rispetto agli uomini. Va poi notato che i titoli universitari o post-universitari sono meno frequenti nelle regioni settentrionali, soprattutto del Nord-Est.

Circa un terzo del campione (31,8%) è occupato nel settore industriale, il 24,5% nella pubblica amministrazione; i due segmenti risultano sovra-dimensionati rispetto alla media nazionale. Il 13,4% del campione è occupato nel settore commercio, trasporti, spettacolo, turismo. Il 17,9% è nel settore degli "altri servizi privati". Il resto lavora nell'agricoltura (6,5%), nel settore delle costruzioni (4,4%) e nel comparto gas, acqua ed elettricità (1,6%). La maggioranza degli intervistati svolge la sua prestazione di lavoro in organizzazioni di medie o grandi dimensioni, composte di almeno 250 addetti (33,2%) oppure da 50 a 249 impiegati (31,7%). La parte restante del campione lavora in aziende di piccole dimensioni con un numero di addetti che varia da 15 a 49 (17,7%) o meno di 15 (17,5%). Le donne sono occupate più frequentemente nelle piccole imprese e nel settore dei servizi; gli uomini nell'industria, nelle costruzioni e nelle imprese più grandi.

Il 42,3% del campione è costituito da operai (il 23,8% specializzati, il 18,5% non specializzati) per lo più occupati nel settore privato, dove raggiungono il 53,4%, contro il 7,9% della pubblica amministrazione. Gli impiegati sono il 25,1% e sono più presenti nel settore pubblico, in cui rappresentano il 34,4%, contro il 22,1% di quello privato. Il 17,9% del campione svolge professioni tecniche, intellettuali e scientifiche; l'8,0% dichiara di svolgere professioni qualificate nel commercio e nei servizi (tuttavia, analizzando la tipologia di lavoro, emerge come nella maggior parte dei casi non si tratti di mansioni qualificate, e.g. commessi, cassieri, camerieri, e così via). Infine, il 6,7% è costituito da quadri e dirigenti. Dall'analisi di genere, emerge come le donne siano più presenti tra le professioni qualificate nel commercio/servizi e tra gli impiegati, mentre più tipicamente maschile è la posizione di operaio specializzato, ma anche quella di quadro e di dirigente.

L'indagine è riuscita a raggiungere un numero elevato di lavoratori con rapporti di impiego non-standard, che costituiscono il 23,6% del campione. Nella maggioranza dei casi si tratta di lavoratori con contratto a tempo determinato (12,0%) e di collaboratori a progetto o coordinati e continuativi (5,2%); più esigua è, invece, la percentuale di lavoratori con contratti a causa mista⁷ (1,5%), di lavoratori in somministrazione (1,5%), di collaboratori occasionali e soci-lavoratori (1,7%).

⁶ Occorre notare che nell'indagine Ires (2006) si è ritenuto opportuno determinare dei coefficienti di riporto all'universo che tenessero conto da una parte della struttura per sesso ed età della popolazione, dall'altra dei settori di attività economica. Inoltre, poiché il campione estratto sovrastimava gli iscritti ad una organizzazione sindacale, si è anche proceduto ad una post-stratificazione del campione in modo che i risultati finali correggessero anche questa anomalia. Ciò spiega le differenze tra le distribuzioni di frequenza del nostro lavoro e altre analisi descrittive che fanno riferimento alla medesima indagine, ma utilizzano i dati riportati all'universo attraverso coefficienti di riporto.

⁷ Ossia apprendisti, con contratto di formazione-lavoro, e così via.

I lavoratori con rapporti non-standard si concentrano nelle classi di età più giovani, ma sono presenti anche nelle altre fasce anagrafiche. I più giovani sono quelli con contratti a causa mista (età media di circa 24 anni) e quelli in somministrazione (età media 29,8 anni); meno giovani sono, invece, i collaboratori (età media 32,4 anni) e quelli con contratto a tempo determinato (età media 34,5 anni). Le differenze tra uomini e donne sono rilevanti. I rapporti non-standard sono, infatti, più frequenti tra queste; si tratta di un dato non nuovo, che conferma la connotazione di genere dell'instabilità occupazionale. Le donne costituiscono il 44,0% del campione, ma sono il 51,6% degli intervistati con "contratti a scadenza"; percentuali simili a quelle ottenute da altre indagini⁸.

I lavoratori con contratti a tempo determinato, con contratti a causa mista o in somministrazione sono più frequenti tra gli operai, impiegati generici, camerieri, commessi e cassieri. I collaboratori a progetto o coordinati e continuativi sono, invece, occupati prevalentemente nel settore pubblico e in quello dei servizi privati e svolgono frequentemente professioni qualificate, professioni tecniche, intellettuali, scientifiche e creative.

Riguardo la definizione di lavoratori poveri o a basso salario, si sono seguite le convenzioni tradizionali secondo cui la "povertà" è definita in termini relativi, lo stesso vale per l'individuazione dei lavoratori a bassa retribuzione⁹. L'[OECD \(1996\)](#) definisce i lavoratori *low paid* come quelli che guadagnano meno di due terzi rispetto alla retribuzione media (mensile o oraria) della popolazione dei lavoratori a tempo pieno. L'[Eurostat \(2000\)](#) considera come soglia il 60,0% della retribuzione mensile mediana calcolata tra tutti i lavoratori. Altri studi considerano come valore soglia valori inferiori¹⁰. Nell'indagine da noi utilizzata, i dati sul reddito sono stati rilevati come una variabile di tipo ordinale con otto modalità di risposta alla domanda "quanto hai guadagnato al netto nell'ultimo mese tutto compreso?". La seguente tabella descrive la distribuzione dei redditi mensili netti degli intervistati (le densità di frequenza sono introdotte per eliminare l'effetto della diversa ampiezza delle classi).

Seguendo le definizioni [OECD \(1996\)](#) ed [Eurostat \(2000\)](#), consideriamo come lavoratori poveri quelli che guadagnano meno di 1.000 euro netti al mese, vale a dire il 36,4% degli intervistati. Metà del campione (50,1%) si colloca, invece, nella fascia di reddito compresa tra i 1.000 e i 1.500 euro, mentre solo il 13,5% supera i 1.500 euro di retribuzione mensile. La robustezza dei nostri risultati è stata testata utilizzando anche una misura più restrittiva di povertà (800 euro) ed utilizzando i sottocampioni definiti delle ripartizioni geografiche, che, come è ben noto, sono caratterizzate da diversi costi della vita¹¹. La seguente tabella sintetizza la distribuzione del reddito per ripartizione geografica. La maggiore frequenza delle classi di reddito al di sotto di 800 euro per il centro e per il sud rispetto al nord è evidente.

Per identificare le determinanti della condizione di lavoratore povero, si è utilizzato un modello di regressione logistica, in cui la variabile dipendente è il rischio di essere un *working poor*, definito come colui che guadagna mensilmente meno di 1.000 euro. I fattori esplicativi inseriti nel modello sono stati raggruppati in 5 "famiglie" corrispondenti ad altrettante aree di analisi. In particolare, il primo gruppo di covariate riguarda le caratteristiche familiari e socio-demografiche dell'intervistato (sesso, età, area geografica e numero di redditi familiari).

⁸ Si vedano la ricognizione delle stime contenuta in [Accornero \(2006\)](#) e le stime prodotte dall'indagine *Plus (Participation Labour Unemployment Survey)* condotta dall'[Isfol \(2006\)](#).

⁹ [Townsend \(1962\)](#) è stato uno dei primi ad evidenziare il carattere relativo della povertà.

¹⁰ In Germania la maggior parte degli studi considera come valore soglia il 75% della media nazionale, l'Istituto di Statistica e i sindacati norvegesi considerano come valore soglia l'85% del salario orario medio del settore manifatturiero.

¹¹ I risultati particolareggiati delle stime aggiuntive sono disponibili su richiesta.

Tabella 1: *Distribuzione della popolazione (*) per classi di reddito netto mensile.*

Classi di reddito (euro) (**)	Frequenze relative (%)	Frequenze relative (%)	Densità di frequenza (***)
Fino a 400	3,1	2,7	0,007
Da 400 a 800	13,6	12,5	0,033
Da 800 a 1000	19,8	19,9	0,097
Da 1000 a 1300	35,7	33,5	0,117
Da 1300 a 1500	14,4	14,9	0,071
Da 1500 a 2000	9,6	10,8	0,019
Da 2000 a 3000	3,2	4,7	0,003
Da 3000 in poi	0,7	1,1	0,000
Totale	100,0	100,0	

Note: (*) La prima colonna indica le frequenze relative calcolate sul campione mentre la seconda colonna quelle calcolate sul campione utilizzando i coefficienti di riporto all'universo; (**) Le classi di reddito sono chiuse a sinistra; (***) La densità di frequenza è calcolata come rapporto tra le frequenze relative e l'ampiezza della classe.

Fonte: Nostra elaborazione su dati Ires (2006).

Tabella 2: *Distribuzione della popolazione (*) per classi di reddito netto mensile e ripartizione geografica*

Classi di reddito (euro) (**)	Nord		Centro		Sud e Isole	
Fino a 400	1,4	1,6	1,0	1,3	7,1	5,7
Da 400 a 800	9,8	10,4	14,5	12,6	19,2	16,4
Da 800 a 1000	19,5	20,0	22,5	19,7	18,5	19,7
Da 1000 a 1300	38,2	35,1	35,7	34,6	31,7	29,6
Da 1300 a 1500	16,1	15,8	13,2	13,4	12,5	13,9
Da 1500 a 2000	10,7	11,0	9,4	11,5	7,9	10,0
Da 2000 a 3000	3,8	5,4	3,1	5,5	2,3	3,0
Da 3000 in poi	0,6	0,8	0,5	1,3	0,8	1,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Note: (*) Per ogni ripartizione la prima colonna indica le frequenze relative calcolate sul campione mentre la seconda colonna quelle calcolate sul campione utilizzando i coefficienti di riporto all'universo; (**) Le classi di reddito sono chiuse a sinistra.

Fonte: Nostra elaborazione su dati Ires (2006).

Il secondo comprende le variabili relative all'accumulazione di capitale umano (titolo di studi, anzianità lavorativa, utilizzo delle conoscenze scolastiche sul luogo di lavoro, competenze richieste). Nel terzo gruppo sono inserite le determinanti inerenti il tipo di lavoro svolto (settore, professione, dimensione dell'azienda). Il quarto gruppo controlla il rischio di essere un occupato a basso reddito per le caratteristiche del rapporto di impiego, le condizioni di lavoro e il grado di protezione (tipo di contratto, orario di lavoro, esistenza di un contratto integrativo, quota aggiuntiva discussa con il datore o con le organizzazioni sindacali, iscrizione al sindacato, flessibilità concordata o discussa con il datore, lavori svolti in precedenza). L'ultimo gruppo, infine, comprende alcune caratteristiche personali dell'occupato che dovrebbero definirne caratteristiche nascoste rispetto le sue aspettative ed attitudini (quali, ad esempio, rapporto con i colleghi di lavoro nella condivisione dei problemi, aspettative sulle politiche europee in termini di crescita, identità nazionale e migrazioni, collocazione politica); occorre notare

che alcune di queste variabili potrebbero, tuttavia, essere soggette ad una certa endogeneità rispetto alla condizione di lavoratore povero¹².

I risultati delle nostre stime sono presentati nel paragrafo seguente, mentre in Appendice (Tabella 4), è presentata una prima analisi descrittiva sulla distribuzione del campione in base a tutte le variabili utilizzate nel modello.

3 Il rischio di essere un *working poor*

Le nostre stime indicano che alcuni soggetti sperimentano un maggior rischio di rientrare nella categoria dei lavoratori a basso reddito in base a delle caratteristiche osservabili perfettamente in linea con i risultati della letteratura¹³. Questi soggetti sono i lavoratori che svolgono lavori razionalizzati, vincolati in modo sostanziale da fattori tecnico-organizzativi, lavori a qualificazione medio-bassa e ad alta intensità di forza lavoro (definiti, nella terminologia internazionale *middle-low skilled, labour intensive jobs*), quelli con rapporti di impiego non-standard, quelli che lavorano per le piccole-medie imprese. Importanti fattori discriminanti sono poi legati al livello di istruzione, al genere e alla ripartizione geografica.

Rispetto al settore di attività, emerge come i lavoratori impiegati nel settore del commercio, trasporti, spettacolo, turismo ed altri servizi privati non hanno un rischio significativamente diverso di essere lavoratori a basso salario rispetto agli occupati nell'industria. Per quanto riguarda gli impiegati in agricoltura, invece, il rischio di essere un *working poor* è ben tre volte maggiore rispetto a quella degli altri lavoratori del settore privato. L'agricoltura si conferma il settore in cui i posti disponibili sono più di frequente occupazioni "povere", caratterizzate da condizioni modeste, notevolmente al di sotto della media. Al contrario, quanti lavorano nella pubblica amministrazione hanno un rischio minore. Si evidenzia quindi uno svantaggio per i lavoratori dei settori meno protetti ed un vantaggio, invece, per quelli maggiormente tutelati. Si noti che le stime ottenute sono calcolate - tra le altre cose - al netto dell'essere sindacalizzato o meno e del tipo di contratto cui si è sottoposti.

Rilevante appare l'effetto esercitato dal mestiere svolto, ovvero dal gruppo professionale di appartenenza, che insieme al livello di istruzione è una "dimensione" tradizionale della disuguaglianza e della stratificazione sociale (Paci, 1993; Schizzerotto, 2002). I dati confermano che il rischio di essere un lavoratore a basso salario decresce, fin quasi a scomparire, man mano che dalla classe operaia si passa alle classi medie, in particolare a quella media impiegatizia, ai quadri e ai dirigenti. Nello specifico, gli operai specializzati sperimentano un rischio di essere lavoratori a basso salario molto superiore a quella di impiegati, di coloro che svolgono professioni tecniche, intellettuali, scientifiche e creative nonché di quadri e dirigenti. Peggiora invece, come prevedibile, la situazione degli operai non specializzati e di coloro che costituiscono il "proletariato post-industriale" o "proletariato dei servizi", ovvero quei lavoratori impegnati in attività poco qualificate e poco qualificanti nel commercio, nei trasporti negli altri servizi privati (Gallie, 1998; Crompton e altri, 2000). Il rischio di questi lavoratori di rientrare nella categoria del basso salario è significativamente maggiore. Al contrario di quanto prospettato da certi contributi teorici che immaginano e/o descrivono una società dell'informazione, la terziarizzazione dell'economia e la diffusione di potenti innovazioni tecnologiche non eliminano

¹² La regressione presentata è stata controllata anche ad ulteriori, rispetto a quelle presentate, variabili di questo tipo che sono risultate non significative.

¹³ Cfr. Lucifora (1998), Lucifora (2001), Lucifora e Salverida (1998), Barbieri e Scherer (2005), Berton e altri (2008).

profili tradizionali che svolgono compiti semplici e ripetitivi (Castells, 2002; Gallino, 2001). In questo gruppo - costituito da operai non specializzati e proletario dei servizi - troviamo spesso coloro che compongono gli anelli “marginali” o “più deboli” delle *catene del valore*, o in altri termini dei *network* di grandi imprese e organizzazioni pubbliche. Molteplici indagini hanno dimostrato che in alcuni settori, e soprattutto in quello industriale, la qualità del lavoro si muove secondo un gradiente negativo, proporzionale al posto occupato nella catena di valore o *network* di imprese¹⁴.

Come ci si attendeva, l'effetto esercitato dalla dimensione dell'organizzazione in cui si è occupati è altrettanto rilevante. Coloro che lavorano per imprese al di sotto dei 15 dipendenti hanno un rischio quasi doppio di essere lavoratori a basso salario superiore ai dipendenti di realtà produttive più ampie, rischio che tende a diminuire man mano che aumenta il numero degli addetti. Tra i fattori che determinano tale tendenza vanno menzionati: la minor presenza di rappresentanze sindacali e di pratiche di contrattazione integrativa e un numero più limitato di posizioni e livelli gerarchici, che vuol dire anche meno avanzamenti e aumenti di retribuzione. Nonostante la forte influenza dei contesti istituzionali (ossia l'assetto della contrattazione collettiva e le relazioni industriali), queste dinamiche si riscontrano in molti altri paesi europei (cfr. European Foundation 2007).

Riguardo agli effetti delle forme contrattuali e del rapporto di impiego più in generale, emergono interessanti risultati qualitativi e quantitativi, che completano quelli di altre analisi. Molteplici sono, infatti, le indagini, svolte in Italia ed in altri paesi europei, che evidenziano una stretta relazione tra instabilità occupazionale, inadeguatezza dei redditi da lavoro, situazioni di debolezza/in-capacità economica e situazioni di deprivazione o povertà¹⁵. Esse evidenziano, inoltre, il ruolo fondamentale che il tipo di relazione lavorativa ha assunto nel definire - a volte nel rafforzare, altre volte nel “ri-articolare” - le disuguaglianze sociali (Schizzerotto, 2002; Negri, 2007). La nostra analisi conferma tale relazione e ne evidenzia l'intensità. I lavoratori che svolgono la loro prestazione all'interno di rapporti di impiego non-standard¹⁶ sperimentano

¹⁴ Interessanti a tal proposito sono i risultati ottenuti dal recente progetto *The Work Organization Restructuring in the Knowledge Society* (WORKS) (www.worksproject.be); si veda in particolare il rapporto di ricerca Flecker e altri (2007).

¹⁵ Si veda, ad esempio, European Foundation for the improvement of living and working conditions (2002); European Foundation for the improvement of living and working conditions (2007); European Foundation for the improvement of living and working conditions (2008). Differenze retributive tra lavoratori temporanei e lavoratori assunti a tempo indeterminato, che ovviamente svolgono gli stessi compiti e hanno gli stessi profili professionali, si riscontrano un po' ovunque, in tutti i paesi europei. Assai diversa è però la loro intensità. Fondamentale a tal proposito risulta il *framework* istituzionale, ovvero le caratteristiche della regolazione dei rapporti di impiego non-standard, le caratteristiche del *welfare state*, le culture e le pratiche imprenditoriali più diffuse.

¹⁶ Si tratta di un concetto per il quale si propongono diverse qualificazioni: occupazioni non-standard, atipiche, non-tradizionali, nuove. In questo lavoro, per semplicità e comodità espositiva si è utilizzata l'espressione “rapporti di impiego non-standard” oppure “occupazioni non-standard”. La nostra definizione fa riferimento all'esistenza di un sistema occupazionale “standard”, contraddistinto dalla subordinazione ad un solo datore di lavoro, dall'integrazione in un'organizzazione produttiva, da un contratto di assunzione a tempo indeterminato e da una serie di tutele e protezioni legislative e contrattuali, in particolare contro il rischio di perdere il lavoro. Le occupazioni “non-standard” si definiscono per sottrazione rispetto a questo sistema: sono quelle prive di una o più delle caratteristiche menzionate. Si iscrivono in tale categoria il lavoro dipendente delimitato nel tempo (lavoro a tempo determinato, intermittente o a chiamata, interinale o somministrato), i contratti “a causa mista” (apprendistato, formazione-lavoro, inserimento), il lavoro para-autonomo o para-subordinato, ovvero le molte forme di collaborazione sia continuative sia occasionali (Reyneri, 2002).

un rischio di percepire bassi salari di quasi tre volte più alto rispetto ai lavoratori assunti a tempo indeterminato¹⁷.

Le ragioni sono diverse, ad esempio, l'anzianità limitata che non consente di ottenere le relative indennità addizionali, la mancata fruizione della tredicesima mensilità, di premi speciali e buoni pasto. La spiegazione va, tuttavia, cercata soprattutto nelle caratteristiche strutturali dei rapporti di impiego non-standard. Innanzitutto un ruolo rilevante è giocato dalla loro "scarsa istituzionalizzazione" ovvero dalla scarsità di regole che pongono il lavoratore in un sistema di regolazioni deboli¹⁸. In secondo luogo, questi contratti emergono in uno scenario individualizzato di relazioni, nel quale il datore di lavoro/committente gode di un'ampia discrezionalità nello stabilire il prezzo della prestazione, cioè il compenso per il lavoratore. A ciò si aggiunge la discontinuità del reddito da lavoro, che deriva e segue la discontinuità degli impieghi e degli incarichi¹⁹. Il reddito da lavoro subisce, in altri termini, la frammentarietà del percorso occupazionale. L'avvicinarsi dei contratti, e ancor di più gli intervalli tra questi, ne spezzettano l'andamento; di conseguenza, difficilmente il flusso di redditi copre l'intero arco dell'anno, anche per coloro che dispongono di elevate competenze e che hanno una collocazione professionale medio-alta. Va infine precisato che qui si è deciso di considerare i differenti tipi di rapporto di impiego non-standard in modo aggregato, ma è chiaro - come è stato evidenziato da altre indagini - che il rischio di percepire bassi salari non è omogeneo. Esistono anzi importanti differenze tra i vari istituti contrattuali, determinate oltre che dal tipo di regolazione, dalla loro diversa distribuzione per settori, gruppi occupazionali, ecc.

Un'altra variabile importante è il numero di lavori svolti prima di quello attuale. I rapporti di impiego non-standard si associano, infatti, di frequente a percorsi occupazionali frammentati, composti di diverse esperienze, spezzoni di lavoro, più o meno lunghi e più o meno coerenti, caratterizzati spesso da differenze, anche ampie, nelle condizioni di lavoro. Maggiore è la frammentazione del percorso occupazionale maggiore è il rischio di essere un lavoratore a basso salario. Si tratta peraltro di una penalizzazione che mostra una forte rigidità o persistenza (Booth e altri, 2002; European Foundation for the improvement of living and working conditions, 2008).

I nostri risultati indicano che gli individui soggetti ad una maggiore *debolezza* nelle protezioni collettive (assenza di un sindacato, di un agire collettivo, di regolazioni generali) hanno un maggiore rischio di rientrare nella categoria dei lavoratori a basso salario. Questi individui vivono/lavorano in contesti organizzativi in cui più netta è la differenza di forza contrattuale tra le parti e in cui prevalgono le scelte unilaterali del datore di lavoro. Nello specifico, il rischio è più elevato per i soggetti occupati in imprese in cui temi importanti, quali gli orari della prestazione, la flessibilità del lavoro e la retribuzione aggiuntiva, non sono negoziati con i rappresentanti sindacali, ma sono - verosimilmente - lasciati alla discrezionalità del datore di lavoro. Infine, il rischio è più elevato per i non iscritti ad un sindacato.

¹⁷ L'elevata frequenza tra i lavoratori con rapporti di impiego non-standard è evidenziata da tanti studi e rilevazioni sul campo realizzati in Italia, alcuni dei quali stimano anche la penalizzazione economica di questi lavoratori rispetto ad un pari lavoratore assunto a tempo indeterminato. Cfr Di Nicola e Mingo (2006), Carrieri e altri (2005), Ires (2006), Altieri e altri (2007).

¹⁸ Cfr. Fullin (2004), Boltanski e Chiappello (1999).

¹⁹ Le elaborazioni, come già sottolineato, sono state svolte sulla retribuzione mensile, che è fortemente influenzata dalla discontinuità dell'occupazione. Tuttavia, va osservato che le stime calcolate sulla retribuzione oraria attestano le medesime differenze tra lavoratori a tempo indeterminato e lavoratori con rapporti di impiego non-standard: non solo non cambiano di segno, ma non cambiano neanche in modo rilevante di entità. Ciò conferma il ruolo giocato dagli altri fattori menzionati (cfr. Cutuli, 2008).

In merito alle caratteristiche socio-demografiche, viene confermata l'importanza di un'altra dimensione tradizionale delle disuguaglianze nei redditi e nelle ricchezze: il livello di istruzione. Chi ha un livello di istruzione basso (licenza elementare o media, titolo di corso professionale) ha un rischio di essere un lavoratore a basso salario più alta rispetto a chi ha raggiunto il diploma. Chi, invece, ha ottenuto la laurea o un titolo superiore ha un rischio più basso. Il titolo di studi è, naturalmente, indicativo della produttività e del capitale umano accumulato dell'individuo sia in termini di acquisizione di capitale umano (Becker, 1993) sia in termini di segnalazione sul mercato del lavoro (Spence, 1973; Stiglitz, 1975). D'altro canto è spesso anche una proprietà strettamente legata alle origini sociali, cioè alla collocazione di classe della famiglia di origine; il titolo di studi è spesso lo strumento attraverso il quale, all'interno delle organizzazioni, avviene la cernita per l'accesso alle professioni ed alle condizioni di lavoro migliori (Schizzerotto, 2002).

Si conferma anche la dimensione di genere del fenomeno. Si può, infatti, affermare che, rispetto agli uomini, le donne hanno un rischio più di tre volte maggiore di trovarsi in occupazioni caratterizzate da salari bassi. Questo risultato è, sottolineiamo ancora, ottenuto al netto di eventuali differenze di orario, livello di istruzione, settore, mestiere svolto e tipo di rapporto di impiego. Le ragioni utilizzate più di frequente per spiegare i differenziali salariali fanno riferimento al minor numero di ore di lavoro straordinario e al maggior numero di congedi e di interruzioni del percorso occupazionale e del tragitto professionale, alla minore mobilità, spesso associata a indennità, premi, componenti aggiuntive del salario, ma soprattutto si fa riferimento ai fenomeni di "segregazione orizzontale" e "segregazione verticale" delle donne²⁰. La forza-lavoro femminile ha giovato dell'espansione dell'occupazione nei servizi, privati e pubblici; e questo processo è senz'altro un fatto positivo. Va però notato che questi settori comprendono un numero cospicuo di occupazioni di non alta qualità e che in tutte le economie occidentali le donne risultano più presenti proprio in queste occupazioni (Esping-Andersen, 1999; Crouch, 1999). Le donne tendono ad essere sovra-rappresentate nelle posizioni meno elevate delle gerarchie occupazionali. Incontrano ancora molte difficoltà nei percorsi di carriera; il *glass ceiling* o *tetto di cristallo* si sta sicuramente assottigliando, ma rimane ancora. Alcuni autori suggeriscono, infine, che datori di lavoro/committenti scelgono frequentemente di utilizzare le donne a salari più bassi in base all'assunto secondo cui il loro coinvolgimento nel lavoro è secondario rispetto al coinvolgimento nelle attività familiari (Francois e Ours, 2000).

Importante risulta la dimensione territoriale. Si conferma, come previsto, la maggiore penalizzazione dei lavoratori che vivono e lavorano nelle regioni centro-meridionali, che mostrano un rischio di percepire bassi salari superiore a quella dei lavoratori delle regioni settentrionali. Tale fenomeno chiama in causa la "dotazione" del territorio in termini di ricchezza del mercato del lavoro, adeguatezza ed efficacia dei servizi e delle infrastrutture, delle prestazioni del welfare state, delle politiche sociali, delle politiche per la casa, per la sanità, per l'istruzione, e così via. In altre parole, la minore dotazione delle regioni centro-meridionali potrebbe spiegare il maggiore rischio dei lavoratori occupati in queste regioni di percepire salari più bassi e - verosimilmente - di precipitare in situazioni di difficoltà economica.

²⁰ La segregazione orizzontale riguarda la distribuzione nei diversi settori, nelle professioni, nei mestieri. In tutti i paesi europei si ha una massiccia concentrazione delle donne solo in alcuni settori, professioni, mestieri. La segregazione verticale riguarda la collocazione nella gerarchia professionale, e cioè nel sistema che differenzia le professioni in termini di autorità e ricompense. Sia pur con intensità diverse, in tutti i paesi europei, le donne risultano collocate nei mestieri e nelle professioni con minore autorità e minor prestigio cui è generalmente associato un basso reddito. Cfr. Barile (1984).

Riguardo l'influenza delle opinioni e atteggiamenti sulle politiche dell'Unione Europea sul reddito percepito, emerge come coloro che dichiarano una maggiore fiducia nell'efficacia delle politiche dell'Unione Europea in termini di crescita economica hanno un rischio maggiore di non essere dei *working poor*, rispetto a chi invece si mostra più pessimista. Gli "ottimisti" hanno probabilmente una maggiore consapevolezza delle opportunità offerte dall'Unione in termini di incentivi alle imprese, enti pubblici e amministrazioni locali, opportunità di cui, probabilmente, usufruiscono in maniera diretta o indiretta. Al contrario, chi mostra delle riserve sulle politiche dell'Unione, e.g. chi dichiara che l'integrazione europea rappresenta una sorta di minaccia all'identità nazionale, è più probabilmente associato a bassi salari rispetto a chi, invece, non mostra tali preoccupazioni. Infine, la collocazione politica non sembra influenzare lo status di lavoratore povero, eccetto per quanti dichiarano di appartenere al centro-destra, che sperimentano un più basso rischio di percepire bassi salari rispetto a quanti si definiscono di destra.

La robustezza dei nostri risultati è stata testata effettuando ulteriori regressioni che considerano una misura più restrittiva della povertà (i lavoratori che guadagnano meno di 800 euro) e le diverse ripartizioni geografiche²¹. La regressione con una misura più restrittiva della povertà conferma i risultati ottenuti. Come ci si poteva attendere, aumenta sensibilmente la rilevanza dei contratti non standard e l'orario di lavoro come determinate del fenomeno. Al netto degli ovvi effetti legati alla tipologia del contratto e all'orario, la discriminazione di genere è meno rilevante, seppur significativa. Gli effetti per ripartizione sono più rilevanti, mentre si riduce la differenza tra nord e centro, infatti, si allarga il dualismo con il meridione. In modo simile, le regressioni per singola ripartizione geografica sono in linea con quella presentata. Si segnalano una maggiore incidenza del genere nelle regioni settentrionali ed un forte effetto legato al settore primario per il nord che non contraddistingue il centro ed il sud se non quando si considera la soglia più restrittiva di 800 euro. In sintesi le regressioni con soglia più restrittiva e per ripartizione confermano i risultati presentati nell'articolo, anche se evidenziano potenziali spunti interpretativi del fenomeno che andrebbero sottoposti ad ulteriori verifiche empiriche appositamente disegnate.

4 Conclusioni

La linea che divide flessibilità e precarietà è sottile e le conseguenze di quest'ultima non possono essere ignorate. Il fenomeno è di crescente interesse soprattutto per i suoi risvolti demografici, economici e sociali. Ad esempio, le implicazioni in termini di crescente insicurezza nella pianificazione familiare ed economica e la conseguente tardiva transizione allo stato adulto con tutto quello che ne consegue (bassi livelli di fecondità, aumento dell'età media al primo figlio e al matrimonio, e così via). Non sorprende, quindi, che siano crescenti anche le perplessità associate alle politiche italiane del mercato del lavoro e che esista la preoccupazione che se non si invertirà almeno in parte la tendenza alla precarizzazione, piuttosto che alla flessibilizzazione dei lavoratori, un aumento vertiginoso delle disuguaglianze socio-economiche sarà pressoché inevitabile.

Quest'articolo è un'indagine esplorativa che tenta di tracciare un profilo del cosiddetto lavoratore povero, ovvero delle persone che pur essendo occupate, percepiscono un basso reddito. In altri termini, nel nostro lavoro si è cercato di disegnare il ritratto del lavoratore povero; grazie alla ricchezza di informazione dei dati utilizzati, è stato possibile quantificare

²¹ Le stime aggiuntive sono disponibili su richiesta.

l'impatto delle tradizionali determinanti del fenomeno, disarticolandole in modo profondo, ed evidenziare le tendenze alla segmentazione di in un mercato del lavoro, sempre più duale, che tende a svantaggiare soprattutto alcune categorie "deboli", per le quali vi è un maggiore rischio di essere lavoratori poveri a parità delle altre caratteristiche. Accanto alle determinanti tradizionali e oggettive sono stati, inoltre, considerati ulteriori fattori di carattere soggettivo, al fine di controllare, almeno parzialmente, le stime per l'effetto di caratteristiche non osservabili riguardanti aspettative e attitudini dell'occupato. Per quanto riguarda la metodologia utilizzata, si è fatto ricorso al modello di regressione logistica, che permette di delineare i fattori che maggiormente influenzano il rischio di essere un *working poor* e di stimarne l'effetto.

Si identificano alcune categorie di soggetti con un maggior rischio di rientrare nella "classe" dei lavoratori a basso reddito in base a delle caratteristiche osservabili. I risultati sono in linea con la letteratura internazionale, uno dei valori aggiunti della nostra analisi è la misurazione del loro impatto in termini quantitativi che ci permette di identificare quali tra queste determinanti, identificate degli studi internazionali, siano maggiormente rilevanti per il caso italiano²².

I lavoratori poveri sono quelli che svolgono lavori razionalizzati, vincolati da fattori tecnico-organizzativi, a qualificazione medio bassa e ad alta intensità di lavoro, con rapporti di impiego non-standard nelle piccole-medie imprese. Importanti fattori discriminanti sono legati al genere, alla classe di età, al livello di istruzione e alla ripartizione geografica: il lavoratore povero è più probabilmente donna, giovane (15-34 anni), con un basso titolo di studi e vive nelle regioni centro-meridionali.

Occorre, infine, evidenziare che la nostra indagine sottolinea il profilo del lavoratore povero, ma ne sottostima il problema a causa della sua natura sezionale. I lavoratori poveri, soprattutto quelli con contratti atipici, infatti, pagano notevolmente la discontinuità lavorativa (con conseguenti scarse opportunità di formazione "continua") e reddituale.

²² Si evidenziano come determinanti della probabilità di essere un lavoratore povero, nell'ordine, a) il genere; b) il settore di occupazione (in particolare quello agricolo); c) la qualifica professionale; d) il tipo di contratto; e) la classe di età; e) il titolo di studi.

Riferimenti bibliografici

- Accornero A. (2006). *San Precario lavora per noi*. Rizzoli, Milano.
- Altieri G.; Carrieri M.; Megale A. (2007). L'italia del lavoro: un quadro d'insieme. *Quaderni di Rassegna sindacale-Lavori*, **anno VIII**(1).
- Barbieri P.; Scherer S. (2005). Le conseguenze sociali della flessibilizzazione del lavoro in Italia. *Stato e mercato*, **2**(74).
- Barile G., (A cura di) (1984). *Lavoro femminile, sviluppo tecnologico e segregazione occupazionale*. FrancoAngeli, Milano.
- Becker G. (1993). *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press, Chicago.
- Berton F.; Devicienti F.; Pacelli L. (2008). Temporary jobs: Port of entry, trap, or just unobserved heterogeneity? LABORatorio R. Revelli Working Papers Series 68.
- Blau F.; Kahn L. (1996). International differences in male wage inequality: Institutions versus market forces. *Journal of Political Economy*, **104**(4), 791–836.
- Boltanski L.; Chiappello E. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Gallimard, Parigi.
- Booth A. L.; Francesconi M.; Frank J. (2002). Temporary jobs: stepping stones or dead ends? *The Economic Journal*, **112**(480), F189–F213.
- Capparucci M. (2004). *Il mercato del lavoro e la flessibilità*. Giappichelli, Torino.
- Cappellari L. (2000). Low-wage mobility in the italian labour market. *International Journal of Manpower*, **21**(258), 264–290.
- Cappellari L. (2007). Earnings mobility among italian low-paid workers. *Journal of Population Economics*, **20**(465), 465–482.
- Carrieri M.; Damiano C.; Ugolini B., (A cura di) (2005). *Il lavoro che cambia. La più vasta ricerca sui lavoratori italiani*. Ediesse, Roma.
- Castells M. (2002). *La nascita della società in rete [The Rise of the Network Society, 1996]*. Egea, Milano.
- Crompton R.; Devine F.; Savage M.; Scott J., (A cura di) (2000). *Renewing Class Analysis*. Blackwell, Oxford.
- Crouch C. (1999). *Social Change in Western Europe*. Oxford University Press, Oxford.
- Cutuli G. (2008). Lavoro atipico e salari: una discriminazione nascosta nel mercato del lavoro italiano. *Polis*, **22**(3), 403–422.
- Di Nicola P.; Mingo I. (2006). I lavoratori attivi iscritti alla gestione separata Inps. Consistenza e caratteristiche. Anno 2005. *Rapporto per Nidil-Cgil*.

- Esping-Andersen G. (1999). *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford University Press, Oxford.
- European Foundation for the improvement of living and working conditions (2002). Non permanent employment. quality of work and industrial relations. Office for official publications of the european communities, Luxembourg.
- European Foundation for the improvement of living and working conditions (2007). Fourth european working conditions survey. Office for official publications of the european communities, Luxembourg.
- European Foundation for the improvement of living and working conditions (2008). Flexibility and security over the life course. Office for official publications of the european communities, Luxembourg.
- Eurostat (2000). Low-wage employees in EU countries. Statistics in Focus 11.
- Flecker J.; Holtgrewe U.; Schonauer A.; Dunkel W.; Meil P. (2007). Restructuring across value chains and changes in work and employment. Case study evidence from the Clothing, Food, IT and Public Sector. Organisational Case Studies - Synthesis Report. *WORKS report*.
- Francois P.; Ours J. C. V. (2000). Gender and wage differentials in a competitive labour market: the household interaction effect. Relazione Tecnica 2603, CEPR Discussion paper.
- Freeman R. (1976). *The overeducated American*. Academic Press, New York.
- Freeman R. (1998). Low-wage employment: Is more or less better In *Policies for low wage employment and social exclusion*. A cura di Lucifora C., Salverda W. FrancoAngeli, Milano.
- Fullin G. (2004). *Vivere l'instabilità del lavoro*. Il Mulino, Bologna.
- Gallie D. (1998). *Restructuring the employment relationship*. Clarendon Press, Oxford.
- Gallino L. (2001). *Il costo umano della flessibilità*. Laterza, Roma-Bari.
- Ires (2006). Il lavoro para-subordinato a rischio di precarietà in Italia: tra scarsa autonomia, dipendenza economica e mancanza di prospettive. Ires - istituto di ricerche economiche e sociali, Roma.
- Isfol (2006). Indagine plus - Participation labour unemployment survey. Isfol, Roma.
- Keese M.; Puymoyen A.; Swaim P. (1998). The incidence and dynamics of low-paid employment in oecd countries In *Low pay and earnings mobility in Europe*. A cura di Asplund R., Sloane P., Theodossiou I. Edward Elgar, Cheltenham.
- Lucifora C. (1998). *Working poors? An analysis of low-wage employment in Italy*. Edward Elgar, Cheltenham.
- Lucifora C. (2001). Wage inequalities and low pay: The role of labour market institutions In *Labour Market Inequalities*. A cura di Gregory M., Salverda W., Bazen S. Oxford University Press, Oxford.

- Lucifora C.; Salverida W. (1998). *Policies for low wage employment and social exclusion*. FrancoAngeli, Milano.
- Mandrone E. (2008). La riclassificazione del lavoro tra occupazione standard e atipica. ISFOL 2008/6, Roma.
- Marx I.; Verbist G. (1998). Low-paid work and poverty: A cross-country perspective In *Low-wage employment in Europe*. A cura di Bazen S., Gregory M., Salverda W., pp. 63–86. Edward Elgar, Cheltenham.
- McGuinness S. (2006). Overeducation in the labour market. *Journal of Economic Surveys*, **20**(3), 387–418.
- Negri M. (2007). Disuguaglianze, povertà, esclusione In *La sociologia economica contemporanea*. A cura di Regini M. Laterza, Roma-Bari.
- OECD (1996). Earnings inequality, low-paid employment and earnings mobility. Employment outlook, Parigi.
- OECD (1997). Labour market policies: New challenges policies for low-paid workers and unskilled job seekers. OECD Working Papers 86, Parigi.
- Paci M., (A cura di) (1993). *Le dimensioni della disuguaglianza*. Il Mulino, Bologna.
- Reyneri E. (2002). *Sociologia del mercato del lavoro*. Il Mulino, Bologna.
- Saint-Paul G. (1996). *Dual labor markets: A macroeconomic perspective*. MIT Press, Cambridge.
- Schizzerotto A. (2002). *Vite ineguali. Disuguaglianze e corsi di vita nell'Italia contemporanea*. Il Mulino, Bologna.
- Spence M. (1973). Job market signalling. *Quarterly Journal of Economics*, **87**(3), 355–374.
- Stiglitz J. (1975). The theory of 'screening', education and the distribution of income. *American Economic Review*, **65**(3), 283–300.
- Stewart M.; Swaffield J. (1999). Low pay dynamics and transition probabilities. *Economica*, **66**(261), 23–42.
- Townsend P. (1962). The meaning of poverty. *British Journal of Sociology*, **13**(3), 210–227.

Appendice

Tabella 3: *Rischio (odds ratio) di essere un working poor. Risultati del modello di regressione logistica.*

	Coeff.	E.S.	Sign.	Exp()
Sesso (rif. Maschi)				
Femmine	1,21	0,08	***	3,35
Classe di età (rif. 45-54 anni)				
15-24 anni	0,77	0,24	***	2,15
25-34 anni	0,34	0,17	*	1,41
35-44 anni	0,19	0,11	n.s.	1,21
55-64 anni	-0,10	0,15	n.s.	0,90
Area geografica (rif. Nord)				
Centro	0,22	0,10	*	1,25
Sud e isole	0,50	0,09	***	1,65
Numero dei redditi familiari (rif. Uno)				
Due	0,19	0,09	*	1,21
Tre	0,12	0,13	n.s.	1,12
Quattro	0,53	0,23	*	1,70
Cinque o più di cinque	0,88	0,45	*	2,41
Titolo di studi (rif. Diploma)				
Licenza elementare o media	0,61	0,11	***	1,84
Titolo/corso professionale	0,46	0,13	***	1,59
Laurea o titolo superiore	-0,55	0,13	***	0,58
Anzianità lavorativa (rif. Fino 5 anni)				
Fino a 10 anni	-0,20	0,16	n.s.	0,82
Fino a 15 anni	-0,58	0,18	***	0,56
Fino a 20 anni	-0,90	0,20	***	0,40
Più di 20 anni	-1,04	0,22	***	0,35
Uso della formazione scolastica (rif. Sì, mi è molto utile)				
Sì, ma solo in parte	0,03	0,12	n.s.	1,03
No, il lavoro non lo richiede	0,51	0,13	***	1,66
No, la mia preparazione riguarda altri tipi di lavoro	0,42	0,14	**	1,52
Valutazione lavoro (rif. Elevate competenze riconosciute)				
Elevate competenze non riconosciute	0,30	0,11	**	1,34
Non richiede elevate competenze	0,61	0,12	***	1,83
Settore (rif. Industria)				
Agricoltura	1,10	0,17	***	3,01
Commercio, trasporti, spettacolo, turismo	0,13	0,14	n.s.	1,14
Altri servizi privati	0,15	0,13	n.s.	1,16
Pubblica amministrazione	-0,37	0,14	**	0,69
Professione (rif. Operai specializzati)				
Operai non specializzati	0,85	0,11	***	2,34
Professioni qualificate nel commercio e nei servizi	0,38	0,17	*	1,46
Impiegati	-0,33	0,13	**	0,72
Professioni tecniche, intellettuali, scientifiche	-0,78	0,17	***	0,46
Quadri e dirigenti	-1,45	0,30	***	0,23
Dimensione aziendale (rif. 250 o più addetti)				
Da 100 a 249 addetti	0,15	0,11	n.s.	1,17
Da 50 a 99 addetti	0,19	0,12	n.s.	1,21
Da 16 a 49 addetti	0,28	0,11	**	1,33
Fino a 15 addetti	0,64	0,12	***	1,90
Tipologia di contratto (rif. Standard)				
Non standard	0,94	0,10	***	2,57

Continua alla pagina successiva –

Tabella3 – continua dalla pagina precedente

	Coeff.	E.S.	Sign.	Exp()
Lavori svolti in precedenza (rif. Zero)				
Uno	0,12	0,11	n.s.	1,13
Due	0,26	0,11	*	1,29
Da tre a cinque	0,43	0,12	***	1,54
Cinque o più	0,53	0,15	***	1,70
Orario di lavoro (rif. Da 37 a 40 ore)				
Fino a 24 ore	2,10	0,15	***	8,15
Da 25 a 36 ore	0,66	0,10	***	1,94
Oltre 40 ore	-0,31	0,11	***	0,73
Nel luogo di lavoro esiste un contratto integrativo? (rif. No)				
Si	0,20	0,09	*	1,23
La quota aggiuntiva è discussa con i rappresentanti sindacali? (rif. No)				
Si	0,37	0,09	***	1,44
Sei iscritto al sindacato? (rif. No)				
Si	0,27	0,08	***	1,30
La flessibilità è decisa dal datore di lavoro (rif. No)				
Si	0,21	0,08	**	1,23
Con chi ti senti di condividere i tuoi problemi (rif. Nessuno)				
Colleghi nel posto di lavoro	0,01	0,13	n.s.	1,01
Svolgono la mia stessa professione	-0,24	0,15	n.s.	0,79
Lavoratori dipendenti	0,16	0,14	n.s.	1,18
Con i lavoratori atipici	0,27	0,21	n.s.	1,31
Aspettative UE su crescita (rif. Positive)				
Negative	0,23	0,09	**	1,26
Aspettative UE su identità nazionale (rif. Positive)				
Negative	-0,17	0,09	*	0,84
Aspettative UE su migrazioni (rif. Positive)				
Negative	0,11	0,08	n.s.	1,11
Collocazione politica (rif. Destra)				
Centro-destra	-0,49	0,25	*	0,61
Centro	0,15	0,23	n.s.	1,17
Centro-sinistra	0,09	0,20	n.s.	1,09
Sinistra	0,27	0,20	n.s.	1,31
Costante	-3,54	0,37	***	

Legenda: *** p < 0,001; **p < 0,01; *p < 0,05

Tabella 4: *Distribuzione del campione per le variabili utilizzate nelle stime, valori assoluti e relativi.*

	ass.	rel.		ass.	rel.
Sesso			Settore		
Maschio	3.368	56,0	Industria	2.27	37,8
Femmina	2.647	44,0	Agricoltura	389	6,5
Totale	6.015	100,0	Comm., trasporti, spettacolo, turismo	802	13,4
Classe di età			Altri servizi privati	1.07	17,9
45-54 anni	1.704	28,3	Pubblica amministrazione	1.47	24,5
15-24 anni	379	6,3	Totale	6	100,0
25-34 anni	1.483	24,7	Mancanti	15	
35-44 anni	1.913	31,8	Professione		
55-64 anni	536	8,9	Operai specializzati	1.41	23,8
Totale	6.015	100,0	Operai non specializzati	1.1	18,5
Area geografica			Prof. nel comm. e nei servizi	474	8,0
Nord	3.018	50,2	Impiegati	1.49	25,1
Centro	1.161	19,3	Prof. tecniche, intellettuali, scient.	1.06	17,9
Sud e isole	1.836	30,5	Quadri e dirigenti	399	6,7
Totale	6.015	100,0	Totale	5.93	100,0
Numero dei redditi familiari			Mancanti	90	
Uno	1.814	30,7	Dimensione aziendale		
Due	3.338	56,6	250 o più addetti	1.96	33,2
Tre	576	9,8	Da 100 a 249 addetti	1.02	17,3
Quattro	141	2,4	Da 50 a 99 addetti	848	14,4
Cinque o più di cinque	32	0,5	Da 16 a 49 addetti	1.03	17,5
Totale	5.901	100,0	Fino a 15 addetti	1.04	17,7
Mancanti	114		Totale	5.91	100,0
Titolo di studi			Mancanti	108	
Diploma	2.462	41,6	Tipologia di contratto		
Licenza elementare o media	1.774	30,0	Standard	4.58	76,4
Titolo/corso professionale	622	10,5	Non standard	1.42	23,6
Laurea o titolo superiore	1.056	17,9	Totale	6	100,0
Totale	5.914	100,0	Mancanti	16	
Mancanti	101		Lavori svolti in precedenza		
Anzianità lavorativa			Nessuno	1.32	22,1
Fino a 5 anni	598	10,3	Uno	1.54	25,8
Fino a 10 anni	710	12,3	Due	1.3	21,6
Fino a 15 anni	695	12,0	Da tre a cinque	1.26	21,1
Fino a 20 anni	854	14,7	Cinque o più	568	9,5
Più di 20 anni	2.937	50,7	Totale	5.99	100,0
Totale	5.794	100,0	Mancanti	22	
Mancanti	221		Orario di lavoro		
Uso della formazione scolastica			Da 37 a 40 ore	2.4	40,2
Sì, mi è molto utile	1.361	22,8	Fino a 24 ore	630	10,5
Sì, ma solo in parte	1.732	29,0	Da 25 a 36 ore	1.7	28,4
No, il lavoro non lo richiede	1.987	33,2	Oltre 40 ore	1.25	20,9
No, riguarda altri tipi di lavoro	899	15,0	Totale	5.98	100,0
Totale	5.979	100,0	Mancanti	39	
Mancanti	36		Nel luogo di lavoro esiste un contratto integrativo?		
Valutazione lavoro			Sì	3.19	60,4
Elevate competenze riconosciute	1.073	18,5	No	2.09	39,6
Elevate competenze non riconosciute	2.385	41,1	Totale	5.28	100,0
Non richiede elevate competenze	2.35	40,5	Mancanti	731	
Totale	5.808	100,0	Aspettative UE su crescita		
Mancanti	207		Positive	3.48	63,0
La quota aggiuntiva è discussa con i rappresentanti sindacali?			Negative	2.04	37,0
Discussa con i rapp. sindacali	2.354	77,3	Totale	5.53	100,0
Altre modalità	692	22,7	Mancanti	489	
Totale	3.046	100,0			

Continua alla pagina successiva –

Tabella4 – continua dalla pagina precedente

	ass.	rel.		ass.	rel.
Mancanti	2.969		Aspettative UE su identità nazionale		
Sei iscritto al sindacato?			Positive	2.42	45,5
Sì	3.829	63,9	Negative	2.89	54,5
No	2.164	36,1	Totale	5.3	100,0
Totale	5.993	100,0	Mancanti	713	
Mancanti	22		Aspettative UE su migrazioni		
La flessibilità è decisa dal datore			Positive	2.49	46,5
Maggior potere lavoratori	2.269	39,5	Negative	2.86	53,5
Maggior potere datore di lavoro	3.471	60,5	Totale	5.34	100,0
Totale	5.74	100,0	Mancanti	675	
Mancanti	275		Collocazione politica		
Con chi senti di condividere i problemi?			Destra	216	4,1
Con nessuno	615	10,3	Centro-destra	328	6,2
Con i colleghi nel posto di lavoro	2.76	46,4	Centro	443	8,4
Con chi svolge la stessa professione	1.041	17,5	Centro-sinistra	1.99	37,8
Con tutti i lavoratori dipendenti	1.226	20,6	Sinistra	2.29	43,4
Con i lavoratori atipici	303	5,1	Totale	5.26	100,0
Totale	5.945	100,0	Mancanti	751	
Mancanti	70				

Who are the working poor?

A. Di Bartolomeo, European University Institute
G. Di Bartolomeo, Università degli Studi di Teramo
M. Pedaci, Università degli Studi di Teramo

Abstract

Focusing on Italy, this paper aims at detecting the profile of working poor, identified here as an employed person who earns a low wage, which may not allow him/her to cope with both personal and family basic needs. A simple logistic regression model has been implemented aimed at evaluating and comparing the impact of classical as well as under-researched determinants affecting the phenomenon. Among the latter, selected employment characteristics (employment protection, contractual relationships, trade union membership and procedures which apply to the negotiation of work conditions) have been considered, given their relevance for the Italian case.

JEL Classification: *J31; I32*

Key words: *Poverty; Low salaries; Inequality dynamics.*