



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

**DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE ED AZIENDALI
“M. FANNO”**

CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA

PROVA FINALE

**L’INFLUENZA DEI FATTORI CULTURALI NELLE SCELTE FEMMINILI:
UN’ANALISI SU FERTILITÀ E LAVORO**

Relatore

Ch.ma Prof.ssa Elisabetta Lodigiani

Laureanda: Beatrice Fasolato

Matricola n. 1167686

ANNO ACCADEMICO 2020 – 2021

Indice

INTRODUZIONE	3
LA CULTURA: UN SISTEMA DA CONSIDERARE NELL'ANALISI DELLO SVILUPPO ECONOMICO	4
1.1 Definizione di cultura e <i>literature review</i>	4
1.2 Come misurare la cultura?	5
IL RUOLO DELLA DONNA TRA LAVORO E FAMIGLIA	13
2.1 La partecipazione alla forza lavoro femminile: “ <i>The Quiet Revolution</i> ”	13
2.2 Come conciliare lavoro e famiglia?	16
LA STRETTA RELAZIONE TRA CULTURA, FERTILITÀ E LAVORO	19
Un’analisi empirica su credenze, lavoro e fertilità	19
CONCLUSIONE	29
<i>Bibliografia</i>	30

INTRODUZIONE

Questo elaborato si preoccupa di investigare come la cultura possa influenzare le scelte femminili e di conseguenza importanti risultati economici quali l'offerta di lavoro e la fertilità. “*Does Culture Affect Economic Outcomes?*” è una domanda a cui gli economisti hanno iniziato da poco a rispondere ed è anche il titolo di uno degli articoli di maggior rilevanza relativi a questo argomento, scritto da Guiso, Sapienza, & Zingales, (2006).

L'importanza che la cultura ha nello spiegare i risultati economici è stata di recente riconosciuta, e alcuni autori come Raquel Fernández, Alessandra Fogli e Claudia Goldin hanno voluto focalizzare i propri studi sull'influenza che essa ha nello spiegare l'offerta di lavoro femminile e la fertilità, *outcomes* fondamentali per l'economia.

Attraverso un'analisi accurata della più recente letteratura, il seguente elaborato evidenzia i risultati più importanti ottenuti dagli studi e dalle analisi che dimostrano la valenza che la cultura ha nelle scelte femminili e nei risultati economici quali offerta di lavoro femminile e fertilità.

Nel capitolo 1 viene analizzata la considerazione che ha avuto la cultura nell'economia, offrendo una possibile definizione di cultura e sottolineando i molti problemi che si incontrano se la si vuole introdurre in un'analisi empirica.

Successivamente, nel secondo capitolo, viene analizzato il ruolo della donna tra lavoro e famiglia, considerando i molteplici cambiamenti che si sono susseguiti durante l'ultimo secolo, come l'esponentiale crescita della partecipazione alla forza lavoro e la riconsiderazione del ruolo femminile nella famiglia, con un'ulteriore analisi su come i vari paesi attuino delle politiche a favore o meno di questa conciliazione.

Il terzo e ultimo capitolo presenta i risultati degli studi effettuati da Raquel Fernández e Alessandra Fogli sulla seconda generazione di donne americane, nate e cresciute negli Stati Uniti ma figlie di genitori immigrati da altri paesi stranieri. Le donne considerate, infatti, affrontano gli stessi mercati e istituzioni ma potenzialmente differiscono nel loro patrimonio culturale riflesso nel paese di origine dei loro genitori. Questo ha permesso alle autrici di studiare che la cultura ha effettivamente un'influenza sull'offerta di lavoro femminile e la fertilità.

CAPITOLO I

LA CULTURA: UN SISTEMA DA CONSIDERARE NELL'ANALISI DELLO SVILUPPO ECONOMICO

1.1 Definizione di cultura e *literature review*

Molteplici sono le cause per cui gli economisti sono stati riluttanti nel considerare la cultura come possibile determinante dei fenomeni economici; tra queste vi è proprio la nozione stessa di cultura: essa è molto ampia e porta ad un problema ancora più importante, dato dalla difficoltà di misurare la cultura stessa e dunque di poterla introdurre in un'analisi empirica. Alcuni autori hanno cercato di delineare una definizione che rendesse più facile misurare la variabile "cultura", in modo da poter investigare empiricamente l'effetto di essa su importanti variabili economiche, quali l'occupazione femminile, il grado di fiducia, la redistribuzione del reddito, il risparmio nazionale, la fertilità.

Da un punto di vista teorico, molti autori, secondo Alesina & Giuliano (2015), mostrano che le credenze individuali sono inizialmente acquisite dalla trasmissione culturale e che lentamente variano, da una generazione all'altra, attraverso le esperienze. Altri vedono la cultura come un fenomeno più primitivo, radicato nei valori e nelle preferenze.

La definizione che però viene adottata dal punto di vista empirico è quella di Guiso, Sapienza, & Zingales (2006) in cui la cultura è definita come:

"those customary beliefs and values that ethnic, religious, and social groups transmit fairly unchanged from generation to generation."

Essa considera credenze e valori insieme, e si focalizza solo sulle dimensioni della cultura ereditate da un individuo dalla precedente generazione, le quali rimangono sostanzialmente immutate.

La relazione tra cultura e sviluppo economico è da sempre fonte di dibattito. (Guiso, Sapienza, & Zingales, 2006)

In origine, gli economisti classici come Adam Smith e John Stuart Mill utilizzavano spiegazioni culturali per i fenomeni economici, in particolare quest'ultimo considerava i vincoli culturali a volte persino più importanti degli interessi personali. Successivamente Karl Marx invertì l'ordine di causalità, considerando la tecnologia come determinante della struttura sociale e dunque della cultura; inoltre egli riteneva la religione un sottoprodotto, diversamente da Max Weber che reputava quest'ultima cruciale per lo sviluppo del capitalismo. Una sintesi tra il

pensiero di Marx e quello di Weber è stata fornita da Antonio Gramsci, il quale riconosceva il ruolo svolto dalla cultura nella storia e inoltre pensava che anche la cultura dominante potesse spiegare i risultati politici. Karl Polanyi concordava con Max Weber riguardo la religione come aspetto importante per la creazione dei mercati, ma considerava soprattutto religione e cultura come un fattore per moderare gli eccessi del mercato.

Nel periodo successivo alla Seconda Guerra Mondiale le teorie economiche migliorarono dal punto di vista matematico ma si perse l'interesse per la relazione con la cultura. Questo approccio generò una vasta letteratura che trattò molti aspetti della cultura come endogeni.

Durante questo periodo molti non-economisti diedero vita a importanti lavori che mostrarono l'effetto causale della cultura sui risultati economici: Banfield fu il primo a proporre una spiegazione culturale per il sottosviluppo; Putnam diede evidenza degli effetti positivi che una cultura altruistica ha sulla qualità delle istituzioni politiche.

Solo recentemente, dunque, gli economisti hanno iniziato a pensare nuovamente alla relazione tra cultura e fenomeni economici e agli effetti che questa può avere sui risultati economici. Questo ritardo è dato anche dalla difficoltà di misurare la cultura, che ha portato gli studiosi a sviluppare l'argomento solo in modo teorico senza fondamenti statistici, e dai problemi di endogeneità delle variabili culturali.

1.2 Come misurare la cultura?

Secondo la definizione empirica di cultura data inizialmente, credenze e preferenze sono soggetti a un cambiamento molto lento dovuto a tre aspetti: la naturale tendenza dei genitori di insegnare ai figli quello che loro hanno imparato; il legame di complementarità tra istituzioni locali e cultura; le norme culturali che sono per loro natura molto persistenti.

Raquel Fernández, (2011) rigetta questa definizione empirica che considera la cultura "lenta" e afferma che la velocità del cambiamento culturale dipende dalla rapidità con cui le credenze e le preferenze sociali cambiano nel tempo, che a sua volta dipende dall'ambiente in generale, comprese le opportunità che determinano il ritmo di apprendimento degli individui, le loro interazioni con gli altri e particolari esperienze storiche.

Uno dei metodi più utilizzati per misurare la cultura è costruire degli indicatori a partire da dati d'indagine.

L'analisi basata sui dati di indagini (*survey-based evidence*) è l'approccio più naturale per svolgere un lavoro empirico. (Fernández, 2008) Esso consiste nell'utilizzare le credenze, relative a determinate questioni legate all'aspetto culturale, espresse dagli individui nelle indagini, per poi correlarle ai risultati economici.

Esistono dei database da cui attingere moltissimi dati relativi a ciò, due di questi sono il *World Values Survey*¹ e l'*European Social Survey*². Si forniscono di seguito degli esempi relativi alla discriminazione di genere in condizioni di scarsità di lavoro (Tabella 1 e Figura 1), all'accettazione o meno di politiche a sostegno delle famiglie (Figura 2) e della madre lavoratrice (Figura 3).

	TOTAL	ISO 3166-1 numeric country code		
		China	Italy	United States
Agree strongly	6,5%	10,8%	8,3%	0
Agree	20%	34,8%	17,1%	5,2%
Neither agree nor disagree	14,3%	6,9%	21%	17,1%
Disagree	51,7%	41,5%	35,9%	77,5%
Disagree strongly	7,2%	6,2%	16,6%	0
Don't know	0,2%	0	0,8%	0
No answer	0,1%	0	0,3%	0,2%
(N)	7.914	3.036	2.282	2.596

Tabella 1: Risultati ottenuti alla domanda "In condizioni di scarsità di lavoro, gli uomini dovrebbero avere maggior diritto ad ottenerlo delle donne."³

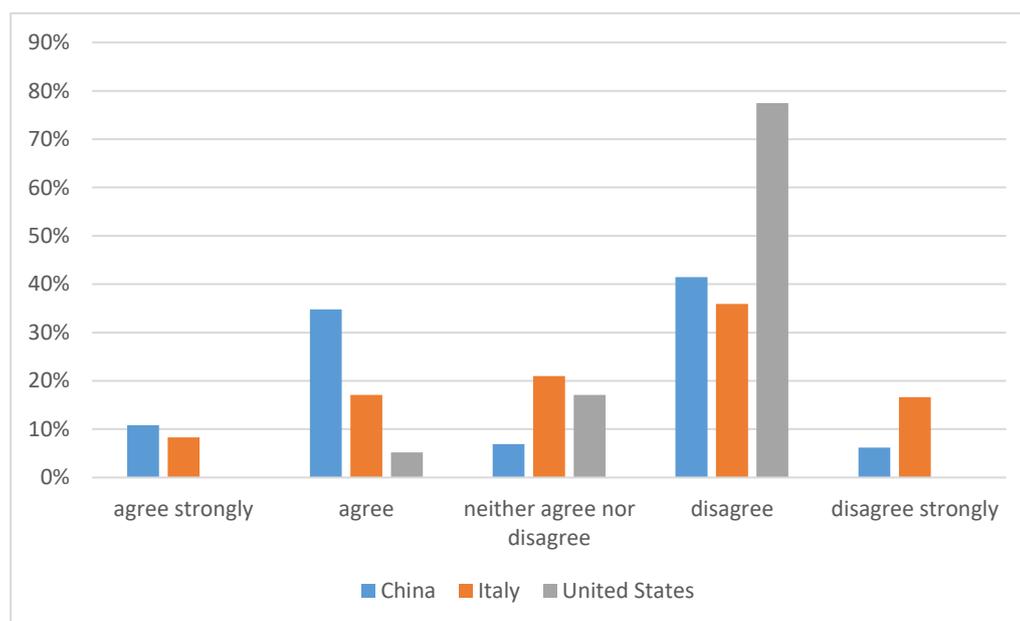


Figura 1: Grafico relativo ai dati riportati alla Tabella 1

¹ Il *World Values Survey* è un progetto di ricerca globale che esplora le credenze e i valori delle persone, la loro stabilità o cambiamento nel tempo e il loro impatto sullo sviluppo sociale e politico delle società in diversi paesi del mondo.

² L'*European Social Survey* è un programma di ricerca scientifica sociale volto a mappare le credenze e i modelli di comportamento delle varie popolazioni in Europa.

³ Indagine relativa agli anni 2017-2020 Fonte: (World Values Survey, 2021)

Secondo il grafico riportato dalla Figura 1, tutti e tre i paesi considerati hanno espresso disaccordo con l'affermazione a loro presentata, anche se solo gli Stati Uniti dimostrano una posizione netta relativamente a ciò. Soprattutto la Cina infatti, mostra una lieve differenza tra la percentuale di accordo e disaccordo che evidenzia una possibile discriminazione di genere in condizioni di scarsità di lavoro.

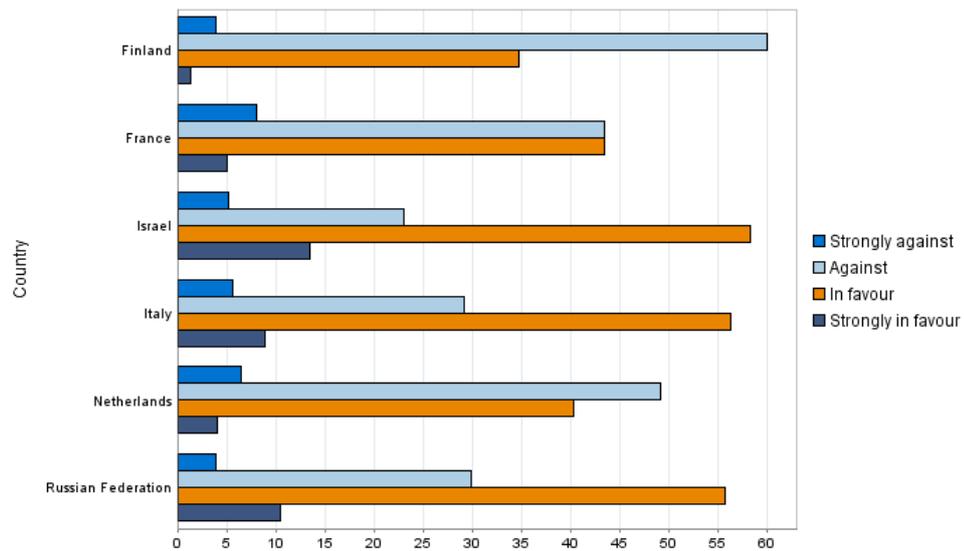


Figura 2: Risultati ottenuti alla domanda “quanto sei d'accordo nel dare benefici economici alle famiglie anche se comportano maggiori tasse” Anno 2016 (European Social Survey, 2021)

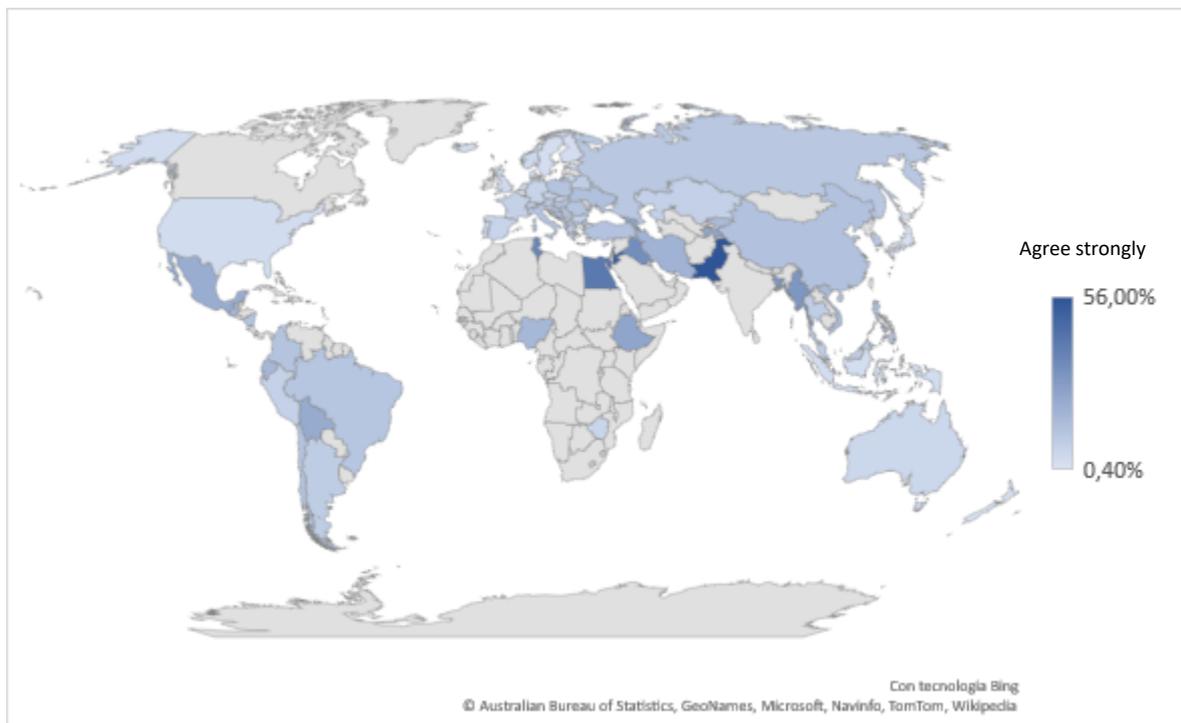


Figura 3: Grado di accordo alla domanda “quando una mamma lavora, il bambino soffre” Anni 2017-2020 (World Values Survey, 2021)

Questo approccio, tuttavia, deve superare alcuni problemi quali: la causalità inversa e le variabili omesse. La causalità inversa è data dal fatto che le differenze nelle convinzioni o credenze possono essere solo una conseguenza di diversi ambienti economici e istituzionali. Quindi, per identificare questa causalità, sono necessarie le variabili strumentali. Inoltre per evitare il problema delle variabili omesse, alcuni studiosi hanno costruito variabili culturali a livello regionale, utilizzando effetti fissi per paese, per catturare le differenze omesse. Nel complesso, questo è stato difficile da ottenere. (Fernández, 2008)

Esistono poi degli indicatori che permettono di classificare aspetti della cultura a livello nazionale, per poterli comparare con altri paesi.

Geert Hofstede, mentre lavorava presso la IBM come psicologo tra gli anni 1967 e 1971, si imbattè nei risultati di un questionario, distribuito a quasi tutti i dipendenti IBM di almeno 40 paesi dell'epoca, che voleva indagare come la cultura nazionale influenzasse la motivazione dei dipendenti. (Gamlath, 2017) Attraverso un'indagine empirica, Hofstede fu in grado di identificare quattro dimensioni della cultura (che successivamente divennero sei) che distinguevano i modelli di pensiero dei dipendenti di un paese da quelli di altri.

Le dimensioni rilevate sono elencate di seguito:

Power distance Rappresenta la misura in cui le persone accettano la disuguaglianza di potere.

Individualism Nelle società individualistiche le persone sono principalmente egocentriche, e pensano solamente ai bisogni propri e dei loro familiari stretti; all'estremo opposto si trovano le culture collettiviste in cui le persone si identificano come parte di un gruppo ampio e a cui sono fedeli.

Masculinity Misura l'importanza che alcuni attributi, tipicamente associati alla mascolinità, hanno nella cultura. Caratteristiche proprie del genere maschile sono l'ambizione, la competitività, le ricompense materiali, mentre al genere femminile sono associati aspetti non materiali della vita, la cura dei più deboli, la cooperazione e il consenso.

Uncertainty avoidance Identifica il grado in cui le persone hanno difficoltà a gestire situazioni incerte e dunque preferiscono evitarle. È forte in quelle società in cui esistono codici e convinzioni inflessibili, tanto da non tollerare comportamenti non convenzionali.

Long-term orientation L'orientamento a lungo termine rappresenta il focus sul futuro che ha quella cultura e si manifesta attraverso la parsimonia, la perseveranza, il senso di vergogna; dall'altro lato c'è l'orientamento a breve termine che è associato a una concentrazione sul passato e sul presente ed è catturato dal rispetto delle tradizioni, dal "salvare la faccia" di fronte agli altri, restituire favori.

Indulgence Implica la ricerca della felicità godendosi la vita e divertendosi; all'altra estremità c'è la moderazione associata al controllo della gratificazione attraverso norme sociali stabilite.

Queste dimensioni catturano ampiamente una serie di aspetti che distinguono la cultura di una nazione da un'altra. (Gamlath, 2017)

Come regola generale, se un determinato paese ottiene un punteggio inferiore a 50 per una particolare dimensione, viene classificato come basso su quella dimensione, mentre un punteggio superiore a 50 porta il paese ad essere classificato come alto in quella dimensione. (Gamlath, 2017) (Figura 4)⁴

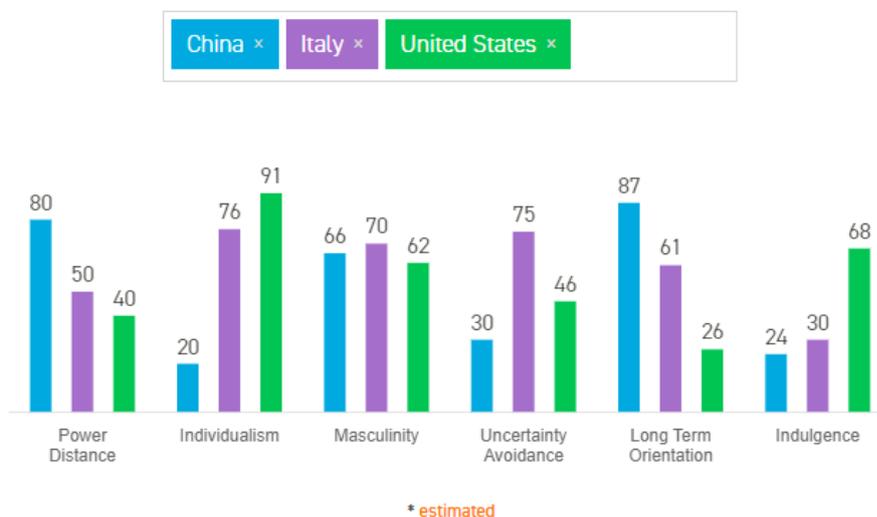


Figura 4: Analisi delle dimensioni di Hofstede per Cina, Italia e Stati Uniti (Hofstede, 2021)

Il progetto **GLOBE**⁵ attraverso un'indagine su 17370 individui in 62 società è riuscito a individuare nove dimensioni della cultura, alcune delle quali si sovrappongono a quelle di Hofstede. (Binder, 2019) Le dimensioni rilevate sono: *Power distance*, *Uncertainty avoidance*, *Future orientation* che seguono quanto evidenziato da Hofstede; la dimensione relativa all'individualismo-collettivismo della società è ora divisa in *Institutional collectivism* (riguardante la redistribuzione delle risorse e il grado in cui le istituzioni incoraggiano e premiano l'azione collettiva) e *In-group collectivism* (il grado in cui gli individui esprimono orgoglio, lealtà e coesione nei loro gruppi di appartenenza); *Gender egalitarianism* indica il grado in cui quella società minimizza la disuguaglianza di genere (associabile alla dimensione *Masculinity* in Hofstede); *Humane orientation* evidenzia quanto gli individui sono altruisti, generosi e gentili; *Assertiveness* rileva il grado in cui gli individui sono conflittuali e aggressivi nelle relazioni con gli altri; *Performance orientation* mostra il grado in cui il gruppo premia i membri per il miglioramento e l'eccellenza nelle prestazioni.

Gli indicatori culturali GLOBE hanno due set di dati chiamati *practice scores* e *value scores*. I primi derivano dalle risposte degli intervistati riguardo allo status prevalente della cultura del

⁴ Nella Figura 4 si può notare che la Cina è un paese con un'elevata disuguaglianza di potere e un elevato orientamento al futuro, ma un basso grado di individualismo; l'Italia invece possiede molti tratti di mascolinità e rappresenta una società che evita le situazioni incerte e si affida a convinzioni inflessibili; gli Stati Uniti, infine, rappresentano una società in cui il singolo pensa solo a sé e alla cerchia familiare e che vive preferendo il divertimento alla moderazione.

⁵ Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness

paese; i secondi si riferiscono a quale dovrebbe essere la direzione per il futuro. (Ye, Ng, & Lian, 2015)

Si forniscono le analisi delle dimensioni secondo il progetto GLOBE dei paesi Italia e Stati Uniti. (Figura 5 e 6)⁶

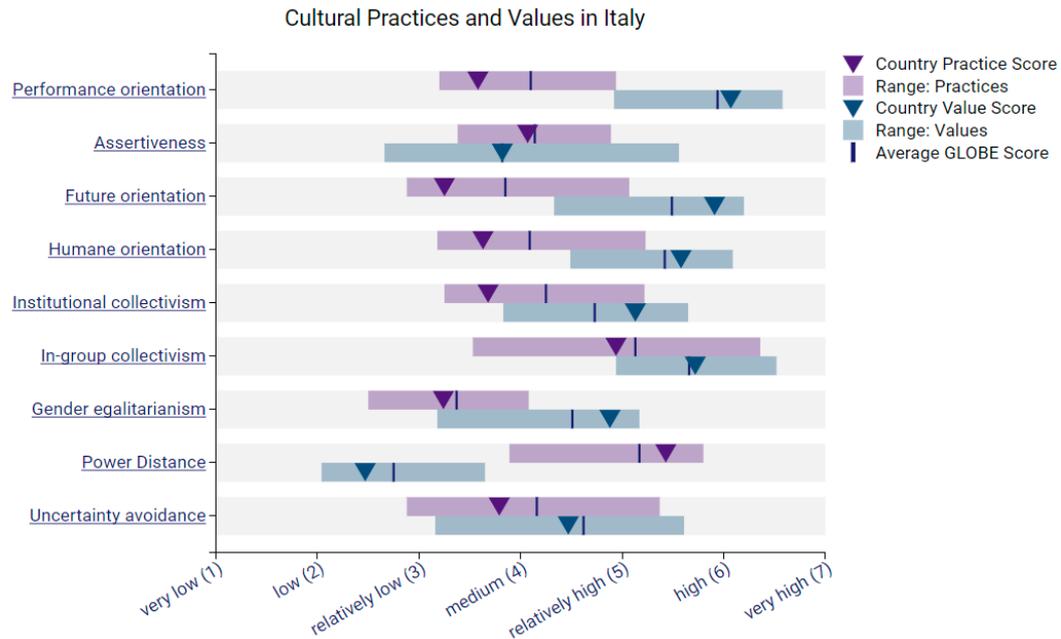


Figura 5: Dimensioni culturali dell'Italia secondo il progetto GLOBE (GLOBE Project, 2021)

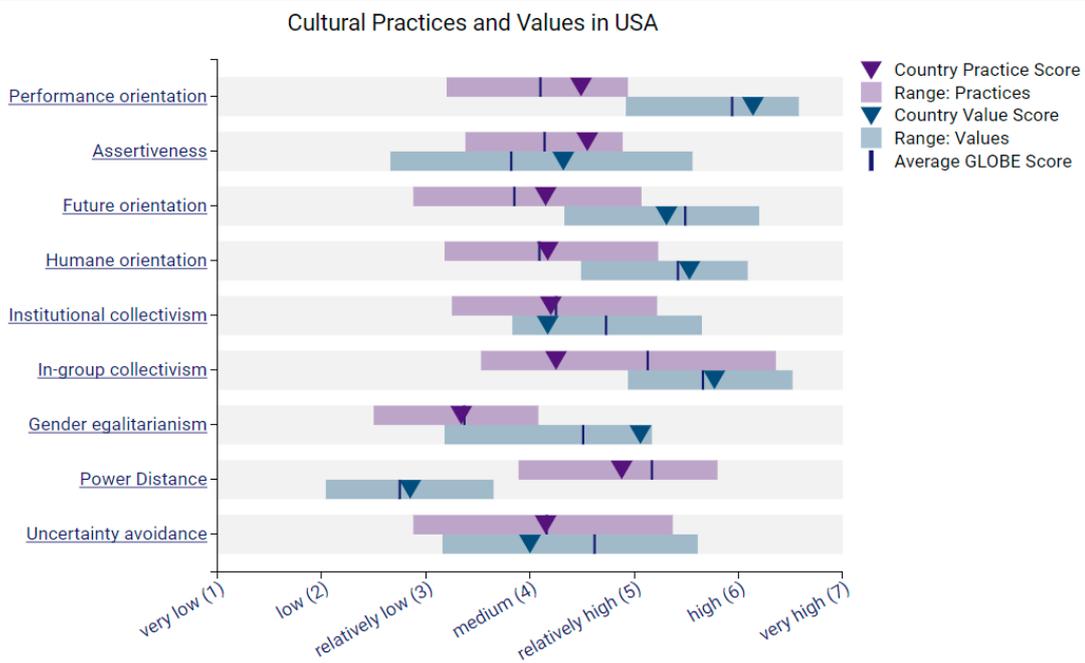


Figura 6: Dimensioni culturali degli Stati Uniti secondo il progetto GLOBE (GLOBE Project, 2021)

⁶ La Figura 5 evidenzia che l'Italia è un paese con un grado relativamente basso rispetto all'uguaglianza di genere ma che nel futuro prossimo potrebbe raggiungere un grado relativamente alto, lo stesso vale per gli Stati Uniti (Figura 6); l'orientamento al futuro è momentaneamente relativamente basso ma potrebbe diventare alto in futuro, mentre per gli Stati Uniti si presenta medio ma crescente nel futuro prossimo; infine il grado di conflittualità nelle relazioni resterebbe pressoché invariato nel valore medio in entrambi i paesi.

Oltre alle problematiche relative alla misurazione, la difficoltà principale che si pone in ogni analisi della cultura e dei suoi effetti sugli esiti economici, è isolare la sua influenza dall'effetto delle istituzioni e delle variabili prettamente economiche.

Un approccio volto a questo fine è dato dallo studio dei risultati economici degli immigrati o dei loro discendenti (*epidemiological approach*).

Per comprendere questo approccio si fornisce un esempio medico: si supponga che il livello di malattie cardiache differisca notevolmente tra due paesi (il paese di origine e quello ospitante); se la cardiopatia negli immigrati converge a quella dei nativi nel paese ospitante, è improbabile che la differenza tra i due paesi sia guidata dalla genetica e invece derivi dall'ambiente. L'incapacità di trovare la convergenza, d'altra parte, non implica il contrario. (Fernández, 2008) Questo approccio in economia ha una propria serie di problemi: è importante riconoscere che gli immigrati possono essere soggetti a vari shock (ostacoli linguistici, maggiore incertezza e così via) che potrebbero condurli a deviare dal loro comportamento tradizionale; la cultura, inoltre, è socialmente costruita dalle influenze che l'individuo ha con le istituzioni sociali come il quartiere, la scuola o la rete etnica; infine è improbabile che gli immigrati siano un campione rappresentativo della popolazione del loro paese di origine.

Per attenuare alcuni di questi problemi, autori come Raquel Fernández e Alessandra Fogli, hanno studiato la **seconda generazione di immigrati** (figli di immigrati nati e cresciuti nel paese ospitante): essi sono tutti esposti allo stesso setting istituzionale, ma hanno culture diverse trasmesse dai loro genitori. Le indagini effettuate sugli immigrati di seconda generazione riducono i problemi associati all'adattamento della prima generazione a un ambiente straniero (come le difficoltà linguistiche). D'altra parte, però, gli individui di seconda generazione, essendo stati più esposti alle influenze della nuova cultura, potrebbero non rappresentare più al meglio la cultura di origine. (Fernández, 2008)

Un ultimo approccio è basato sull'analisi di episodi storici (*historical case studies*) che hanno portato a cambiamenti nell'ambiente o nella cultura dominante.

Un esempio è fornito da Raquel Fernández, (2008) riguardo lo studio dagli autori Botticini ed Eckstein, i quali presentano una tesi relativa al fatto che un cambiamento culturale "esogeno" abbia dato origine al modello di selezione occupazionale ebraica che si vede ancora oggi. Essi sostengono che con la distruzione del Tempio di Gerusalemme nel 70 d.C., i farisei divennero il gruppo religioso dominante e trasformarono il giudaismo da una religione basata sui sacrifici a una la cui regola principale richiedeva che ogni maschio leggesse e insegnasse ai suoi figli la Torah. Questa riforma fu attuata in luoghi in cui la maggior parte degli ebrei erano agricoltori che non avrebbero guadagnato nulla dall'investimento nell'istruzione. Solo molti secoli dopo,

quando l'urbanizzazione si espanse, gli ebrei possedevano un vantaggio comparativo nelle occupazioni qualificate richieste nei nuovi centri urbani, grazie a questa riforma culturale che richiedeva come requisito religioso la capacità di lettura. Pertanto la cultura ha dato origine al modello di selezione occupazionale ebraica visto dal IX secolo. (Fernández, 2008)

CAPITOLO II

IL RUOLO DELLA DONNA TRA LAVORO E FAMIGLIA

2.1 La partecipazione alla forza lavoro femminile: “*The Quiet Revolution*”

Uno dei cambiamenti più significativi del mercato del lavoro dell'ultimo secolo è il crescente coinvolgimento della donna nell'economia.

L'autrice Claudia Goldin, (2006) evidenzia tre fasi di evoluzione e un'ultima fase rivoluzionaria che trasformarono, e trasformano ancora oggi, la vita di una donna, soprattutto relativamente all'aspetto lavorativo.

La **prima fase** – che si estende tra la fine del XIX secolo e gli anni '20 del Novecento – era costituita da lavoratrici giovani e nubili, impiegate nel settore manifatturiero o nel settore dei servizi come domestiche; una minoranza svolgeva lavori professionali come insegnanti o impiegate; la maggioranza possedeva una scarsa istruzione. Le donne uscivano quasi sempre dalla forza lavoro al momento del matrimonio, a causa di uno stigma sociale relativo al lavoro delle mogli fuori casa, considerato pericoloso e sporco. Il tasso di partecipazione alla forza lavoro femminile tra il 1890 e il 1930 era infatti pari al 9,5% per le donne dai 25 ai 44 anni e diminuiva al 7,3% per le donne sposate dai 35 ai 44 anni. (*Figura 7*)

Già con la **seconda fase** – dal 1930 al 1950 – si assistette ad un aumento notevole del tasso di partecipazione alla forza lavoro femminile, che per le donne sposate tra i 35 e i 44 anni aumentò del 15,5%, raggiungendo così un tasso del 26% nel 1930 e del 47% nel 1950. (*Figura 7*)

Questo aumento fu favorito da una maggiore istruzione e da una maggiore richiesta di lavoro impiegatizio, professione considerata più “rispettabile” e adatta per una donna, anche dopo il matrimonio. Fattori di rafforzamento erano dati altresì dalla diffusione pressoché totale delle moderne tecnologie elettrodomestiche, come il frigorifero e la lavatrice, elementi essenziali a sostegno del lavoro casalingo per le donne, e dalla diminuzione dell'orario di lavoro con la creazione del part-time negli anni Quaranta e la sua enorme diffusione negli anni Cinquanta. (Goldin, 2006)

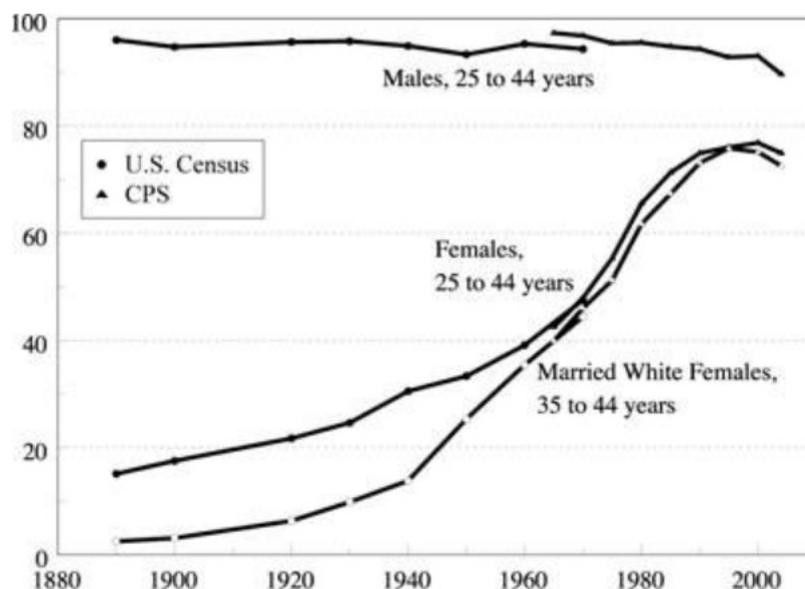


Figura 7: Tasso di partecipazione alla forza lavoro femminile e maschile per età e stato civile, dal 1890 al 2004 (Goldin, 2006)

La **terza fase** – dal 1950 al 1970 – costituì le basi per la fase rivoluzionaria. Durante questo periodo il tasso di partecipazione lavorativa femminile continuò a salire (Figura 7), e l’offerta di lavoro femminile diventò considerevolmente più elastica, e quindi più reattiva alle variazioni salariali. I fattori che principalmente contribuirono a ciò furono il lavoro a tempo parziale (nel 1940 il 18% della forza lavoro femminile lavorava meno di 35 ore settimanali mentre nel 1960 la percentuale aumentò fino al 28%) e la maggior accettazione delle donne sposate nel mondo del lavoro. (Goldin, 2006)

In ogni caso le donne sposate erano ancora i percettori secondari della famiglia, non era previsto un avanzamento di carriera nel loro lavoro e la prospettiva lavorativa era pur sempre di breve durata, anche se i dati dimostrano che le donne nate tra il 1931 e il 1940 hanno lavorato fino all’età di 50 anni circa. (Goldin, 2006)

La **quarta fase** – dal 1970 ad oggi – è chiamata dall’economista Claudia Goldin, (2006) “*The Quiet Revolution*”.

La transizione dalle fasi evolutive alla fase rivoluzionaria è descritta dal cambiamento, nelle donne, da un processo decisionale di tipo statico con orizzonti limitati o intermittenti, a un **processo decisionale** dinamico, con **orizzonti** a lungo termine e un’**identità** propria nell’occupazione e nella carriera della donna. Gli aumenti nel tasso di partecipazione alla forza lavoro femminile delle fasi precedenti infatti, rappresentano la precondizione ma non un segno della rivoluzione. (Goldin, 2006)

Uno dei fattori chiave di questi cambiamenti fu l’istruzione. Tra il 1970 e il 1980 le ragazze iniziarono a conseguire titoli più alti a livello scolastico, ciò permise loro di considerare la possibilità di una carriera lavorativa più lunga e in crescita. Il tasso di partecipazione alla forza

lavoro per le donne di età compresa tra i 25 e i 65 anni era del 60,8% nel 1970 per coloro che possedevano un titolo universitario magistrale, e del 79,9% nel 2015. (Figura 8)

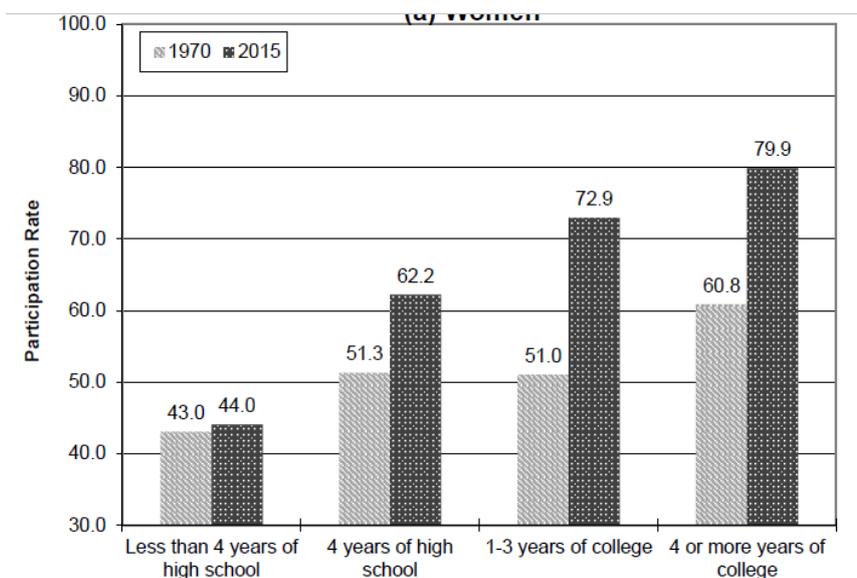


Figura 8: Tasso di partecipazione alla forza lavoro femminile tra i 25-64 anni secondo livello di istruzione. Anni 1970 e 2015 (Blau & Winkler, "Women, Work, and Family", 2017)

Essendo le donne più preparate per entrare nel mondo del lavoro e determinate a fare carriera, anche le loro occupazioni e i loro guadagni cambiarono. Come evidenzia la Figura 9, le occupazioni si spostarono da quelle che erano considerate tradizionali per le donne, come l'insegnante, l'infermiera, la bibliotecaria e l'assistente sociale, a un variegato gruppo di professioni tra cui avvocato, medico, professore e manager. (Goldin, 2006)

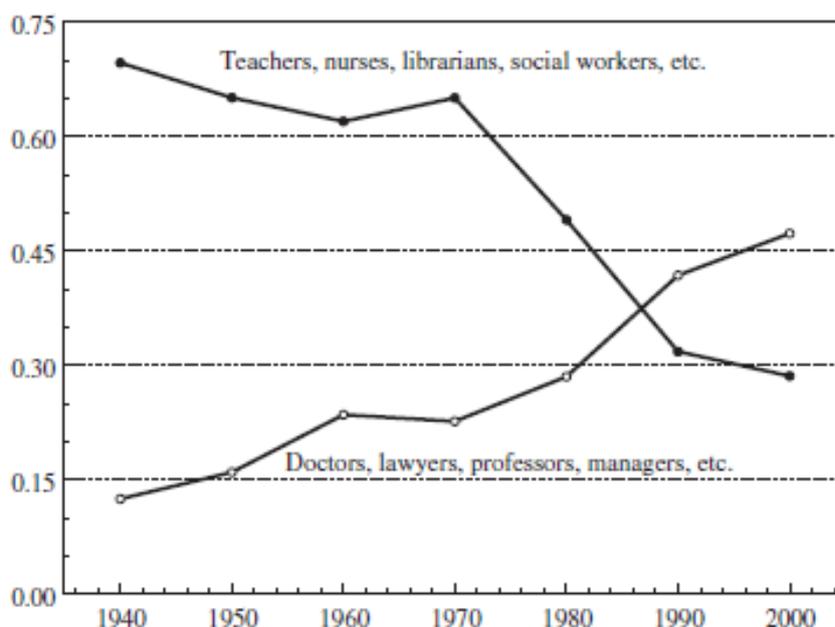


Figura 9: Occupazione delle donne laureate, di età compresa tra i 30 e i 34 anni. Anni 1940-2000 (Goldin, 2006)

Secondo l'indagine del *United States Census Bureau* del 2019, questo trend si sarebbe confermato come dimostrato dalla Figura 6: tra le professioni più qualificate spiccano le donne con una percentuale sempre maggiore rispetto agli uomini (52,8% è donna nelle professioni manageriali rispetto al 47,2% degli uomini; fino a un 63,1% di presenza femminile tra le occupazioni impiegate). (Figura 10)

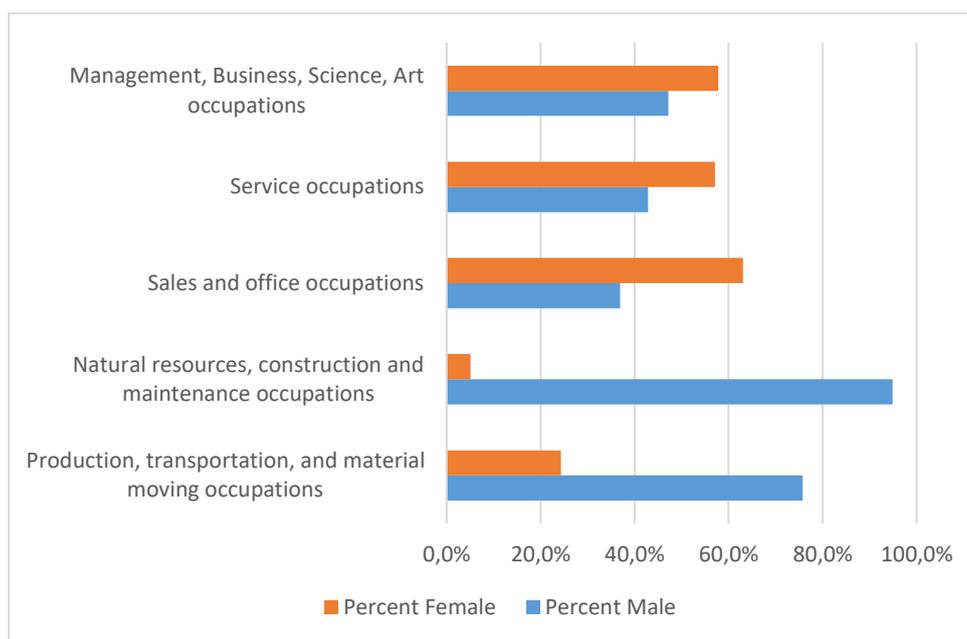


Figura 10: Occupazione per genere per la popolazione civile statunitense occupata da oltre 16 anni. (Census Bureau, 2021)

Altri fattori che hanno contribuito alla “rivoluzione” sono rappresentati dall’introduzione della pillola contraccettiva e dall’aumento del tasso di divorzio negli anni ’60.

Sebbene la pillola fosse stata approvata dalla *Food and Drug Administration* nel 1960, e si fosse rapidamente diffusa tra le donne sposate, le giovani donne nubili trovarono maggiori difficoltà nell’ottenerla a causa di leggi statali restrittive. (Goldin, 2006)

Man mano che l’uso della pillola si diffuse tra la popolazione giovane e non sposata, scomparve una potente ragione per il matrimonio precoce: con l’aumento dell’età al primo matrimonio, le donne poterono pianificare per sé un futuro indipendente e formare la propria identità prima del matrimonio e della famiglia.

Questi cambiamenti hanno alterato l’identità delle donne e l’hanno spostata da un mondo incentrato sulla famiglia a uno più ampio, più orientato alla carriera. (Goldin, 2006)

2.2 Come conciliare lavoro e famiglia?

L’aumento dei tassi di partecipazione delle donne e l’attaccamento alla forza lavoro ha portato quest’ultime a dover bilanciare le doppie esigenze di lavoro e famiglia.

Una delle maggiori interruzioni dalla forza lavoro per le donne è il momento della gravidanza. Per porre donne e uomini su un piano di parità nella forza lavoro e garantire la continuità dell'esperienza lavorativa generale e specifica dell'azienda, è stato istituito il **congedo**⁷, in particolare il congedo retribuito. (Blau & Winkler, 2017)

Esistono, però, differenti politiche, in diversi stati, relative a ciò: gli Stati Uniti, in particolare, sono l'unico paese economicamente avanzato che non dispone di una politica federale per il congedo retribuito; il congedo concesso è infatti pari a 12 settimane e non è retribuito (è stato stimato che solo il 59% dei lavoratori del settore privato ne ha diritto - Blau & Winkler, 2017). In Italia, invece, la lavoratrice madre è tutelata dal d. lgs. 151/2001 nel quale vige la sospensione obbligatoria dal lavoro per 5 mesi consecutivi a cavallo tra la fine della gravidanza e la nascita del bambino, con un'indennità pari all'80% della retribuzione e il divieto di licenziamento (Vallebona, 2015).

Gli Stati Uniti inoltre, sono anche meno generosi nella fornitura di altre politiche a favore della famiglia, come mostrato dalla *Figura 11*: solo lo 0,62% del Pil è stato speso a favore delle

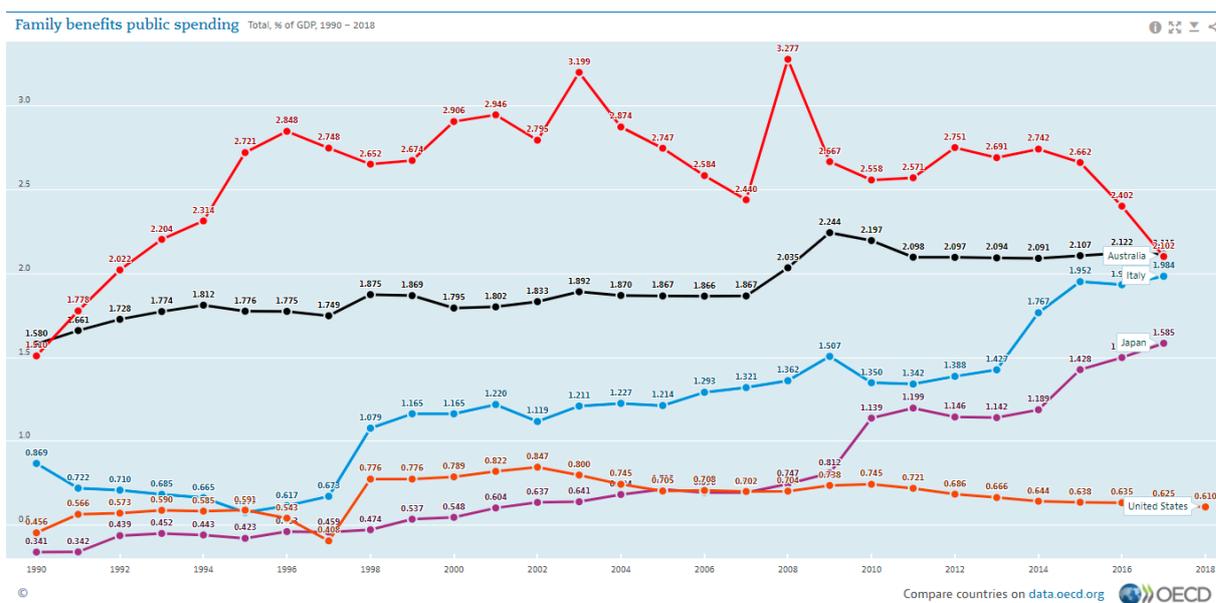


Figura 11: Spesa pubblica per il sostegno alle famiglie in percentuale al PIL. Fonte: (OECD, 2021)

famiglie nel 2017, rispetto a una media del 2,10% del Pil di 37 paesi OCSE. In questo insieme di politiche, oltre al congedo, sono compresi anche assegni familiari, assistenza all'infanzia, servizi familiari e assistenza domiciliare per famiglie bisognose, esenzioni fiscali. (OECD, 2021) Blau & Kahn, (2013) nel loro studio mostrano che il divario nelle politiche a favore della famiglia tra gli Stati Uniti e altri paesi è ampio e in crescita con conseguenti effetti sulla partecipazione delle donne alla forza lavoro.

⁷ Per *congedo* si intende il permesso di astenersi dal servizio accordato a un lavoratore dipendente

Tra le coppie sposate con figli, il divario di genere nei lavori domestici e nella cura dei figli si è notevolmente ridotto, sebbene sia lontano dalla parità. (Blau & Winkler, 2017)

Per far fronte alle responsabilità familiari, la donna sceglie di lavorare **part-time**, soluzione che può rientrare tra le politiche a sostegno delle famiglie viste in precedenza in alcuni paesi, e che, secondo Blau & Kahn, (2013), ha fatto aumentare i tassi di partecipazione alla forza lavoro nei paesi in cui sono state applicate queste politiche (il 55% dell'aumento è rappresentato da lavoro a tempo parziale). Coerentemente con questo ragionamento, viene mostrato che le donne statunitensi, invece, hanno molte meno probabilità di lavorare a tempo parziale rispetto alle donne di altri paesi, vista la mancanza di politiche adeguate.

Oltre ad avere un'incidenza molto più alta del lavoro a tempo pieno rispetto alle donne in altri paesi, le donne negli Stati Uniti tendono anche a lavorare in posizioni di livello più elevato rispetto a quelle della maggior parte degli altri paesi. Infatti, sebbene alcune donne possano preferire la relativa flessibilità del lavoro part-time, diversi studi hanno riscontrato una significativa e ampia penalizzazione del part-time in una varietà di paesi. (Blau & Kahn, 2013) In generale, il lavoro a tempo parziale comporta inferiori salari e benefici, e minori opportunità di promozione; inoltre alcuni studi rivelano che le maggiori penalità salariali sono a carico delle donne che svolgono lavori con competenze medie, o che si trovano all'estremità inferiore della distribuzione salariale, piuttosto che donne altamente qualificate o che si trovano nella parte superiore della distribuzione salariale. (Blau & Winkler, 2017)

L'analisi svolta da Blau & Kahn, (2013) suggerisce, però, che potrebbe esserci un trade-off tra alcune politiche che rendono più facile per le donne conciliare lavoro e famiglia e l'avanzamento delle donne sul lavoro. Da un lato, tali politiche probabilmente facilitano l'ingresso nella forza lavoro delle donne meno orientate alla carriera (o di donne che si trovano in una fase del ciclo di vita in cui preferirebbero ridurre gli impegni nel mercato del lavoro); dall'altro, il diritto a lunghi congedi parentali retribuiti e al lavoro a tempo parziale, può incoraggiare le donne che altrimenti avrebbero avuto maggiori difficoltà ad accettare lavori part-time o posizioni di livello inferiore.

Pertanto, queste politiche possono offrire alle donne opzioni che altrimenti non avrebbero avuto. Tuttavia, possono anche lasciare le donne meno propense a essere prese in considerazione per posizioni di alto livello.

CAPITOLO III

LA STRETTA RELAZIONE TRA CULTURA, FERTILITÀ E LAVORO

Un'analisi empirica su credenze, lavoro e fertilità

Come anticipato nel primo capitolo, solo di recente gli economisti si sono interessati al ruolo della cultura nello spiegare la diversità dei risultati economici.

In particolare, esiste un'ampia letteratura che indaga il contributo della cultura a due importanti risultati economici: **l'offerta di lavoro femminile e la fertilità**.

L'attenzione su questi due risultati, che sono particolarmente rilevanti per le donne, non è casuale. La fertilità e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro variano ampiamente nel tempo e nello spazio. L'ipotesi che una parte significativa di questa variazione possa essere spiegata da differenze di credenze e/o preferenze riguardo al ruolo delle donne nella società, ha un'importanza economica incontrovertibile. (Fernández & Fogli, 2005)

La maggior parte delle analisi economiche relative a questo argomento sono state svolte seguendo quello che nel primo capitolo è stato definito come *epidemiological approach*: studiare gli immigrati o i loro discendenti può essere una strategia utile per isolare alcuni aspetti della cultura dagli effetti istituzionali e economici. In particolare, autrici come Raquel Fernández e Alessandra Fogli, hanno posto la loro attenzione sulla **seconda generazione di donne americane** per analizzare i risultati del lavoro e della fertilità. Queste donne, nate e cresciute negli Stati Uniti, affrontano gli stessi mercati e istituzioni ma potenzialmente differiscono nel loro patrimonio culturale riflesso nel paese di origine dei loro genitori. (Fernández & Fogli, 2005)

Uno degli articoli più importanti per la letteratura di Fernández & Fogli, è "*Culture: An Empirical Investigation of Beliefs, Work, and Fertility*", (2005). Le autrici, nella loro analisi, utilizzano due variabili quantitative come proxy per la cultura: valori passati della partecipazione alla forza lavoro femminile (**LFP**) e dei tassi di fertilità totale (**TFR**) nel paese di origine. La scelta di queste variabili è data dal fatto che, per esempio, la variazione di LFP femminile tra paesi riflette le scelte lavorative delle donne sul mercato e quindi dipende dalle caratteristiche delle donne e dal contesto economico e istituzionale. La decisione di una donna di lavorare dipende presumibilmente da una serie di fattori economici e istituzionali, che possono variare da paese a paese, come il suo salario, il reddito del marito (se sposata), la probabilità di trovare lavoro, la capacità e il costo di organizzare la cura dei figli (se ha figli) e

così via. Inoltre, la sua decisione dipenderà dalle sue preferenze e convinzioni, ampiamente definite, cioè da come lei percepisce il ruolo delle donne nella famiglia, dalle sue convinzioni sul fatto che i bambini traggano beneficio o vengano danneggiati dall'aver una madre che lavora, dalle aspettative su come sarebbe trattata lei dalla comunità locale a causa del lavoro o meno, e così via. Quindi, la LFP femminile, a livello aggregato, dipenderà dalla distribuzione delle preferenze e delle convinzioni all'interno di un paese, e questa distribuzione può variare tra i paesi, riflettendo la variazione della cultura; se questa variabile aggregata ha potere esplicativo per la variazione dei risultati lavorativi delle donne americane di seconda generazione, anche dopo aver controllato i loro attributi economici individuali, solo la componente culturale di questa variabile può essere responsabile di questa correlazione.

Nell'analisi vengono studiati i risultati del lavoro e della fertilità delle donne americane di seconda generazione utilizzando il censimento del 1970. Si considerano le donne americane sposate tra i 30 e i 40 anni che non lavorano nell'agricoltura e che non vivono in fattorie; di queste l'11% ha il padre nato fuori dagli Stati Uniti; da questo gruppo vengono eliminate coloro le quali hanno fornito un continente o area geografica, come luogo di nascita del padre, che non poteva essere identificata.

Dal censimento del 1970 viene anche rilevato il dato relativo al numero di figli che ogni donna ha avuto: sarà utilizzato per studiare la fertilità.

Per studiare gli esiti del lavoro delle donne, invece, è stato usato il numero di ore lavorate nella settimana precedente, riportate in intervalli.⁸

Come anticipato in precedenza, si utilizzano i valori passati della partecipazione alla forza lavoro femminile (LFP⁹) e dei tassi di fertilità totale (TFR¹⁰) nel paese di origine, come variabili per la cultura. I dati utilizzati saranno relativi all'anno 1950¹¹.

Vengono eliminate dal campione le donne i cui padri sono nati in paesi che sono diventati economie pianificate centralmente nel periodo della Seconda Guerra Mondiale (come Polonia, Romania, Bulgaria...) perché, considerando l'ipotesi in cui i genitori fossero arrivati negli Stati Uniti nel 1940, non avrebbero vissuto le profonde trasformazioni di questi paesi del periodo. Viene esclusa anche la Russia, vista la rivoluzione del 1917 cui i genitori delle donne potrebbero o meno aver vissuto.

⁸ 8 intervalli per le ore lavorate: 1-14 ore, 15-29 ore, 30-34 ore, 35-39 ore, 40-48 ore, 49-59 ore, + di 60 ore.

⁹ Rappresenta il tasso della popolazione economicamente attiva per le donne di età superiore ai 10 anni.

¹⁰ Rappresenta il numero medio di figli che un'ipotetica coorte di donne, di età compresa tra i 15 e i 49 anni, avrebbe al termine del proprio periodo riproduttivo se fosse soggetta durante tutta la vita ai tassi di fertilità di un dato periodo e se i figli non fossero soggetti a mortalità. È espresso come numero di figli per donna.

¹¹ Tenuto conto che, le donne considerate hanno tra i 30-40 anni nel 1970, i genitori dovrebbero essere arrivati negli Stati Uniti tra il 1930-1940. La limitazione dei dati non ha permesso l'uso di anni precedenti al 1950.

Infine non sono considerati quei paesi che hanno avuto meno di 15 osservazioni¹².

Il campione è dunque rappresentato da 6774 donne e 25 paesi di origine.

La *Figura 12* mostra una tabella riassuntiva dei dati rilevati: i paesi di origine sono principalmente europei (17 paesi), solo 3 appartengono alle Americhe (Canada, Cuba e Messico), i restanti si dividono tra Asia e Medio Oriente; in media la LFP femminile nel 1950 è pari al 24.4%, con una deviazione standard del 11.4%; il TFR medio nel 1950 è pari 3.66 figli ma anch'esso ha una variabilità importante pari a 1.83; la correlazione tra LFP e TFR femminile nel 1950 è praticamente pari a zero (0.002). Inoltre, in media la donna ha 35.7 anni, 3.1 figli, e ha lavorato 10.2 ore nella settimana precedente: anche per ore lavorate e numero di figli esiste un'importante dispersione, 16.3 ore e 1.8 figli.

Country	Observations	Hours worked	Children	Female LFP 1950	TFR 1950	H. Cap. 1940	H. Cap. 1970	Avg. ethnic density
Canada	720	10.41	3.29	17.82	3.73	9.60	12.10	7.40
Mexico	839	10.87	4.22	8.42	6.87	4.59	9.17	18.10
Cuba	17	15.24	2.41	12.19	4.10	8.13	12.50	4.70
Denmark	80	12.20	3.00	32.32	2.54	9.45	12.63	0.90
Finland	54	11.07	2.56	39.56	2.97	7.43	12.44	3.90
Norway	141	10.49	2.82	20.11	2.60	9.00	12.44	3.00
Sweden	187	9.93	2.74	23.21	2.21	8.89	12.77	1.70
United Kingdom	498	9.43	2.86	25.34	2.18	9.77	12.86	1.20
Ireland	465	7.42	3.51	22.95	3.38	8.33	12.70	3.30
Belgium	24	6.58	3.29	18.98	2.33	8.52	12.08	0.70
France	66	9.74	3.14	28.28	2.73	9.29	12.31	0.30
Netherlands	101	9.55	3.16	18.65	3.06	8.85	12.29	3.90
Switzerland	50	12.78	3.24	25.73	2.28	9.60	12.62	0.80
Greece	197	9.47	2.48	17.95	2.29	7.07	12.83	1.10
Italy	1,909	9.77	2.76	20.99	2.32	5.91	11.76	12.10
Portugal	100	11.83	3.13	16.99	3.04	5.15	10.74	6.80
Spain	65	8.71	2.58	12.56	2.57	6.84	12.22	—
Austria	270	9.96	2.77	36.29	2.09	7.64	12.58	2.10
Germany	616	10.82	2.87	34.23	2.16	8.95	12.48	3.20
China	53	13.27	2.64	47.12	6.22	7.30	13.52	6.20
Japan	148	16.84	2.43	32.99	2.75	9.36	13.03	12.60
Philippines	67	14.53	3.07	23.75	7.29	9.08	11.72	6.50
Lebanon	27	10.50	3.04	6.90	5.74	1.50	12.73	0.40
Syria	38	5.09	2.82	14.85	7.20	6.97	12.35	0.80
Turkey	42	10.63	2.21	52.76	6.90	7.58	13.44	0.30
Average	270.96	10.68	2.92	24.44	3.66	7.79	12.33	4.25
Standard deviation	414.12	2.57	0.42	11.40	1.83	1.92	0.86	4.54

Figura 12: Country Summary Statistics (Fernández & Fogli, 2005)

Il modello stimato in Fernández & Fogli, (2005) è il seguente:

$$Z_{isj} = \beta_0 + \beta_1' X_i + \beta_2 \tilde{Z}_j + f_s + \varepsilon_{isj}$$

dove Z_{isj} è la decisione lavoro/fertilità della donna i che risiede nell'area SMSA¹³ s ed è di origine j ; X_i include un insieme di caratteristiche individuali che varia con la specifica considerata; f_s è un insieme completo di dummy per l'area metropolitana di residenza; \tilde{Z}_j è la proxy per la cultura che è assegnata dal paese di nascita del padre.

¹² Islanda, Lussemburgo, Corea, India, Iran e Giordania.

¹³ Standard Metropolitan Statistical Area

La Figura 13 presenta i risultati principali. Nella prima parte la variabile dipendente è il lavoro mentre nella seconda parte è la fertilità.

Nella colonna 1 le ore lavorate dall'individuo i sono regredite per la variabile culturale LFP 1950 del paese di origine: il coefficiente è positivo e fortemente significativo, ciò indica che le

	Dependent variable is hours worked					Dependent variable is children			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Female	0.047***	0.041**	0.072***	0.045***	0.053***				-0.010
LFP 1950	(0.012)	(0.016)	(0.015)	(0.014)	(0.016)				(0.008)
TFR 1950					-0.225**	0.250***	0.219***	0.219***	0.194***
					(0.103)	(0.056)	(0.041)	(0.041)	(0.051)
High school		0.490	2.136***	2.114***	2.059***	-0.415**	-0.393***	-0.378**	
		(0.520)	(0.575)	(0.511)	(0.572)	(0.181)	(0.151)	(0.147)	
Some college		-0.147	3.205***	3.336***	3.160***	-0.503**	-0.485***	-0.457**	
		(1.078)	(1.034)	(0.963)	(1.024)	(0.213)	(0.185)	(0.179)	
College +		0.815*	6.032***	6.744***	5.968***	-0.869***	-0.865***	-0.838***	
		(0.492)	(0.494)	(0.448)	(0.480)	(0.214)	(0.204)	(0.195)	
Husband high school			-1.737**	-1.826***	-1.789**		-0.218*	-0.210*	
			(0.730)	(0.694)	(0.716)		(0.116)	(0.113)	
Husband some college			-1.329	-1.312*	-1.370*		-0.184*	-0.177*	
			(0.829)	(0.786)	(0.822)		(0.103)	(0.103)	
Husband college +			-5.003***	-4.467***	-5.054***		-0.194***	-0.185***	
			(0.452)	(0.493)	(0.459)		(0.050)	(0.049)	
Husband total income			-2.844***	-2.806***	-2.862***		0.116**	0.118**	
			(0.308)	(0.258)	(0.303)		(0.049)	(0.049)	
Child < 5					-7.536***				
					(0.554)				
Observations	6,774	6,774	6,774	6,774	6,774	6,774	6,774	6,774	6,774
Adjusted R ²	0.018	0.024	0.053	0.053	0.098	0.059	0.098	0.105	0.106

Figura 13: Culture, Work and Fertility (Fernández & Fogli, 2005)

donne il cui padre è nato in paesi in cui le donne partecipavano meno alla forza lavoro tendono a lavorare meno. Ci possono, però, essere molte ragioni per la correlazione parziale positiva di cui sopra che hanno poco a che fare con la cultura. Per questo nella colonna 2 vengono inserite ulteriori variabili, come l'istruzione della donna: come ci si poteva aspettare, le donne con un maggior livello di istruzione tendono a lavorare di più e l'effetto diretto della cultura rimane positivo e statisticamente significativo. Questo permette di dire che l'istruzione della donna e la LFP femminile nel paese di origine sono positivamente correlate. Le autriche hanno trovato, inoltre, rilevante, includere l'istruzione del marito e il suo reddito totale nella regressione (colonna 3). Come mostrato, le caratteristiche di un marito sono determinanti importanti dell'offerta di lavoro di una donna: una donna il cui marito ha almeno una laurea, a parità di condizioni, lavora, in media cinque ore in meno a settimana rispetto a una donna il cui marito non ha completato la scuola superiore, e il matrimonio con un uomo con un reddito di 10000 dollari in più rispetto alla media è associato, in media, a una donna che lavora quasi tre ore in meno a settimana. L'effetto della cultura rimane positivo e statisticamente significativo a un livello di significatività dell'1%: quest'ultimo indica che esiste una correlazione positiva tra l'istruzione di una donna e l'istruzione e il reddito totale del marito, nonché tra queste

caratteristiche e la LFP femminile nel suo paese di origine. Nella colonna 4 viene, infine, inserita come variabile esplicativa la presenza di un bambino di età inferiore ai cinque anni che vive in famiglia, poiché questa influisce sulla tendenza al lavoro ma non coglie appieno l'impatto della cultura sulla dimensione della famiglia. Come si può vedere dai dati, la variabile culturale rimane significativa al livello dell'1%.

Lo studio della fertilità delle donne ripete la stessa strategia di regressione utilizzata per analizzare il lavoro, come mostrato nelle colonne 6-8. Per tutte le regressioni, la variabile culturale TFR 1950 nel paese di origine è positiva e statisticamente significativa. A differenza dei risultati ottenuti sull'analisi del lavoro, tuttavia, le grandezze su tutte le variabili rimangono più o meno costanti attraverso le varie regressioni: livelli di istruzione più elevati, sia della moglie che del marito, sono associati a un minor numero di figli, mentre un reddito totale più elevato è associato a una maggiore fertilità. Avere un marito che guadagna 10000 dollari in più rispetto alla media aumenta il numero di figli di 0.12.

Inoltre le due proxy culturali possono avere un potere indipendente di spiegare il lavoro e la fertilità, poiché queste due variabili possono catturare diversi aspetti della cultura. Pertanto, nelle colonne 5 e 9 vengono esaminati gli effetti dell'inclusione di entrambe le variabili culturali nelle regressioni: il TFR nel 1950 ha potere esplicativo nella regressione del lavoro (negativo), ma la LFP femminile nel 1950 non aiuta a spiegare la fertilità.

I risultati sopra riportati mostrano che il patrimonio culturale di una donna è un fattore importante nel determinare le sue decisioni sul lavoro e sulla fertilità.

In un'altra analisi, *"Fertility: The Role of Culture and Family Experience"* (2006), Raquel Fernández e Alessandra Fogli, studiano nuovamente la fertilità, e come ulteriore variabile esplicativa utilizzano il numero di fratelli e sorelle della donna (**SIBS**): questa ulteriore variabile viene considerata per capire se, una volta presa in considerazione l'esperienza familiare di una donna, la cultura gioca ancora un ruolo nel determinare gli esiti della fertilità.

La strategia impiegata è simile alla precedente: si utilizzano i dati del GSS¹⁴ degli anni 1977, 1978, 1980, 1982, 1987 che, oltre alla fertilità e alle origini etniche della donna, forniscono anche il numero di fratelli di quest'ultima; si considerano le donne americane sposate tra i 29 e i 50 anni e come proxy culturale si utilizza sempre il TFR del 1950 del paese di origine; vengono nuovamente eliminate dal campione le donne i cui padri sono nati in paesi che sono diventati economie pianificate centralmente nel periodo della Seconda Guerra Mondiale (come Polonia, Romania, Ungheria...) per le medesime ragioni precedentemente definite, ma questa volta

¹⁴ General Social Survey

viene inclusa la Russia. Infine non sono considerati quei paesi che hanno avuto meno di 10 osservazioni¹⁵.

Il campione è dunque rappresentato da 1145 donne e 14 paesi di origine.

La *Figura 14* mostra una tabella riassuntiva dei dati rilevati: il TFR medio nel 1950 è pari 3.0 figli con una variabilità importante tra i paesi pari a 1.2; c'è una grande dispersione anche nel numero di fratelli che in media è pari a 3.83 con una deviazione standard pari a 1.23; la correlazione tra SIBS e il TFR nel 1950 è alta (0.83). Inoltre, in media la donna ha 38.3 anni, 2.3 figli e 3.6 fratelli, un'educazione media pari a 13 anni, mentre i genitori hanno avuto un'educazione media di 10-11 anni.

Country	No. of observations	Children	Siblings	TFR 1950
Canada	40	2.55	3.67	3.73
Denmark	14	2.86	3.86	2.54
U.K.	265	2.20	2.92	2.18
Finland	13	2.77	3.46	2.97
France	34	2.15	3.47	2.73
Germany	305	2.38	3.57	2.16
Ireland	224	2.38	3.99	3.38
Italy	91	2.15	2.81	2.32
Mexico	38	2.95	7.26	6.87
Netherlands	28	2.75	4.89	3.06
Norway	32	2.22	2.81	2.60
Russia	19	2.42	3.37	2.85
Spain	11	2.45	5.09	2.57
Sweden	31	2.19	2.48	2.21
Average	81.79	2.46	3.83	3.01
Std. Dev.	102.24	0.28	1.23	1.20

Figura 14: Country Statistics (Fernández & Fogli, 2006)

Il modello stimato da Fernández & Fogli, (2006) è il seguente:

$$Z_{isjt} = \beta_0 + \beta_1'X_i + \beta_2\tilde{Y}_i + \beta_2\tilde{Z}_j + f_s + \gamma_t + \varepsilon_{isjt}$$

dove Z_{isjt} è il numero di bambini nati dalla donna i , cresciuta nella regione s , di origine j e che è stata intervistata nell'anno t ; X_i include un insieme di caratteristiche individuali che varia con la specifica considerata; f_s è un insieme completo di dummy per la regione di residenza; γ_t è l'effetto fisso dell'anno dell'indagine; \tilde{Y}_i è il numero di fratelli che ha la donna i e \tilde{Z}_j è la proxy per la cultura che è assegnata dal paese di origine.

¹⁵ Austria, Grecia, Giappone, Porto Rico, Svizzera, Portogallo e Belgio

La Figura 15 presenta i risultati principali.

Nella colonna 1 sono riportati i risultati della regressione del numero di figli nati dall'individuo i sulla proxy culturale TFR nel 1950 del paese di origine: il coefficiente è positivo e significativo, indicando che le donne i cui genitori sono nati in paesi in cui le donne hanno avuto più figli, tendono ad avere loro stesse più figli. Nella secondo colonna la variabile

	Dependent variable is Children								
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
TFR 1950	0.166*** (0.025)		0.101*** (0.026)	0.117*** (0.016)		0.097*** (0.020)	0.135*** (0.036)		0.118** (0.042)
SIBS		0.093*** (0.012)	0.086*** (0.014)		0.044*** (0.012)	0.039** (0.014)		0.045** (0.017)	0.039* (0.019)
Age				0.281** (0.098)	0.304*** (0.095)	0.299*** (0.095)	0.345*** (0.079)	0.364*** (0.083)	0.359*** (0.083)
Age sq				-0.003* (0.001)	-0.003** (0.001)	-0.003** (0.001)	-0.003*** (0.001)	-0.004*** (0.001)	-0.004*** (0.001)
High School				-0.814*** (0.128)	-0.764*** (0.122)	-0.738*** (0.124)	-0.629*** (0.152)	-0.574*** (0.170)	-0.564*** (0.162)
Some College				-0.921*** (0.063)	-0.865*** (0.072)	-0.822*** (0.055)	-0.619*** (0.181)	-0.553** (0.194)	-0.532** (0.178)
College*				-1.362*** (0.100)	-1.292*** (0.106)	-1.250*** (0.108)	-1.143*** (0.128)	-1.071*** (0.147)	-1.057*** (0.134)
Mother's education							-0.060** (0.024)	-0.063*** (0.019)	-0.056** (0.021)
Father's education							0.027** (0.010)	0.027** (0.010)	0.028** (0.010)
Obs.	1145	1144	1144	1144	1143	1143	922	921	921
Adj. R ²	0.037	0.060	0.062	0.203	0.206	0.208	0.223	0.225	0.229

Figura 15: Fertility, Culture and Siblings (Fernández & Fogli, 2006)

dipendente è regredita per il numero di fratelli; anche questo coefficiente è positivo e significativo, indicando che le donne provenienti da famiglie più numerose tendono ad avere più figli. Introducendo entrambe le variabili nella regressione (colonna 3) si nota che entrambe sono positive e statisticamente significative, ad indicare che esiste una correlazione positiva tra le due variabili esplicative. Nuovamente, ci possono essere molte ragioni per la correlazione parziale positiva di cui sopra che hanno poco a che fare con la cultura e l'esperienza familiare. Si sceglie dunque di controllare direttamente il livello d'istruzione di una donna (variabile endogena) per avere solo l'effetto diretto della cultura e dell'esperienza familiare sulla fertilità. I risultati sono riportati alle colonne 4, 5 e 6: come previsto, le donne più istruite tendono ad avere meno figli; gli effetti diretti della cultura e dell'esperienza familiare rimangono positivi e statisticamente significativi, sebbene entrambi di ampiezza leggermente inferiore, indicando che l'istruzione di una donna tende ad essere correlata negativamente con il TFR nel suo paese di origine e con il suo numero totale di fratelli. La fertilità di una donna potrebbe, inoltre, essere influenzata dal livello d'istruzione dei genitori di quest'ultima: le colonne 7, 8 e 9 mostrano che entrambe le variabili (istruzione del padre e istruzione della madre) sono significative, ma di segno opposto, infatti la variabile istruzione del padre è positiva mentre quella della madre è negativa; una possibile spiegazione potrebbe essere che l'istruzione del padre determina la ricchezza della famiglia mentre l'istruzione della madre è collegata al fatto che essa lavori o meno e che dunque influenzi la probabilità della figlia di lavorare e di avere figli. In ogni caso,

sia la variabile culturale che quella relativa all'esperienza familiare rimangono positive e significative.

I risultati di questa ulteriore analisi, dunque, suggeriscono che ancora una volta il patrimonio culturale di una donna, così come la sua esperienza familiare, è un fattore distinto e quantitativamente importante nel determinare le decisioni di fertilità di una donna.

Un'estensione dell'analisi effettuata da Fernández & Fogli, (2005) sull'offerta di lavoro femminile è presentata dalla stessa Raquel Fernández in "*Women, Work, and Culture*", (2007). Questa volta l'autrice utilizza degli atteggiamenti sociali come variabile culturale, analizzando le risposte a due domande poste nel *World Value Survey* (WVS) nel 1990-91 che rivelano atteggiamenti nei confronti del lavoro delle donne. In particolare, alle persone è stato chiesto di rispondere se erano fortemente d'accordo, d'accordo, in disaccordo o fortemente in disaccordo con le seguenti affermazioni:

1. *Being a housewife is just as fulfilling as working for pay;*
2. *Having a job is the best way for a woman to be an independent person.*

Raquel Fernández ha dunque indagato, usando l'*epidemiological approach*, se la variazione negli atteggiamenti tra i paesi fosse in grado di spiegare la variazione dell'offerta di lavoro delle donne americane di seconda generazione del 1970.

Considerando il campione utilizzato nella prima analisi (Fernández & Fogli, 2005) e i dati disponibili del WVS del 1990-91, il campione che si è venuto a creare è dato da 4660 individui e 15 paesi di origine, tutti europei. Come variabile dipendente si utilizzano ancora una volta le ore lavorate nella settimana precedente: in media, le donne del campione hanno lavorato 9.7 ore la settimana precedente con una variabilità di 15.9 ore, mentre tra paesi, la media di ore lavorate nella settimana precedente è di 9.9 con una deviazione standard di 1.5 ore.

Vengono fornite due differenti regressioni per le due diverse domande poste nel WVS (*Figura 16 e Figura 17*).

Come mostrato nella prima colonna della *Figura 16*, la variabile culturale relativa alla domanda 1 possiede un coefficiente negativo e significativo; pertanto, le donne il cui paese di origine è più "conservatore"¹⁶ tendono a lavorare di meno. Ciò rimane vero anche dopo la verifica attraverso alcune variabili di controllo come l'età, il livello di istruzione della donna e l'istruzione e il reddito del marito (colonne 2 e 3). È interessante notare che l'entità dell'effetto culturale diminuisce leggermente quando vengono incluse le caratteristiche del marito mentre l'istruzione della donna diventa positiva e significativa. Ciò indica che i livelli d'istruzione dei coniugi sono correlati positivamente (e l'istruzione della donna è positivamente correlata con

¹⁶ Viene definito conservatore quel paese in cui il grado di accordo alla domanda 1 è elevato

il reddito del marito) per cui quando le caratteristiche dell'uomo non sono incluse, i coefficienti statisticamente non significativi sui livelli di istruzione della donna riflettono l'effetto positivo della propria istruzione sull'offerta di lavoro, nonché gli effetti negativi dell'istruzione e del reddito del marito: la variabile culturale diventa meno negativa poiché le donne provenienti da paesi di origine più conservatori tendono ad essere sposate con uomini che hanno un'istruzione e un reddito superiori e quindi, quando non controlliamo queste caratteristiche, l'impatto della variabile culturale appare forte.

Una regressione simile è presente nelle prime tre colonne della *Figura 17*, quando come variabile culturale viene utilizzata la domanda 2, e come risultato si ottiene sempre un coefficiente negativo e significativo.

	(i)	(ii)	(iii)	(iv)	(v)	(vi)
Housework	-9.973*** (2.454)	-9.685*** (2.089)	-7.428*** (2.527)	-7.314*** (1.580)	-6.568** (3.280)	
Female				0.081*** (0.014)	0.080*** (0.015)	
LFP 1950						
High school		0.064 (0.637)	1.629** (0.807)	1.488* (0.845)	1.567* (0.805)	2.125*** (0.678)
Some college		-1.208 (0.868)	2.173** (0.943)	1.912** (0.973)	2.045** (0.929)	3.182*** (1.177)
College*		0.661 (0.737)	5.697*** (0.655)	5.489*** (0.646)	5.577*** (0.638)	6.314*** (0.593)
Husband			-1.681* (0.968)	-1.755* (0.957)	-1.718* (0.964)	-1.382 (0.868)
high school						
Husband			-1.438 (1.015)	-1.543 (1.003)	-1.478 (1.010)	-1.518* (0.886)
some college						
Husband			-4.549*** (0.607)	-4.690*** (0.607)	-4.629*** (0.603)	-4.897*** (0.580)
college*						
Husband			-3.025*** (0.317)	-3.050*** (0.320)	-3.041*** (0.318)	-2.730*** (0.386)
total income						
Observations	4660	4660	4660	4660	4660	4660
Adjusted R ²	0.0162	0.0262	0.0592	0.0594	0.0600	0.0533

Figura 16: Attitudes (Housework) and work (Fernández, 2007)

	(i)	(ii)	(iii)	(iv)	(v)	(vi)
Job	-15.281*** (5.158)	-14.099*** (4.465)	-10.187** (4.771)		-8.406* (4.865)	-14.708*** (3.933)
Female				0.086*** (0.015)	0.078*** (0.015)	
LFP 1950						
High school		0.019 (0.641)	1.549* (0.820)	1.457* (0.849)	1.499* (0.817)	2.022*** (0.658)
Some college		-1.307 (0.908)	2.033** (0.992)	1.836* (0.988)	1.918 (0.976)	2.992* (1.195)
College*		0.686 (0.723)	5.623*** (0.653)	5.467*** (0.645)	5.525*** (0.642)	6.128*** (0.520)
Husband			-1.628* (0.988)	-1.703* (0.973)	-1.668* (0.982)	-1.366 (0.880)
high school						
Husband			-1.460 (1.010)	-1.568 (1.000)	-1.516 (1.006)	-1.545* (0.892)
some college						
Husband			-4.465*** (0.607)	-4.598*** (0.601)	-4.544*** (0.599)	-4.836*** (0.594)
college*						
Husband			-3.002*** (0.323)	-3.025*** (0.324)	-3.015*** (0.325)	-2.700*** (0.387)
total income						
Observations	4660	4660	4660	4660	4660	5708
Adjusted R ²	0.0164	0.0261	0.0585	0.0589	0.0591	0.0533

Figure 17: Attitudes (Job) and work (Fernández, 2007)

La principale preoccupazione, infine, che accomuna tutte le analisi presentate, è rappresentata dall'esistenza o meno di **variabili omesse**.

Il maggior indiziato per questo ruolo è il **capitale umano inosservato** incarnato nella donna o nella sua rete etnica. Questo problema è stato analizzato da Fernández & Fogli, (2005) in vari modi, uno di questi è verificare se le differenze nei livelli di istruzione dei genitori portano a differenze nel capitale umano inosservato in modi non catturati dal livello di istruzione formale delle loro figlie, variabile di controllo nella regressione. Le autrici costruiscono un campione attraverso il GSS per controllare direttamente il livello di istruzione dei genitori, e mostrano che la variabile culturale LFP nel 1950 nel paese di origine rimane costante, positiva e statisticamente significativa, a dimostrazione che la cultura gioca un ruolo quantitativamente importante, sulla variabile dipendente lavoro¹⁷, anche dopo aver controllato l'istruzione dei genitori delle donne. Il campione esaminato, però, conteneva solamente 9 paesi di origine rispetto ai 25 considerati nell'analisi principale, per questo le autrici decidono di osservare il capitale umano inosservato utilizzando come variabile l'istruzione media degli immigrati negli Stati Uniti nel 1940 (la cui età li rende probabilmente genitori delle donne considerate nel campione). Questa variabile permette di indagare sia nuovamente il capitale umano legato ai genitori, sia il capitale umano incarnato nella rete etnica. Si nota che la variabile non è mai significativa nello spiegare la fertilità: la variabile culturale TFR nel 1950 rimane positiva e statisticamente significativa; lo stesso vale per la variabile culturale LFP nel 1950.

Infine, le autrici mostrano che la variabile culturale – LFP 1950 nel paese di origine – non ha potere esplicativo per i salari ricevuti dalle donne americane di seconda generazione: quindi, se c'erano delle differenze di capitale umano che variavano statisticamente in base al paese di origine, queste non si manifestavano nei salari.

Fernández & Fogli, (2005) concludono dunque le loro analisi affermando che era improbabile che il capitale umano inosservato stesse guidando i loro risultati: le variabili culturali osservate influenzano i risultati economici fertilità e lavoro delle donne americane di seconda generazione.

¹⁷ Viene esplorato l'effetto della cultura sul lavoro full-time delle donne

CONCLUSIONE

Attraverso l'analisi della letteratura più recente, si è voluta riconoscere, ancora una volta, l'importanza che la cultura svolge nella determinazione dei risultati economici.

La difficoltà nel misurare e nell'identificare, attraverso la separazione dagli effetti di fattori e istituzioni strettamente economici, quello che è la cultura in sé ha rallentato, per troppo tempo, l'individuazione di alcune tra le cause più importanti per la spiegazione delle variazioni nel tempo e nello spazio di importanti risultati economici come quelli precedentemente analizzati.

Come si è dimostrato in precedenza, la vita della donna ha subito cambiamenti radicali e rivoluzionari nell'ultimo secolo, che hanno portato a importanti cambiamenti anche nell'economia: la maggior partecipazione alla forza lavoro con una conseguente riconsiderazione del ruolo della donna all'interno della famiglia, ha influenzato risultati economici quali l'offerta di lavoro e la fertilità.

Secondo quanto evidenziato dagli studi di Raquel Fernández e Alessandra Fogli, dunque, uno dei principali fattori che influenza le scelte di vita di una donna è proprio l'aspetto culturale: viene mostrato che LFP e TFR nel 1950 nel paese di origine, variabili culturali nelle analisi di interesse, sono economicamente e statisticamente significativi nello spiegare quanto lavorano e quanti figli hanno le donne americane di seconda generazione. Si trova infatti che le donne i cui antenati provengono da paesi con LFP femminili più elevati lavorano di più, e che donne i cui antenati provengono da paesi con TFR maggiore hanno più figli. Al fine di garantire che questi risultati non fossero guidati da caratteristiche quali l'età, l'istruzione della donna, l'istruzione del marito e il suo reddito, e le esperienze personali/familiari (considerando il numero di fratelli di ogni donna) sono state svolte ulteriori regressioni che hanno confermato la rilevanza della cultura nei risultati ottenuti relativi al lavoro e alla fertilità della seconda generazione di donne americane. In ultimo, sono state analizzate le possibili variabili omesse rappresentate dal capitale umano dei genitori della donna e dalla qualità della sua rete etnica: anche in questo caso la cultura si dimostra essere significativa nelle scelte di fertilità e lavoro. La cultura, quindi, può essere una determinante importante delle azioni individuali all'interno dei paesi, e non c'è motivo di credere, secondo Fernández & Fogli, (2005), che l'impatto della cultura sia limitato alle variabili studiate fino ad ora. La difficoltà che comunque rimane è capire se gli immigrati che si vanno ad esaminare hanno effettivamente preferenze e credenze rappresentative della cultura del loro paese di origine.

Bibliografia

- Alesina, A., & Giuliano, P. (2015). "Culture and Institutions". *Journal of Economic Literature*, vol. 53(no. 4), pp. 898-944.
- Binder, C. C. (2019). "Redistribution and the Individualism-Collectivism Dimension of Culture". *Social Indicators Research*, vol. 142(no. 3), pp. 117-192.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2013). "Female Labor Supply: Why Is the United State Falling Behind?". *The American Economic Review*, vol. 103(no. 3), pp. 251-256.
- Blau, F. D., & Winkler, A. E. (2017). "Women, Work, and Family". *NBER Working Papers* 23644.
- Census Bureau. (2021). Tratto il giorno Giugno 08, 2021 da Census Bureau: <https://data.census.gov/cedsci/table?t=Employment%3AEmployment%20and%20Labor%20Force%20Status%3AOccupation&y=2019&tid=ACSST1Y2019.S2401&hidePreview=true&moe=false>
- European Social Survey. (2021). Tratto il giorno Giugno 08, 2021 da European Social Survey: <http://nesstar.ess.nsd.uib.no/webview/>
- Fernández, R. (2007). "Women, Work, and Culture". *Journal of the European Economic Association*, vol. 5(no. 2/3), pp. 305-332.
- Fernández, R. (2008). "Culture and Economics". *The New Palgrave Dictionary of Economics*, pp. 1-10.
- Fernández, R. (2009). "Women, Culture and Economics". *DICE Report*, vol. 7(no. 1), pp. 3-7.
- Fernández, R. (2011). "Does Culture Matter?". *Handbook of Social Economics*, vol. 1, pp. 481-510.
- Fernández, R., & Fogli, A. (2005). "Culture: An Empirical Investigation of Beliefs, Work, and Fertility". *NBER Working Paper No. 11268*, pp. 146-177.
- Fernández, R., & Fogli, A. (2006). "Fertility: The Role of Culture and Family Experience". *Journal of the European Economic Association*, vol. 4(no. 2/3), pp. 552-561.
- Gamlath, S. (2017). "Human Development and National Culture: A Multivariate Exploration". *Social Indicators Research*, vol. 133(no. 3), pp. 907-930.

- GLOBE Project*. (2021). Tratto il giorno Maggio 24, 2021 da GLOBE Project:
<https://globeproject.com/results/countries/ITA?menu=country#country>
- GLOBE Project*. (2021). Tratto il giorno Giugno 17, 2021 da GLOBE Project:
<https://globeproject.com/results/countries/USA?menu=country#country>
- Goldin, C. (2006). "The Quiet Revolution that Transformed Women's Employment, Education, and Family". *American Economic Review*, vol. 96(no. 2), pp. 1-20.
- Guiso, L., Sapienza, P., & Zingales, L. (2006). "Does Culture Affect Economic Outcomes?". *Journal of Economic Perspectives*, vol. 20(no. 2), pp. 23-48.
- Hofstede, G. (2021). *Hofstede-Insights*. Tratto il giorno Maggio 24, 2021 da Hofstede-Insights:
<https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/china,italy,the-usa/>
- OECD. (2021). Tratto il giorno Giugno 07, 2021 da OECD:
<https://data.oecd.org/socialexp/family-benefits-public-spending.htm>
- Vallebona, A. (2015). *"Breviario di diritto del lavoro"* (Decima Edizione ed.). Torino: Giappichelli Editore.
- World Values Survey*. (2021). Tratto il giorno Maggio 20, 2021 da World Values Survey:
<https://www.worldvaluessurvey.org/WVSONline.jsp>
- World Values Survey*. (2021). Tratto il giorno Giugno 08, 2021 da World Values Survey:
<http://www.worldvaluessurvey.org/WSONline.jep>
- Ye, D., Ng, Y.-K., & Lian, Y. (2015). "Culture and Happiness". *Social Indicators Research*, vol. 123(no. 2), pp. 519-547.