

**Deregolamentazione del mercato del lavoro e genere.
Una lettura postkeynesiana**

Gabriella Pauli

Università del Salento

Abstract

According to the analytical neoclassical framework, the employment rate can increase through the deregulation of the labour market: this idea can be rejected by the post-Keynesian point of view that keeps the focus on different economic variables to explain the capitalist dynamics and the evolution of the employment rate. The Italian women's conditions are changed in an ambiguous way in the last 20 years due to the deregulation of the labour market and the contraction of the welfare state. The focus of this article is to stress the impact of the public policy in the Italian female labor market and to explain the importance of claiming expansive fiscal policies as instrument to rise female occupation and give women a real economic empowerment.

Keywords: postkeynesian analyse, deregulation, female employment protection index.

1. Introduzione

In ambito scientifico eterodosso si è andato consolidando il filone di ricerca della *feminist economics*¹ che, se da un lato rifiuta la pretesa oggettività e anormatività² della teoria neoclassica, dall'altro sottolinea gli effetti differenziati e non neutrali per genere delle politiche micro e macro economiche e della globalizzazione³ e consente valutazioni delle policy sulla uguaglianza reale e non formale per le donne. L'utilizzo di una prospettiva di genere in economia non consente di discriminare di per sé tra indirizzi teorici *mainstream* ed eterodossi: vale come principio generale, qui accolto, che una prospettiva di genere nell'analisi economica vada necessariamente *situata*, ma non semplicemente aggiunta, sia tra i fondamenti epistemici che contemplino la differenza di genere, sia nella scelta del framework teorico che descrive il funzionamento di un sistema economico.

Con Strober (1994) l'economia politica femminista può essere definita come un ripensamento della disciplina economica con l'obiettivo di migliorare le condizioni economiche delle donne. Sebbene metodologicamente non esista una unitarietà di riflessione teorica in questo campo⁴, la distinzione tra *feminist economics* e *gender economy*, è una differenza di grado: l'utilizzo della categoria analitica del gender, in senso debole rappresenta un elemento per dare conto delle differenze, in senso forte individua nel genere e nell'appartenenza di genere la differenza di potere tra gli uomini e le donne nella società, le strutture e le costrizioni (comprese le norme giuridiche) che le causano e le mantengono in vita (Robeyns 2003, 2008). Quindi un *topic* necessario per la *feminist economics* è il riconoscimento dell'esistenza di relazioni di potere nell'economia che sono più o meno rafforzate dal sistema di regole e che sono trascurate dal formalismo astratto dei modelli economici.

¹ Per una raccolta dei principali contributi dal 1990 al 2008 di questo filone di ricerca, si veda Beneria *et al.* (2011).

² Autrici in questo filone sottolineano come l'economia porti connaturato un elemento ideologico che allontana la disciplina da una presunta positività e oggettività epistemica. Tra gli altri, Nelson (1995).

³ Günseli *et al.* (2011).

⁴ Si veda Robeyns (2001).

2. Deregolamentazione vs regolamentazione del mercato del lavoro: aspetti teorici a confronto

2.1. La visione neoclassica del mercato del lavoro ieri e oggi: teorie e fatti

Nella visione neoclassica⁵ o di *mainstream*, il mercato del lavoro è un luogo teorico dove vige il criterio della concorrenza e dell'equilibrio ottenibile grazie al sistema dei prezzi.

In questo framework teorico vengono descritti tutti i meccanismi che regolano l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro e la formazione dei salari, e si argomenta che in presenza di disoccupazione la concorrenza tra i lavoratori dovrebbe eliminare la differenza tra salario percepito e salario di riserva; laddove questa differenza esista, essa deriva dal fatto che la concorrenza non viene promossa e i lavoratori hanno potere di mercato, quindi forza contrattuale. Lungo questa linea interpretativa, se il mercato fosse lasciato libero di agire, le sue forze riequilibratrici permetterebbero di raggiungere il punto di equilibrio; conseguentemente, in questo schema l'intervento dello Stato con le legislazioni sui licenziamenti, sui salari minimi, sulle ore di lavoro, non permette al mercato di autoregolamentarsi.

Si tratta di una posizione teorica a partire dalla quale si è dipanato il discorso europeo sulla competitività, coevo alla nascita e alla infrastrutturazione istituzionale e politica della Unione Europea, intorno alla presunta necessità di una deregolamentazione del mercato del lavoro quale presupposto necessario per la crescita e lo sviluppo. Il termine "politiche per la crescita in Europa" è sembrato coincidere in larga misura con riforme strutturali per aumentare l'efficienza del sistema, dentro un paradigma che, pur nella variabilità delle scelte politiche effettivamente realizzate nei diversi contesti nazionali europei, è di vocazione alla deregulation. Essa ha accolto l'opzione neoclassica di deregolamentazione del mercato del lavoro come *condicio sine qua non* della crescita: il modello Blanchard-Giavazzi (2003) si pone in questa prospettiva, sebbene in parte rimesso in discussione⁶.

⁵ Per un confronto tra teorie si veda Roncaglia (2012).

⁶ Si veda Blanchard (2006).

Il nesso tra flessibilità del lavoro e crescita economica è stato ampiamente confutato sulla base dei dati empirici disponibili, i quali dimostrano che al ridursi degli indici di protezione sociale dell'impiego corrisponde semmai e solo una crescita delle diseguglianze (aumento delle diseguglianze primarie e nel reddito disponibile)⁷.

2.2. La prospettiva postkeynesiana: moneta, mercato del lavoro, politiche pubbliche

Il funzionamento di un'economia da una prospettiva postkeynesiana viene descritto a partire da assunti teorici molto diversi sul piano epistemico, delle variabili rilevanti, dei nessi causali che intercorrono tra i diversi mercati e in cui il mercato del lavoro *recepisce* ciò che accade negli altri mercati, secondo una descrizione del funzionamento del sistema economico antitetica sul piano teorico a quella neoclassica⁸.

Da questa prospettiva, è possibile argomentare che attribuire alla flessibilità del mercato del lavoro, considerato *mercato tra i mercati*, l'onere della presunta e agognata funzione di motore della crescita e dello sviluppo è analiticamente illogico, in considerazione del fatto che ciò che accade nel mercato del lavoro è conseguenza di ciò che avviene negli altri mercati (*il mercato del credito in primis*). All'interno di questo framework teorico, possiamo brevemente evidenziare alcuni elementi analitici che lo caratterizzano: ruolo della moneta e quindi del sistema bancario nella dinamica di evoluzione del capitalismo (il primo Keynes, 1930), ruolo della domanda effettiva (nel secondo Keynes, 1936) che deriva dal considerare il salario nella sua doppia veste di costo ma anche di reddito, ruolo dello Stato e quindi delle politiche pubbliche fiscali in funzione pro-ciclica o anticiclica nel dispiegarsi della dinamica economica.

Da questo punto di vista, l'opzione pro-deregulation in linea generale può essere quantomeno ridiscussa sul piano macro (Brancaccio 2012; Brancaccio e Fontana 2011) e microeconomico, secondo le seguenti argomentazioni: a) la flessibilità in entrata e la flessibilità in uscita di per sé non portano a maggiore occupazione e maggiore rilevanza per la creazione di nuova occupazione; assumono invece gli *animal spirits* del sistema bancario e del sistema produttivo nel *convergere (o meno)* su nuove opportunità eco-

⁷ OECD (2004, 2008, 2011). Per una critica alle politiche di *deregulation* sul mercato del lavoro si veda: Bellofiore (2004); Brancaccio (2009); Leon (2008); OIL (2008); Stirati (2006); Stirati (2008); ILO (2010); per l'Italia, si veda Tridico (2013).

⁸ Si veda Lavoie (1992); Davidson (1994); Forges Davanzati (2011).

nomiche reali e produttive (o, detto altrimenti, a meno che non ci siano condizioni di razionamento del credito da parte delle banche e/o condizioni di maggiore profittabilità sui mercati internazionali finanziari, da un lato, e aspettative nefaste per gli investimenti degli imprenditori dall'altro)⁹; b) il salario monetario oltre che costo è parte costitutiva della domanda effettiva, attraverso la propensione al consumo e quindi della domanda aggregata; la riduzione del salario monetario in un'ottica keynesiana non dovrebbe ingenerare aspettative positive per gli imprenditori, che per contro e nei fatti vedono ridotta nell'aggregato la possibilità di vendere beni (a meno che non si considerino gli eventuali effetti potenzialmente positivi sulle esportazioni¹⁰); c) il nesso tra deregulation del mercato del lavoro ed effetti sulla produttività viene considerato di segno positivo in un'ottica deregolamentatrice: per contro, si argomenta che l'effetto disciplina non possa di per sé condurre ad effetti positivi sulla crescita, soprattutto nel lungo periodo, ignorando *in primis*: i) l'esistenza di altre variabili (*effort*, alti salari, come sottolineato in Forges Davanzati 1999, 2002) che più della disciplina potrebbero incidere sulla produttività; ii) che gli incrementi di produttività sono connessi a investimenti in capitale fisico e capitale umano¹¹ e più in generale alla capacità per le imprese ed il sistema economico nel suo complesso di perseguire uno sviluppo *high skill* o ad alto valore aggiunto e di posizionarsi lungo il segmento "alto" della divisione internazionale del lavoro; per contro, proprio la deregulation può rappresentare un ostacolo al riposizionamento di un Paese verso l'alto, in quanto un mercato del lavoro deregolamentato definisce un quadro di incentivi sistemici al disinvestimento in capitale fisico (essendo il lavoro a buon mercato) e al disinvestimento nel capitale umano e nelle risorse intellettuali di un Paese.

⁹ Si veda Forges Davanzati (2011).

¹⁰ Per una discussione sulla verifica teorica ed empirica della relazione tra costo del lavoro, salari nominali, prezzi, esportazioni si rimanda a Levrero e Stirati (2006).

¹¹ In economia la produttività di una impresa è genericamente il rapporto tra la quantità di output e la quantità di uno o più input utilizzati nel processo di produzione. Sono input il *capitale fisico* ed il *capitale umano*: il capitale fisico è costituito da prodotti materiali durevoli utilizzabili per la produzione di altri beni materiali o immateriali. Generalmente, comprende macchinari, impianti, installazioni, fabbricati e, in senso lato, la tecnologia in essi incorporata. Il capitale umano è costituito dall'insieme delle facoltà e delle risorse umane, in particolare conoscenza, istruzione, informazione, capacità tecniche, che danno luogo alla capacità umana di svolgere attività di trasformazione e di creazione.

3. La deregolamentazione del mercato del lavoro in Italia: quali effetti di genere?

3.1. L'evoluzione normativa del mercato del lavoro

Le riforme nel mercato del lavoro negli ultimi vent'anni in Italia hanno complessivamente ridisegnato la protezione sociale dell'impiego. Si tratta di un processo molto lungo dal punto di vista normativo che ha l'obiettivo di liberalizzare il mercato del lavoro. E' un processo che parte da lontano per arrivare ad oggi¹² e che può essere sommariamente diviso in fasi: già durante gli anni '80 e all'inizio degli anni '90¹³, quindi in un periodo precedente all'intensificarsi del processo europeo di unificazione, la deregolamentazione del lavoro ebbe avvio sotto l'influenza del Thatcherismo e del Reaganismo, in un clima di forte dibattito in ambito accademico e politico.

Ma è riconosciuto che la necessità di una convergenza per l'armonizzazione monetaria europea (Fumagalli 1993) ha reso *imperative* la deregolamentazione del salario monetario e di quello differito¹⁴ e l'attuazione di misure normative volte a favorire la flessibilità in entrata e in uscita (Fumagalli 2001). Gli anni dal 1990 al 2003 hanno dato una particolare forma al mercato del lavoro nella direzione della flessibilità in entrata¹⁵. Gli anni dal 2003 ad oggi, ultimo governo Monti, hanno visto invece il rafforzamento di misure generali di liberalizzazione del mercato del lavoro¹⁶. Il c.d. "decreto Salva Stati" e la cd. "riforma Fornero" del 2012 hanno per certi versi portato a compimento sul piano giuridico un processo lungo di liberalizzazione anche del salario differito, oltre ad un

¹² Si veda Accornero (2006).

¹³ Si vedano: L. 283/1984; L. 56/1987, Accordi del 31 luglio 1992 e del 23 luglio 1993.

¹⁴ Si vedano questi provvedimenti legislativi: la c.d. "riforma Amato" del 1992 (D. L. 503/1992), la c.d. "riforma Dini" del 1995 (L. 335/1995), il D. L. 47/2000, la "riforma Maroni" del 2004 (Legge delega 243/2004); con il D.L. 252/2005, viene data attuazione alla predetta Legge delega sostituendo interamente il D.L. 124/1993; la c.d. "riforma Prodi" del 2007 (L. 247/2007), la L. 102/2009.

¹⁵ Si vedano: L. 236/1994 (l'introduzione ed estensione dell'apprendistato); L. 299/1994 (estensione mobilità e contratti formazione lavoro, contratti di solidarietà), il Pacchetto Treu L. 196/1997; il Libro bianco sul mercato del lavoro del 2001 e L. 30/2003 (c.d. "legge Biagi"): nelle intenzioni *dichiarate* tali interventi erano ritenuti *progressivi*, nella misura in cui potevano servire a far emergere il lavoro nero e le collaborazioni fittizie che coinvolgevano complessivamente un esercito di persone senza tutele e senza diritti. Si vedano, inoltre, i contributi di: Hepple (1997); Biagi (2003). Per un quadro comparato, si veda: Blanpain e Weiss (eds) (2003); Ashiagbor (2005); Gaudu (2006).

¹⁶ La deregolamentazione ha riguardato la materia di organizzazione e disciplina del mercato del lavoro con misure che preannunciavano il superamento, formalmente avvenuto nella seconda metà degli anni Novanta, del principio del monopolio statale del collocamento.

tentativo di ridefinizione degli ammortizzatori sociali insieme però a strumenti di rafforzamento della flessibilità in uscita¹⁷. Si tratta quindi della *lunga strada* che ha ridisegnato il significato del lavoro.

3.2. Deregolamentazione del lavoro e impatti di genere nella sfera produttiva e riproduttiva

Il Global Gender Report del World Forum (Hausmann *et. al.* 2012) inserisce l'Italia per il 2012 complessivamente all'80° posto (nel 2011 era al 74°) su 135 economie e, per le diverse dimensioni del gap di genere, la colloca al 101° posto relativamente a partecipazione economica e opportunità, al 65° posto per livello di istruzione e al 76° posto per salute e sopravvivenza.

In Italia, con riferimento ai dati 2012, si evidenzia una questione di genere, connessa all'accesso e alla permanenza nel mercato del lavoro, all'esistenza di disegualianza nelle retribuzioni (Addabbo e Favaro 2006), alle possibilità di carriera, al raggiungimento di posizioni di vertice e alle difficoltà per l'imprenditoria femminile. In Italia le donne e gli uomini partecipano diversamente al mercato del lavoro sia in termini quantitativi che qualitativi. Il tasso di femminilizzazione è, per l'occupazione italiana (39,5%), inferiore a quello delle altre aree avanzate (CNEL 2012). Le donne sono soggette ad una segregazione occupazionale (Rosen 1982; Rosti 1996, 2006; Anker 1997; Emerek *et al* 2003), sia di tipo orizzontale¹⁸ sia di tipo verticale¹⁹, e ad una disegualianza contrattuale (*gender pay gap*) e pensionistica.

Negli ultimi decenni, come mostrano le ricerche (CNEL 2012; Banca d'Italia 2011), il modello di partecipazione delle donne al mercato del lavoro in Italia è cambiato: le donne vi entrano in età più avanzata, hanno aspirazioni e istruzione più elevate che in passato, non avrebbero intenzione di smettere di lavorare in futuro e ciò è vero anche al Sud, anche se molte sono scoraggiate o disoccupate e poche occupate.

¹⁷ Si vedano: D.L. n. 201/ 2011; la c.d. "Riforma Fornero" (L. 92/2012, modificata dal D.L. n. 83/2012, c.d. decreto sviluppo, convertito in Legge n. 134/2012).

¹⁸ Il *sex typing* è, per definizione, la tendenza dell'occupazione femminile a concentrarsi in un ristretto numero di settori e/o professioni e evidenzia la presenza di stereotipi sociali per cui esistono *lavori percepiti come naturalmente maschili e femminili*.

¹⁹ Il *glass ceiling* è quel fenomeno per cui l'occupazione femminile tende a concentrarsi nei livelli più bassi della scala gerarchica evidenziando l'esistenza di un "soffitto di cristallo".

Se si guardano le serie storiche Istat, dalla metà degli anni Novanta al 2008 cresce l'occupazione femminile: la caduta dell'occupazione all'inizio degli anni Novanta è stata minore rispetto agli uomini ed è durata meno; nel 1995 inizia una sostenuta ripresa e rispetto al 1993, nel 2008 ci sono 9 milioni e 341 mila occupate, 1 milione e 694 mila occupate in più rispetto al 1993. La maggior parte dei posti di lavoro aggiuntivi dal 1993 sono femminili, ma la gran parte dell'incremento avviene nel centro-nord (1 milione e 471 mila) mentre il Sud raccoglie le briciole (222 mila).

Le donne, maggiormente rispetto agli uomini, trovano un impiego secondo tipologie contrattuali diverse dal tempo pieno e indeterminato (in prevalenza per le donne si ricorre a contratti part-time, tempo determinato e orari atipici); migliora la posizione lavorativa, si registrano meno operarie e più impiegate, e si rileva una consistente presenza nelle professioni tecniche e intellettuali. La crisi ha aggravato i problemi strutturali dell'occupazione femminile (Bettio *et al.* 2012), quantitativi e in particolare in tema di qualità del lavoro: nel biennio 2008-2010 l'occupazione femminile è diminuita di 103 mila unità (-1,1%), ma soprattutto è diminuita l'occupazione qualificata (-270 mila) ed è aumentata quella non qualificata (+218 mila); nell'industria diminuiscono più i posti di lavoro delle donne (-12,7%) che quelli degli uomini (-6,3%) e sono anche aumentati i fenomeni di segregazione verticale e orizzontale; è poi cresciuto il part-time solo nella componente involontaria (soprattutto nel commercio e ristorazione e nei servizi alle famiglie); infine si evidenzia l'acutizzarsi del sottoutilizzo del capitale umano.

Nonostante la partecipazione al mercato del lavoro delle donne sia cresciuta nel tempo, oggi comunque meno della metà delle donne italiane lavora (tasso di occupazione 2010: 46,1%); rispetto a quanto emerge dai dati europei, in Italia il tasso di disoccupazione femminile è maggiore di quello maschile (9,7% vs. 7,6% in Italia contro 9,6% per entrambi i generi in Europa); inoltre è molto elevato il tasso di inattività (il 48,9%), sintomo di un forte scoraggiamento e comunque superiore al tasso di inattività europeo pari al 35,5%.

Tra le madri il 30% interrompe il lavoro per motivi familiari contro il 3% dei padri; sono circa 800 mila (pari all'8,7% delle donne che lavorano o hanno lavorato) le madri che hanno dichiarato di essere state licenziate o costrette a dimettere, nel corso della loro vita lavorativa, a causa di una gravidanza, tramite la pratica ricattatoria delle dimis-

sioni in bianco. Le interruzioni imposte dal datore di lavoro riguardano più spesso le generazioni più giovani: si passa infatti dal 6,8% delle donne nate tra il 1944 e il 1953 al 13,1% di quelle nate dopo il 1973. Per queste ultime generazioni, le dimissioni in bianco coincidono quasi con il totale delle interruzioni a seguito della nascita di un figlio, cioè non sono una libera scelta.

La retribuzione netta mensile delle dipendenti è inferiore di circa il 20% a quella degli uomini (nel 2010, 1.096 contro 1.377 euro), anche se il divario si dimezza considerando i soli impieghi a tempo pieno (rispettivamente 1.257 e 1.411 euro). Tra gli occupati full-time, differenze significative permangono per le laureate (1.532 euro rispetto ai 1.929 euro dei maschi).

Ad uno sguardo complessivo della condizione nel mercato del lavoro delle donne in Italia oggi, le considerazioni che sembrano potersi fare, sulla base della interpretazione dell'impatto delle riforme del mercato del lavoro nelle condizioni di partecipazione al e nel mercato del lavoro sono le seguenti:

a) si può registrare una certa ambivalenza in merito agli effetti della deregolamentazione: da un lato, se a partire dagli anni Novanta in poi le donne partecipano complessivamente *di più* al mercato del lavoro, dall'altro, questo ha significato che le donne sono state maggiormente interessate rispetto agli uomini da fenomeni di precarizzazione²⁰;

b) la deregolamentazione per le donne ha significato avere maggiormente accesso ad un certo tipo di contratti, prevalentemente part time: ciò ha accentuato il *gender pay gap* rispetto agli uomini e conseguentemente ha peggiorato le loro condizioni di accesso al sistema degli ammortizzatori sociali (che riguardano solo certi settori e certe forme contrattuali) (ISTAT 2012), oltre che ridurre fortemente le loro aspettative sul salario differito (Leonbruni e Mosca 2013).

Ci si può domandare allora se la partecipazione al lavoro delle donne, seguendo le politiche fino ad oggi realizzate, non abbia determinato una modalità di immissione del lavoro femminile sul mercato del lavoro volta a rafforzare gli squilibri di genere, sostanzialmente peggiorando la capacità di negoziazione sociale reale delle donne.

Si tratta di una *falsa emancipazione* (Bolzani *et al.* 2010) o di una emancipazione in parte incompiuta e piuttosto di una mancata evoluzione sociale rispetto alle reali possi-

²⁰ Si vedano: Villa (2007); IRES (2008); AA.VV (2009).

bilità delle donne di assicurarsi il *livelihood*²¹? Il rischio di povertà femminile in Italia sulla base degli indicatori Eurostat²² dal 2007 ad oggi è aumentato.

L'occupazione (anche delle donne) in un'ottica postkeynesiana dipende da *altre dinamiche piuttosto che dalla flessibilità del lavoro*: se è vero che la deregolamentazione del mercato non accresce la buona occupazione per tutti, ancor meno sembrerebbe favorire le donne, relegandole semmai nel nuovo esercito industriale di riserva dei precari (Leon 2008); allora reclamare *un nuovo* keynesismo può servire a cogliere meglio il nesso tra dinamica dell'economia e possibilità di miglioramento delle condizioni delle donne.

Se esiste un consenso generale sulla necessità della riduzione del gender gap (Del Boca *et al.* 2002; Ferrera 2008; OECD 2012), diverse sono invece le strategie di *policing* a partire dai differenti framework teorici di riferimento.

È generalmente condivisa l'opinione secondo cui la crescita dei tassi di partecipazione al mercato del lavoro delle donne rappresenta un fattore positivo che può contribuire alla crescita incidendo direttamente sulla produttività (sia considerandola come lavoro aggiunto, sia considerandone l'impatto positivo derivante da gruppi di lavoro misti in termini di capacità di innovazione, creatività, motivazione, ecc.) e indirettamente facendo crescere la domanda, sia in generale sia di servizi, fungendo a sua volta da volano per l'occupazione addizionale. L'aumento della occupazione femminile potrebbe contribuire alla sostenibilità del sistema pensionistico, all'aumento dei redditi delle famiglie, all'accrescimento della domanda dei servizi e più in generale all'accrescimento dei consumi.

La scarsa partecipazione femminile al mercato del lavoro, assieme al fenomeno della segregazione verticale, rappresenta per l'Italia una diseconomia dal punto di vista della allocazione del capitale umano (le donne italiane sono più istruite degli uomini, sulla

²¹ « [...]livelihoods, or access to and control over resources and opportunities, refers to the ability to use capabilities to generate a livelihood to support oneself and one's family. The relevant indicators of gender equality in this domain will differ by the structure of production in economies. For example, where there are well-developed labor markets, three representative measures are wage rates, employment, and annual income», in Seguino (2013).

²²http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_social_policy_equality/equality/indicators_gender.

base degli indicatori Eurostat 2013), riducendo il livello di sviluppo e competitività del sistema paese.

L'equità salariale ha rilevanza per la crescita economica:

a) l'*assenza di gender pay gap* è desiderabile perché potrebbe avere un effetto disincentivante di lungo periodo per esempio sull'*effort* e quindi sulla produttività ("perché devo lavorare quanto o più di un uomo se poi mi pagano di meno?"). In questo senso la diseguaglianza retributiva è in sé un fattore di disincentivo alla produttività globale (Schwieren 2003) e potenzialmente di disincentivo all'acquisizione di capitale umano nel lungo periodo.

Secondo una linea di argomentazione teorica postkeynesiana engendered²³:

b) la certezza reddituale, la congruità e la continuità del reddito per le donne hanno effetti macroeconomici diversi? Laddove, come nel caso italiano, vi sia *gender pay gap* e diseguaglianza contrattuale (prevalenza per le donne del part time involontario, tipologia occasionale, a progetto, a termine, piuttosto che a tempo indeterminato), agli effetti potenzialmente negativi sull'*efficienza* produttiva si potrebbero aggiungere effetti *più* marcati depressivi dal lato della domanda. Nella letteratura postkeynesiana, se si riconoscono differenze nei comportamenti economici (relativamente a consumi, risparmi, investimenti dei diversi agenti economici) e differenze tra uomini e donne di fronte all'incertezza e nella formazione delle aspettative, allora è possibile considerare che una securizzazione del reddito a favore delle donne abbia effetti moltiplicativi più incisivi in termini di potenzialità di sviluppo economico; per esempio si possono considerare i diversi effetti macroeconomici (in termini di maggiore crescita e sviluppo economico) di politiche che garantiscano certezza e congruità reddituale per le donne, tenendo conto per esempio dei diversi *pattern* di consumo²⁴ per genere:

c) l'incertezza del reddito (l'allontanamento dal *decent wage* in termini retributivi e la precarietà degli impieghi) potrebbe poi avere l'effetto di ridurre in generale

²³ Questa linea di ricerca, che coniuga *feminist economics* e approcci teorici postkeynesiani, è abbastanza giovane: solo nell'ultima edizione di King (2012) è stata inserita la voce *Gender*. Per una introduzione si vedano Van Staveren (2010); Austen e Jefferson (2010); Grown e Seguino (2011).

²⁴ Per i postkeynesiani la propensione al consumo tra salariati e capitalisti è maggiore per i primi con l'implicazione che la redistribuzione dal capitale al lavoro aumenta la domanda aggregata. Se si introducono *purchase behavior differenti* per genere, si può verificare che una redistribuzione del reddito che aumenti il reddito disponibile per le donne nelle famiglie è in grado di produrre incrementi maggiori di domanda aggregata. Si veda Bunting (1998).

l'accesso al credito al consumo e all'investimento (il credito è una variabile rilevante per i postkeynesiani per la comprensione della dinamica economica) riducendo le *condizioni di bancabilità* per le donne²⁵, attenuando quindi sia le potenzialità di crescita per il sistema economico (tramite l'accesso al credito aumentano i consumi e gli investimenti, cioè la domanda aggregata) e generando ispessimento della discriminazione che dal mercato del lavoro si propaga al mercato del credito (anch'esso luogo di pratiche discriminatorie, come mostrato dalle ricerche²⁶).

Il *gender pay gap* e bassi indici di protezione sociale dell'impiego possono determinare un effetto di scoraggiamento sulle lavoratrici e influenzare il tasso di attività? Occorrerebbe verificare se la motivazione all'inattività è legata o meno agli assetti istituzionali del mercato del lavoro, con particolare riferimento alla "qualità" del lavoro disponibile e di quello "sperimentato". ISFOL (2010) offre diversi contributi e ricerche per la comprensione del tasso di inattività femminile, tra cui una spiegazione delle ragioni dell'*inattività di ritorno* legata all'esperienza lavorativa: anche l'esperienza nei *junk jobs* e l'instabilità lavorativa contribuiscono all'effetto scoraggiamento e alla spiegazione dei tassi di inattività femminile, insieme alle altre determinanti (scelte di fertilità, costi di cura e assistenza, scelte del partner, ecc).

Ci si chiede se sul piano teorico è plausibile sostenere che le donne rinuncino più spesso a lavorare perché, a parità di altre condizioni, il salario di riserva *potenziale* a cui sono disposte a entrare nel mercato del lavoro è più alto *dopo* aver sperimentato instabilità lavorativa, reddituale e contrattuale. O, detto semplicemente, salari di mercato (quelli effettivamente vigenti nel mercato del lavoro) inadeguati dal punto di vista della "soddisfazione" del reddito, della continuità della prestazione lavorativa, delle possibilità di carriera, rendono la partecipazione al lavoro delle donne meno appetibile. Una possibile chiave di comprensione del fenomeno è l'azione del meccanismo del salario di ri-

²⁵ L'incertezza reddituale connessa alla maggiore diffusione di forme di contratto atipico per le donne lavoratrici, associate a basse retribuzioni, comporta una minore "meritevolezza" (*credit worthiness*) nell'accesso al credito per le donne. Il concetto di bancabilità si utilizza anche per i soggetti privati o persone giuridiche: ad esempio, un privato si definisce "bancabile" quando ha le credenziali per aprire un conto corrente, per stipulare un mutuo o un prestito (per il credito al consumo) e tali credenziali sono di tipo reddituale o patrimoniale.

²⁶ La letteratura che documenta e spiega, secondo diverse prospettive di teoria economica, la discriminazione nel mercato del credito per le donne è ampia: si veda, fra gli altri, per l'Italia, Alesina *et al.* (2008).

serva o del costo-opportunità. Qualora il salario atteso di mercato non sia tale da compensare i costi addizionali dovuti al ricorso al mercato per la cura domestica e per l'accudimento di figli e/o altri parenti, nonché al tempo per la ricerca di lavoro, molte donne opteranno per continuare a dedicarsi esclusivamente a tali attività di cura. Poiché gli individui si orientano secondo preferenze differenti per genere, uomini e donne avranno diversi salari di riserva, i quali dipendono *anche* dall'esperienza pregressa nel mercato del lavoro dei diversi soggetti in termini di redditività dell'impiego e stabilità lavorativa. Se le donne sperimentano condizioni di partecipazione al lavoro peggiori rispetto agli uomini, questo può *plausibilmente* rappresentare un disincentivo alla ricerca del lavoro.

Alla luce di quanto sopra, sembrerebbe utile costruire ulteriori set informativi *ad hoc* per indagare meglio il nesso tra indici di protezione sociale del lavoro per le donne e offerta di lavoro potenziale, a parità di altre variabili che certamente condizionano l'offerta di lavoro delle donne (background familiare e motivazione, differenze geografiche, titolo di studio, status giuridico, numero dei figli, ecc.).

La disegualianza retributiva e l'inadeguatezza rispetto agli standard di vita influenzano, tra altre variabili, la partecipazione al lavoro esterno delle donne; tali fattori contribuiscono a rendere ancora o di nuovo appetibile rifugiarsi nel lavoro di cura domestico. Di fatto riducono la domanda aggregata sia direttamente (ovvero le donne non cercano lavoro, stanno a casa, non consumano, non possono investire, perché non bancabili), sia indirettamente, determinando una diminuzione della domanda di servizi esterni, riducendo reddito e occupazione per tutti, anche e soprattutto per le donne (secondo una logica cumulativa di ispessimento della disegualianza economica per genere).

La deregolamentazione del mercato del lavoro nella sfera produttiva potrebbe allora aver rafforzato la segmentazione di genere nel mercato del lavoro²⁷, secondo una visione di funzionamento dei mercati del lavoro in cui gli agenti economici (datori di lavoro e lavoratori e lavoratrici) hanno diverso potere decisionale.

²⁷ La letteratura internazionale su questi temi è ampia. Per Figart (1999), le norme sociali condizionano il *wage setting*. La discriminazione emerge dalla interazione multidimensionale di forze economiche, sociali, politiche, culturali che conducono a diversi risultati con riferimento a retribuzione, impiego, status, *power matter* per spiegare la segmentazione anche per genere nel mercato del lavoro. Si vedano: Bowles e Gintis (1990). Per un'applicazione di questa linea interpretativa agli Stati Uniti si veda Figart *et al.* (2002).

Sulla base dei dati disponibili (Ahn e Mira 2002; Adsera 2004; Barbieri e Scherer 2009; Modena e Sabatini 2010), considerando gli effetti congiunti sulla sfera riproduttiva, è possibile verificare come la precarietà abbia avuto effetti perversi anche qui (tassi di fecondità bassi associati a bassi tassi di protezione del lavoro), determinando in Italia un maggiore ricorso al welfare familiare (i bassi redditi percepiti e gli alti costi del welfare privato, uniti a una contrazione della spesa sociale e all'esistenza di una rete informale familiare, hanno reso necessario il ricorso alle "nonne sandwich").

Da questa prospettiva, allora, la regolazione del lavoro nella direzione dell'innalzamento degli indici di protezione sociale dell'impiego, è *condicio sine qua non* per attivare la dinamica economica, e per superare quegli assetti legislativi che non sono stati neutrali rispetto al genere e che rafforzano il gender gap: un keynesismo che non reclaims soltanto welfare di servizi (servizi all'infanzia ed alla famiglia, strumenti per la conciliazione vita lavoro) ma che, attraverso la produzione normativa da un lato e l'investimento nella spesa pubblica dall'altro, consenta effetti distributivi di reddito per le donne a beneficio di tutti. In tal modo:

a) colmando i divari retributivi di genere e mettendo in campo politiche per l'*equal pay*, come in Europa si sta facendo; b) investendo sulla spesa pubblica ed in particolare sulla spesa sociale, invertendo la spinta alla privatizzazione del sistema di welfare, per favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro; c) aumentando la protezione sociale del lavoro, elemento decisivo per le donne per scegliere *se* partecipare o no al mercato del lavoro: una securizzazione del lavoro piuttosto che una mera *disciplina* del lavoro; d) rendendo adeguato anche il salario differito (data la insufficienza contributiva associata all'utilizzo di forme di contrattazione atipica, le pensioni delle donne sono inferiori) portando a reclamare investimenti sulla spesa pubblica e sugli ammortizzatori sociali e sulle pensioni.

Ma ciò è sufficiente per colmare il gender gap nel mercato del lavoro?

Da una prospettiva analitica postkeynesiana e femminista, la piena occupazione non è perseguibile attraverso il libero dispiegarsi delle forze di mercato: la *questione femminile*, ancora oggi visibile nella segregazione occupazionale e nella ridotta partecipazione al mercato del lavoro deve trovare soluzioni adeguate.

Se il mercato non è in grado spontaneamente di assicurare il pieno impiego e se la deregolamentazione del mercato del lavoro può aver avuto effetti non *neutrali* rispetto al genere, allora, la riduzione del gender gap occupazionale potrebbe realizzarsi attraverso interventi pubblici per l'occupazione femminile con lo Stato in veste di *last resort employer*²⁸, oppure attraverso l'estensione dell'idea keynesiana della socializzazione degli investimenti alla *socializzazione del lavoro di cura*²⁹. Non si tratta di opzioni antitetiche, ma di linee di intervento che possono coesistere e che possono essere modulate congiuntamente in relazione ai diversi contesti nazionali, economici e culturali. Si tratta di proposte eterodosse, che richiedono interventi di politica fiscale di difficile traduzione politica in ambito italiano ed europeo, a causa dei vincoli posti dalla costituzionalizzazione del pareggio di bilancio conseguente alla costruzione dell'Unione Monetaria e che pertanto, per essere attuate, richiederebbero un cambio di paradigma economico (una ridefinizione *non dogmatica* degli strumenti e degli obiettivi di politica economica nel contesto europeo) e politico e culturale (l'empowerment delle donne).

Conclusioni

La *deregulation*, da una prospettiva postkeynesiana orientata al genere, ha avuto un impatto negativo anche nel mercato del lavoro per le donne ed in termini di empowerment reale. Sembrerebbe ravvisarsi il pericolo di una profezia che si autoavvera: più le donne

²⁸ ELR (*Employment of Last Resort*, anche noto come *buffer stock employment*) è una proposta di politica economica (macroeconomica) emersa in ambito postkeynesiano. Per una rassegna, si veda Kaboub (2007). Gli studi nell'ambito della *feminist economics* hanno declinato questa proposta di politica economica postkeynesiana come strumento di empowerment femminile: la cosiddetta "finanza funzionale" e la composizione della spesa pubblica sono utilizzate per creare ex novo domanda di lavoro aggiuntiva che consenta l'occupazione femminile tenendo conto delle caratteristiche dell'offerta di lavoro esistente e *politicamente* orientata a non riprodurre nel mercato del lavoro segregazione occupazionale per genere.

²⁹ In questa direzione si vedano Tcherneva e Wray (2005); Todorova (2009). Questi approcci, che intrecciano tradizione postkeynesiana e *feminist economics*, evidenziano come la teoria economica *mainstream*, fondata sul paradigma della scarsità, postuli una separazione tra pubblico e privato, produzione e riproduzione sociale. Si vedano, tra le altre, Picchio (1992); Power (2004). Se invece si considera l'economia come sistema di riproduzione sociale, il lavoro di cura, il lavoro domestico (*unpaid work* o *hidden vacancies* o *invisible work*) acquisisce valore economico, non nel senso di una sua valorizzazione di mercato (*marketization* o *commodification*) ma piuttosto nel senso di una sua valorizzazione sociale (*social provisioning* o *socialization*), che renda il lavoro di cura riconosciuto e quindi remunerabile. Esiste in letteratura un vasto dibattito tra visioni *moderniste* e visioni *non moderniste* per l'applicazione di politiche ELR nei diversi contesti nazionali che non possono trovare spazio in questo scritto e per le quali si rimanda, tra gli altri contributi, a Danby (2004).

sono messe, sulla base di precise scelte normative e di politica economica, nella condizione di allontanamento dalla sfera dell'economia reale (se non a costo di una precarizzazione selvaggia), più scompaiono dalla sfera pubblica, perdono voce, sono *ricacciate nello stereotipo* (della cura, della residualità del contributo economico al bilancio familiare).

Per contro, l'azione pubblica sul piano normativo e delle decisioni di politica fiscale anche in senso espansivo può essere pensata per consentire di riavviare la dinamica economica su basi postkeynesiane *gender oriented* di redistribuzione del reddito.

La più ampia partecipazione al lavoro delle donne, il graduale superamento del gender gap possono infatti essere *realmente* perseguibili solo laddove si attivi una domanda di lavoro addizionale che, dalla prospettiva teorica sin qui delineata, non può essere pensata come il risultato spontaneo delle forze di mercato e richiede un investimento pubblico culturale, politico ed economico che espliciti (tramite la domanda politica) come obiettivo prioritario l'empowerment delle donne, anche attraverso la sperimentazione di *policies*. Joseph Stiglitz, in *The price of Inequality*, sostiene, che la "battaglia delle idee" in economia sia un campo sempre aperto e probabilmente questo è ancora più vero quando si tratta di declinare operativamente il significato e gli strumenti per realizzare l'uguaglianza tra uomini e donne.

Riferimenti bibliografici

- Accornero, A. (2006), *San Precario lavora per noi*, Milano, Rizzoli.
- Austen, A. e Jefferson, T. (2010), *Feminist and Post Keynesian Economics: Challenges and Opportunity*, «Cambridge Journal of Economics», vol. 34, n. 6, pp. 1105-1107.
- AA.VV. (2009), *Atti del Convegno Genere e Precarietà*, 13-14 novembre 2009 Trento, in <http://events.unitn.it/genereprecarieta/atti-del-convegno>.
- Addabbo, T. e Favaro, D. (2006), "Differenziali salariali per sesso in Italia. Problemi di stima ed evidenze empiriche", in Isfol (a cura di), *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia?*, Roma, ISFOL.

- Adsera, A. (2004), *Changing Fertility Rates in Developed countries. The impact of labor market institutions*, in «Journal of Population Economics», 17, pp. 17 - 43.
- Ahn, N. e Mira, P. (2002), *A Note on the Relationship between Fertility and Female Employment Rates in Developed Countries*, in «Journal of Population Economic», 15, pp. 667 - 682.
- Alesina, A.F., Lotti, F. e Mistrulli, P.E. (2008), *Do Woman Pay More for Credit? Evidence from Italy*, in «NBER WP», n. 14202.
- Anker, R. (1997), *Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview*, in «International Labour Review», vol. 136, n. 3, pp. 315-339.
- Ashlagbor, D. (2005), *The European Employment Strategy – Labour Market Regulation and New Governance*, Oxford, Oxford University Press, pp. 242 - 300.
- Banca d'Italia (2011), *Relazione annuale Banca d'Italia, CXVIII*, Roma, Banca d'Italia.
- Barbieri, P. e Scherer, S. (2009), *Labour Market Flexibilization and its Consequences in Italy*, in «European Sociological Review», vol. 25, n. 6, pp. 677 - 692.
- Bellofiore, R. (2004), *Contemporary Capitalism, European Policies, and Working Class Conditions*, in «International Journal of Political Economy», vol. 34, n. 2.
- Beneria, L., May, A.M. e Strassmann, D.L. (2011), *Feminist Economics*, Cheltenham, UK and Northampton, Edward Elgar Publishing.
- Bettio, F., Corsi, M., D'Ippoliti, C., Lyberaki, A., Samek Lodovici, M. e Verashchagina, A. (2012), *The Impact of the Economic Crisis on the Situation of Women and Men and on Gender Equality Policies*, Luxembourg, European Commission.
- Bolzani, O., Nicoletta Buonapace, N. et al, (2010), *L'emancipazione malata. Sguardi femministi sul lavoro che cambia*, Milano, Edizioni Libera Università delle Donne.
- Biagi, M. (2003), "Competitività e risorse umane: modernizzare la regolazione del rapporto di lavoro", in Montuschi, L., Tiraboschi, M. e Treu, T. (a cura di), *Marco Biagi: un giurista progettuale*, Milano, Giuffrè, pp. 149-182.
- Blanchard, O. e Giavazzi, F. (2003), *Macroeconomic Effects of Regulation and Deregulation in Goods and Labour Markets*, in «The Quarterly Journal of Economics», 118, pp. 879-907.
- Blanchard, O. (2006), *European Unemployment: The Evolution of Facts and Ideas*, in «Economic policy» CEPR, CES, MSH, vol. 21, n. 45, pp. 5- 9, 01.

- Blanpain, R. e Weiss, M. (2003) (eds. by), *Changing Industrial Relations and Modernization of Labour Law*, The Hague, Kluwer Law International.
- Bowles, S. e Gintis H. (1990), *Contested Exchange: New Microfoundations for the Political Economy of Capitalism*, in « Politics and Society », vol. 18, n. 2, pp. 165-222.
- Brancaccio, E. (2012), *Anti-Blanchard. Un approccio comparato allo studio della macroeconomia*, Milano, Franco Angeli.
- Brancaccio, E. (2009), *La Crisi del pensiero unico*, Franco Angeli, Milano.
- Brancaccio, E. e Fontana, G. (2011), *The Global Economic Crisis. New Perspective on the Critique of Economic. Theory and Policy*, London, Routledge.
- CNEL (2012), *Atti del Convegno Stati Generali delle donne*, CNEL, Roma, 02 febbraio 2012.
- CNEL (2012), *Rapporto CNEL sul mercato del lavoro 2011- 12*.
- Danby, C. (2004), “Toward Gendered Post Keynesian Economics”, in King, J. (ed. by), *Elgar Companion to Post Keynesian Economics*, Northampton, M.A, Edward Elgar Publishing Limited.
- Davidson, P. (1994), *Post Keynesian Macroeconomic Theory*, Aldershot Elgar.
- Del Boca, L., Mencarini, L. e Pasqua, S. (2002), *Valorizzare le donne conviene*, Bologna, Il Mulino.
- Emerek, R., Figueiredo H., González, P., Gonäs, L. e Rubery, J. (2003) *Indicators on Gender Segregation*, DP 2003/02, Centro de Estudos de Economia Industrial, do Trabalho e da Empresa, Faculdade de Economia, Universidade do Porto.
- Figart, D. (1999), “Discrimination, Theory of”, in Peterson, J. e Lewis, M. (eds. by), *The Elgar Comapions to Feminist Economics*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing Limited, pp. 107-112.
- Figart, D. Mutari, E. e Power, M. (2002), *Living Wages, Equal Wages: Gender and Labor Market Policies in the United States*, London, Routledge.
- Ferrera, M. (2008), *Il fattore D. Perché il lavoro delle donne farà crescere l'Italia*, Milano, Mondadori.
- Forges Davanzati, G. (1999), *Salario, produttività del lavoro e conflitto sociale. L'analisi delle determinanti dell'intensità dell'impegno lavorativo nella storia del pensiero economico*, Lecce, Milella.

- Forges Davanzati, G. (2002), *Mercato del lavoro, istituzioni e sviluppo economico. Temi di Economia Politica*, Lecce, Edizioni Liberrima.
- Forges Davanzati, G. (2011), *Credito, Produzione, occupazione: Marx e l'istituzionalismo*, Roma, Carocci.
- Fumagalli, A. (1993), "L'economia italiana sotto il gioco di Maastricht", in Berti L. e Fumagalli, A., *L'Antieuropa delle monete*, Roma, Manifestolibri.
- Fumagalli, A. (2001), *Flessibilità e gerarchie nel mercato del lavoro: il potere dell'economia sul diritto*, in «Rivista giuridica del Lavoro» anno LII, n. 3, pp. 219-240.
- Gaudu, F. (2006), *Libéralisation des marchés et droit du travail*, in «Droit social», n. 5, pp. 505-513.
- Grown, C. e Seguino, S. (2011), *Gender and Economics*, Basingstoke, Palgrave MacMillan.
- Gunseli, B. e Van der Meulen Rodgers, Y. (2011), "Engendering Development Strategies and Macroeconomic Policies", in Beneria, L., May, A.M. e Strassmann, D.L., *Feminist Economics*, Cheltenham, UK and Northampton, MA, Edward Elgar Publishing Limited.
- Hausmann, R., Tyson, L.D. e Zahidi, S. (2012), *The Global Gender Gap Report 2012*, Geneva, World Economic Forum, in http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2012.pdf (consultato il 20 gennaio 2013).
- Hepple, B. (1997), "Economic Efficiency and Social Rights", in Blanpain, R. (ed. by), *Law in Motion*, The Hague, Kluwer Law International, pp. 867-878 e spec. p. 857.
- ILO (2012), *Global Employment Trends for woman*, Geneve.
- ILO (2010), *Global Wage Report 2010/11, Wage Policies in Time of Crisis*, Geneve
- IRES (2008), *Donne e lavoro atipico: un incontro molto contraddittorio*, in www.ires.it/files/Rapporto_completo.pdf (consultato il 20 gennaio 2013).
- ISFOL (2010), *Perché non lavori? I risultati di una indagine Isfol sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro*, I libri del Fondo Sociale Europeo, Roma, Isfol.
- ISTAT (2012), *Terzo Rapporto sulla coesione sociale*, Roma, ISTAT.

- Kaboub, F. (2007), *Employment Guarantee Programs: A Surveys of Theories and Policy Experiences*, in Working Paper N° 498, Annandale-on-Hudson, N.Y, The Levy Economics Institute of Bard College.
- Keynes, J.M. (1930), *A Treatise on money*, London, Macmillan Publishers.
- Keynes, J.M. (1936), *Teoria generale dell'occupazione, dell'interesse e della moneta*, UTET, 1994.
- King, J. (2012), *Elgar Companions to Post Keynesians Economics*, Edward Elgar Publishing.
- Lavoie, M. (1992), *Foundations of Post Keynesian Economics*, Aldershot, Edward Elgar.
- Leverero, S. e Stirati, A. (2006), "The Influence of Unemployment, Productivity and Institutions on Real Wage Trends: The Case of Italy 1970-2000", in Hein, E., Heise, A. e Truger, A. (eds. by), *Wages, Employment, Distribution and Growth International Perspectives*, Palgrave, Macmillan.
- Leon, P. (2008), "Le politiche economiche monetarie europee e la precarietà", in Realfonzo R. e Leon P. (a cura di), *L'economia della precarietà*, Roma, Manifestolibri.
- Leonbruni R., Mosca, M. (2013), *The Lifetime Gender Gap in Italy: Does the Pension System Countervail the Labour Market Outcomes?*, in «WP N°2/2013», Departments of Economics "S. Cogneiti De Martiis", University of Turin.
- Modena, F. e Sabatini, F. (2010), *I would if I Could: Precarious Employment and Childbearing Intentions in Italy*, in «Review of Economics of the Household», Working Paper n.1013, Università di Trento.
- Nelson, J.A. (1995), *Feminism and Economics*, in «The Journal of Economic Perspectives», vol. 9, n. 2, pp. 131-148.
- OECD (2004), *Employment Protection Regulation and Labour Market Performance*, OECD Publishing.
- OECD (2008), *Growing Unequal? Income distribution and Poverty in OCED Countries*, OECD publishing.
- OECD (2011), *Growing income inequality in OECD countries: what drives it and how can policy can tackle it?*, OECD publishing.
- OECD (2012), *Closing the gender Gap. Act Now*, OECD publishing.

- OIL (2008), *World of Work Report*, OIL Publishing.
- Picchio, A. (1992), *Social Reproduction: The political Economy of the Labor Market*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Power, M. (2004), *Social Provisioning as a Starting Point for Feminist Economics*, in «Feminist Economics», vol. 10, n. 3, pp. 3-21.
- Robeyns, I. (2001), “Esiste una metodologia economica femminista?” in Di Cori, P. e Barazetti, D., *Gli studi di genere delle donne in Italia. Una guida critica*, Roma, Carocci.
- Robeyns, I. (2003), *Sen’s Capability Approach and Gender Inequality: Selecting relevant capability*, in «Feminist Economics», vol. 9, n. 2-3, pp. 61-92.
- Robeyns, I. (2008), “Sen’s Capability Approach and Feminist Concerns”, in Alkire, S., Comim, F. e Qizilbash, M. (eds. by) (2008), *The Capability Approach: Concepts, Measures, Applications*, Cambridge, Cambridge University Press, pp. 82-104.
- Roncaglia, A. (2012), *La ricchezza delle idee*, Bari, Laterza.
- Schwieren, C. (2003), *The gender wage gap due to differences in efficiency wage effects or discrimination?*, Research Memoranda 046 Maastricht, METEOR Maastricht Research School of Economics of Technology and Organization.
- Rosen, S. (1982), *Authority, Control, and the Distribution of Earnings*, in «Bell Journal of Economics», 13, pp. 311-23.
- Rosti, L. (2006), “La segregazione occupazionale in Italia”, in Simonazzi, A. (a cura di), *Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere*, Roma, Carocci.
- Rosti, L. (1996), *Femina Economica*, Roma, Ediesse.
- Seguino, S. (2013), “From Micro-level Gender Relations to the Macro Economy and Back Again: Theory and policy,” in Figart, D. e Warnecke, T. (eds. by), *Handbook of Research on Gender and Economic Life*, London, Edward Elgar Publishing.
- Stirati, A. (2006), “Distribuzione del reddito e vincolo esterno alla crescita dei salari”, in Cesaratto, S. e Realfonzo, R., (a cura di), *Rive Gauche. Critica della politica economica*, Roma, Manifestolibri.

- Stirati, A. (2008), “La flessibilità del mercato del lavoro e il mito del conflitto tra generazioni”, in Realfonzo, R. e Leon, P. (a cura di), *L'economia della precarietà*, Roma, Manifestolibri.
- Strober, M.H (1994), *Can Feminist Thought Improve Economics? Rethinking Economics through a Feminism Lens*, in «American Economic Review», vol. 84, n. 2, pp. 143-147.
- Tcherneva, P. e Wray, L.R. (2005), *Gender and the Job Guarantee: The Impact of Argentina's Jefes Program on Female Heads of Poor Households*, in «Working Paper N° 50», Kansas City, Missouri, Center for Full Employment and Price Stability.
- Todorova Z. (2009), *Employer of Last Resort Policy and Feminist Economics: Social Provisioning and Socialization of Investment*, in «Working Paper N° 56», Kansas City, Missouri, Center for Full Employment and Price Stability.
- Tridico P. (2013), *Italy from Economic Decline to Current Crisis*, in «WP N.173/2013», Dipartimento di Economia Università degli Studi Roma Tre.
- Van Staveren, I. (2010), *Post- Keynesianism Meets Feminist Economics*”, in «Cambridge Journal of Economics», vol. 34, n. 6, pp. 1123-44.
- Villa, P. (2007), *Generazioni flessibili. Nuove e vecchie forme di esclusione sociale*, Roma, Carocci.