



INSODDISFATTI O SCARSAMENTE REMUNERATI?

LE RAGIONI CHE SPINGONO I LAVORATORI RESIDENTI IN SVIZZERA A SCEGLIERE IL LAVORO INDIPENDENTE

Giuliano Guerra

Divisione dell'economia, Ufficio per lo sviluppo economico

In questo contributo, vengono presentati i risultati di una ricerca basata su un modello di turnover lavorativo che analizza i comportamenti di transizione tra lavoro dipendente e indipendente. Considerando insieme aspetti oggettivi e soggettivi del lavoro, il modello consente di stimare gli effetti del livello di soddisfazione e della sua variazione nel tempo sulle scelte lavorative di un campione di lavoratori residenti in Svizzera nel periodo 2001-2008. I risultati della ricerca mostrano che gli individui mediamente meno soddisfatti riguardo agli aspetti monetari del lavoro (a parità di retribuzione), o che sperimentano una diminuzione del loro grado di soddisfazione, tenderanno con maggiore frequenza a mettersi in proprio. La stessa sorte sembra spettare agli individui in media meno retribuiti, con un livello di formazione più elevato, o con un certo capitale accumulato. I lavoratori meno soddisfatti rispetto alle condizioni di lavoro, o con condizioni oggettive più svantaggiose, sembrano invece prediligere la soluzione alternativa del cambio (del datore) di lavoro.

Introduzione

Vi sono oggi in Svizzera più di 500.000 lavoratori che operano come indipendenti o dipendenti della propria azienda, secondo la definizione sociologica di lavoro indipendente data dall'Ufficio federale di statistica. Con una proporzione pari al 13% di tutti gli attivi, questi rappresentano un'importante fonte di lavoro e di reddito nei rami del commercio al dettaglio, dei trasporti e della logistica, dell'industria manifatturiera, delle banche e assicurazioni e in quello dei servizi di alloggio e ristorazione.

Nonostante la crescita registrata a partire dalla fine degli anni '70, in Svizzera la quota di indipendenti resta, nel confronto internazionale, relativamente bassa [F. 1]. Recentemente, il fenomeno sembra essersi addirittura stabilizzato [F. 2]. A livello macroeconomico la ripartizione tra lavoro dipendente e indipendente è influenzata da diversi fattori. Oltre alle condizioni lavorative e salariali vigenti, la dimensione del mercato, lo stadio di sviluppo economico, ma anche fattori più dinamici come il ciclo congiunturale o i cambiamenti strutturali, e fenomeni socio-eco-

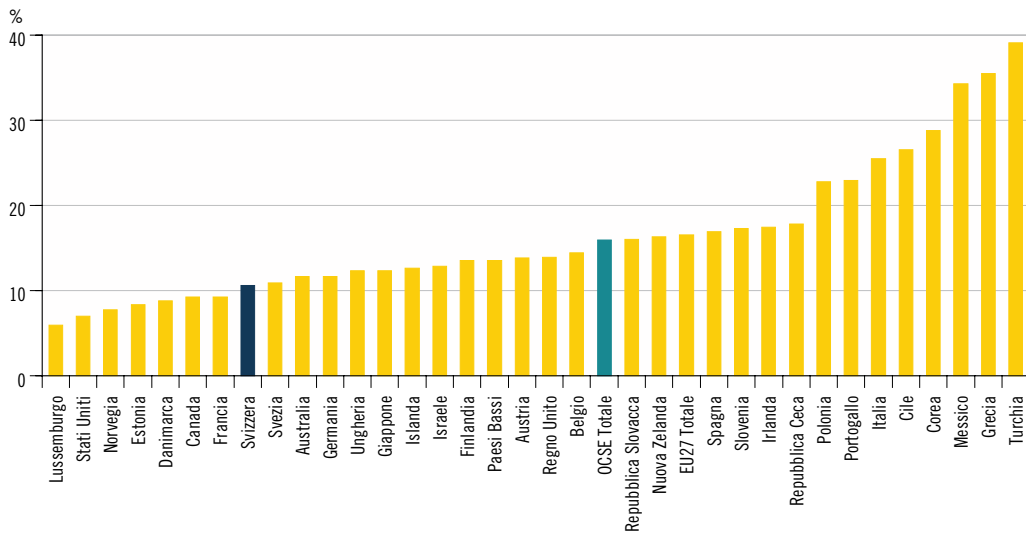
nomici, come l'immigrazione e l'urbanizzazione, hanno un impatto sulla quota di indipendenti. A livello microeconomico, la suddivisione nelle due forme di lavoro viene invece generalmente ricondotta alla diversa dotazione di "capitale imprenditoriale" (nella forma del talento individuale e/o della tradizione familiare), di capitale finanziario, e alla diversa propensione al rischio di individui che, in equilibrio, tendono ad auto-selezionarsi nei due tipi di lavoro. Tuttavia, non è sempre chiaro perché gli individui scelgono di avviare un'attività in proprio e perché lo fanno nonostante tale scelta comporti in genere una minore protezione, rischi più elevati e uno sforzo maggiore rispetto a quanto richiesto in una posizione dipendente analoga.

I modelli economici di scelta lavorativa presuppongono un processo di massimizzazione dell'utilità¹ che porta gli individui a scegliere il lavoro indipendente se l'utilità associata a questa opzione supera quella raggiungibile in una posizione equivalente pagata. Migliori prospettive dei redditi da attività indipendente rispetto ai salari rappresentano tradizionalmente una delle maggio-

¹ In microeconomia, seguendo lo schema neoclassico, il problema della scelta è affrontato da individui razionali che provvedono a massimizzare la loro utilità (o benessere). Dato un certo numero di alternative, essi sceglieranno l'alternativa a cui è associata l'utilità più elevata.

F.1

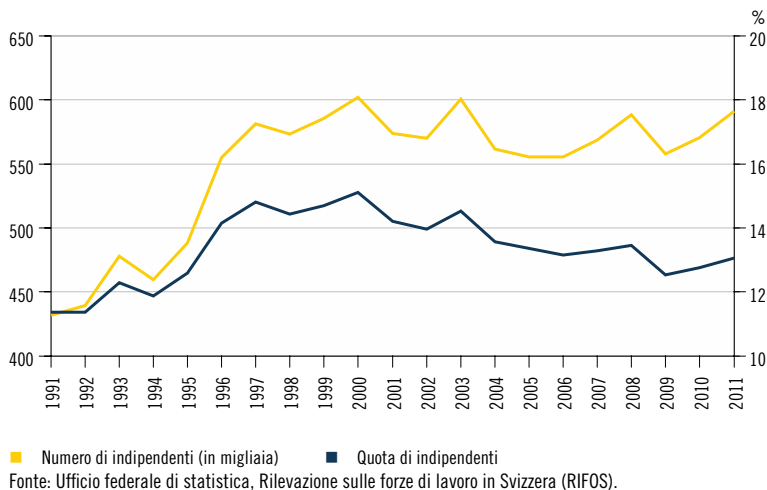
Quota di indipendenti sul totale della popolazione residente attiva, nei paesi dell'OCSE, nel 2010



Fonte: OECD Factbook 2011: Economic, Environmental and Social Statistics, OECD 2011

F.2

Numero di lavoratori indipendenti e quota sul totale della popolazione residente attiva, in Svizzera, dal 1991 al 2011 (secondo trimestre)



Fonte: Ufficio federale di statistica, Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS).

ri forze d'attrazione verso l'autoimpiego. Tuttavia, accanto alle motivazioni monetarie, altri fattori vanno considerati. Aspetti emotivi come il sentimento di spiazzamento o l'insicurezza sul posto di lavoro spesso precedono la formazione di un'impresa. Parallelamente, il rischio (o la minaccia) di cadere in disoccupazione, così come la noia o la frustrazione, sembrano influenzare positivamente le probabilità di mettersi in proprio. Infine, i lavoratori indipendenti valutano in genere il lavoro precedente come "insoddisfacente", sia per quanto riguarda il lavoro stesso (mansione), sia per la supervisione e per le opportunità di carriera, anche se questo tipo di giudizi *ex-post* (ossia raccolti una volta la transizione effettuata) potrebbero essere influenzati dalle opportunità offerte nella nuova condizione lavorativa.

Utilizzando l'informazione tratta da un campione di individui censiti ininterrottamente durante la loro esperienza di lavoro, abbiamo cercato di

capire quali fattori influenzano la probabilità di scegliere in futuro il lavoro indipendente, data una posizione come lavoratore dipendente.

In particolare, l'obiettivo della ricerca è rispondere alle seguenti domande:

- Che effetto ha l'insoddisfazione sul posto di lavoro sulla scelta di mettersi in proprio?
- C'è una differenza tra gli effetti imputabili all'insoddisfazione riguardo ad aspetti monetari e a quella riguardo ad aspetti non monetari?
- Le scelte sono influenzate anche da variazioni di breve periodo del grado di (in-)soddisfazione?

Per ragioni di conformità con altri studi empirici (in particolare, con i cosiddetti "modelli di turnover"), sono state incluse anche le scelte riguardanti un eventuale cambiamento del datore di lavoro, che nella specificazione proposta vengono considerate come alternative "soft", ossia meno rischiose, alla scelta di mettersi in proprio.



T.1
Transizioni tra statuti d'attività e rispettive probabilità, in Svizzera, dal 1999 al 2008.

Anno t - 1	Anno t		Lavoratori indipendenti		Disoccupati		Inattivi		Totali	
	Lavoratori dipendenti		n	%	n	%	n	%	n	%
Lavoratori dipendenti	25.419	92,6	511	1,9	316	1,2	1.207	4,4	27.453	100,0
Lavoratori indipendenti	524	15,7	2.626	78,6	19	0,6	171	5,1	3.340	100,0
Disoccupati	387	54,9	18	2,6	161	22,8	139	19,7	705	100,0
Inattivi	1.208	18,1	192	2,9	173	2,6	5.105	76,4	6.678	100,0
Totali	27.538	72,1	3.347	8,8	669	1,8	6.622	17,3	38.176	100,0

Fonte: Swiss Household Panel (SHP), elaborazione Ufficio per lo sviluppo economico.

Dati di contesto

L'analisi empirica presentata in questo contributo fa uso dei dati raccolti dalla Fondazione svizzera per la ricerca in scienze sociali (FORS) attraverso lo Swiss Household Panel (SHP) nel periodo 1999-2008. Dal campione iniziale sono stati selezionati i casi relativi a uomini e donne con un'età compresa tra 18 anni nella prima ondata e i 65 nell'ultima, in modo da ottenere un campione intermedio di individui in età lavorativa che sono stati intervistati ogni anno per tutta la durata dell'inchiesta.

Nella T.1, sono riassunte, a scopo descrittivo, le transizioni tra i quattro statuti di attività (lavoratori dipendenti, indipendenti, disoccupati e inattivi). L'informazione è tratta dal campione "pooled", ossia dall'insieme di informazioni temporali relative allo stesso individuo e a individui diversi². In genere, le transizioni sono rare. Tra i lavoratori dipendenti, soltanto una piccola proporzione dei casi riguarda una transizione verso il lavoro indipendente (1,9%), l'inattività (4,4%) o la disoccupazione (1,2%). Nella maggior parte delle occorrenze si riscontra una permanenza nello statuto d'attività precedente (92,6%).

Anche tra i lavoratori indipendenti, la maggior parte dei casi è riferita a una permanenza in questo statuto (78,6%). Una considerevole minoranza riguarda però transizioni "di ritorno" verso il lavoro dipendente (15,7%). Relativamente poche occorrenze sono associate a un'uscita dalla forza lavoro (5,1%) o a un'entrata in disoccupazione (0,6%).

Tra i disoccupati, l'opzione più ricorrente è

quella di trovare un posto di lavoro quale lavoratore dipendente, di restare in disoccupazione o di lasciare il mondo del lavoro (54,9%, 22,8% e 19,7%, rispettivamente). Pochissimi casi si riferiscono a una transizione verso il lavoro indipendente (2,6%).

Infine, tra gli inattivi, la maggior parte delle occorrenze riguarda la permanenza in questo statuto (76,4%) o una transizione verso il lavoro dipendente (18,1%). Relativamente pochi casi tra gli inattivi sono riferiti all'avvio di un'attività in proprio (2,9%) o alla successiva entrata in disoccupazione (2,6%).

Transizioni lavoro dipendente-indipendente

Per analizzare le transizioni tra lavoro dipendente e indipendente, il campione è stato ulteriormente ristretto ai casi in cui gli individui sono stati censiti come lavoratori dipendenti per due anni successivi e l'anno dopo:

- (1) lavoravano presso lo stesso datore di lavoro;
- (2) avevano lasciato il datore di lavoro per un altro;
- (3) avevano lasciato il datore di lavoro e si erano registrati come indipendenti.

L'analisi è stata ulteriormente circoscritta ai casi dove l'informazione relativa a tutte le variabili di interesse risultava disponibile, confinandola in un campione di 4.713 individui, tra i quali 3.004 (63,7%) appartengono alla tipologia (1), 1.266 (26,9%) alla tipologia (2) e 443 (9,4%) al caso (3).

² In statistica ed econometria, vengono definiti "panel" i dati multidimensionali che prevedono l'osservazione di un certo numero di variabili per un insieme di individui censiti ininterrottamente lungo un intervallo di tempo. L'insieme delle osservazioni, senza distinzione tra gli individui, viene detta "pooled".

T.2

Statistiche descrittive per gruppo di transizione, in Svizzera, dal 2001 al 2008.

	Gruppo (1): stesso datore di lavoro		Gruppo (2): altro datore di lavoro		Gruppo (3): imprenditori emergenti	
	Media	Deviaz. strd.	Media	Deviaz. strd.	Media	Deviaz. strd.
Soddisfazione						
Soddisfazione: reddito	7,313	1,990	6,863	2,181	6,966	2,231
Variazione % soddisfazione: reddito	0,025	0,384	0,053	0,615	0,048	0,490
Soddisfazione: condizioni di lavoro	7,933	1,679	7,516	1,839	8,240	1,638
Variazione % soddisfazione: condizioni di lavoro	0,015	0,257	-0,002	0,337	0,042	0,371
Demografiche						
Età	43,762	11,176	36,245	11,013	45,489	10,198
Sesso: femminile (%)	49,4	50,0	47,5	50,0	54,9	49,8
Nazionalità: straniera (%)	11,1	31,4	11,2	31,5	8,1	27,3
Stato civile: celibe/nubile, divorziato/a, vedovo/a (%)	35,7	47,9	53,8	49,9	24,8	43,2
Capitale umano e finanziario						
Educazione livello 2 (%)	13,8	34,5	16,4	37,1	20,0	40,0
Educazione livello 3 (%)	13,5	34,2	16,6	37,2	20,8	40,6
Appartenenza a un sindacato: sì (%)	23,7	42,6	18,5	38,9	15,6	36,4
Proprietà immobiliare: sì (%)	51,4	50,0	44,1	49,7	64,4	47,9
Caratteristiche oggettive del lavoro						
Reddito (franchi)	62.385	43.179	56.057	58.353	72.243	99.962
Numero di ore di lavoro	31,269	12,011	32,815	11,366	32,571	15,321
Insicurezza sul posto di lavoro	1,720	0,721	1,982	0,965	1,809	0,848
Rischio disoccupazione	1,624	2,224	2,835	3,017	1,679	2,599
Casi	3.004	...	1.266	...	443	...

Fonte: Swiss Household Panel (SHP), elaborazione Ufficio per lo sviluppo economico.

Al fine di analizzare le condizioni suscettibili di portare un individuo a lasciare il posto di lavoro, abbiamo considerato le variabili presentate nella T.2. Questa fornisce indicazioni di statistica descrittiva per ogni variabile (valutata l'anno precedente la scelta) nei sotto-campioni di individui che rientrano rispettivamente nei gruppi (1), (2) e (3) per il periodo 2001-2008.

Sulla base di questa informazione, possiamo aspettarci che il livello di soddisfazione abbia un effetto dissuasivo sulle probabilità di mettersi in proprio: individui più soddisfatti tenderanno a mostrarsi più fedeli nei confronti del loro datore di lavoro. Il livello di soddisfazione riguardo al reddito (su una scala da 1 a 10) è in effetti mediamente inferiore nei sotto-campioni (2) e (3) rispetto al gruppo di controllo (1). Per contro, il livello di soddisfazione riguardo alle condizioni di lavoro è in media superiore presso i futuri imprenditori (2) che nel gruppo di controllo e in quello dei dimissionari (3). Ci aspettiamo dunque che i due tipi di soddisfazione agiscano in modo differenziato sulle probabilità di transizione.

Al contempo, abbiamo voluto testare l'effetto di variazioni di breve periodo del grado di soddisfazione sulle probabilità di transizione. Anche questo aspetto più "dinamico" è probabile che incida in misura negativa sulla scelta di mettersi in proprio: lavoratori che sperimentano un aumento del loro grado di soddisfazione tenderanno a rinnovare il loro impegno tacito verso l'organizzazione, escludendo cambiamenti del loro status lavorativo. Cambiamenti recenti del grado di soddisfazione riguardo al reddito sono in realtà mediamente positivi in tutti e tre i sotto-campioni,



foto: T. Press / Anja G. Putzu

ciò che potrebbe riflettere fluttuazioni "naturali" del reddito (ad es. aumenti, premi e bonus di produzione, scatti d'anzianità, ecc.). Parallelamente, variazioni del grado di soddisfazione riguardo alle condizioni di lavoro sono in media più ampie tra i futuri imprenditori rispetto a coloro i quali rimarranno nel lavoro dipendente (sia che cambino o meno datore di lavoro). Anche in questo caso, dunque, ci aspettiamo che le variazioni dei due tipi di soddisfazione incidano in misura differenziata sugli esiti del processo di scelta.



foto T. Press / Francesca Agosta

In aggiunta alle variabili legate al grado di soddisfazione, nel modello sono state incluse le caratteristiche lavorative sottostanti (reddito e condizioni di lavoro, queste ultime misurate in termini di ore di lavoro, livello di insicurezza e rischio disoccupazione), in modo da filtrare eventuali distorsioni legate alle percezioni individuali (eccesso di pessimismo o ottimismo). Infine, i risultati tengono in considerazione le caratteristiche individuali del lavoratore: l'età, il genere, la nazionalità, lo stato civile, il livello di formazione, l'eventuale appartenenza a un sindacato e la proprietà immobiliare.

Risultati empirici

Il modello di scelta è stato stimato attraverso una procedura³ che verifica congiuntamente gli effetti delle variabili descritte sopra sulle probabilità rispettivamente (2) di lasciare volontariamente il datore di lavoro per un altro e (3) di lasciare volontariamente il datore di lavoro per un impiego in proprio. In entrambi i casi, gli effetti delle variabili sulla probabilità di transizione si riferiscono allo stato base, che è quello di non cambiare datore di lavoro. In aggiunta, sono state inserite variabili che tengono in considerazione l'anno in cui l'evento si è verificato, così da filtrare eventuali effetti legati al ciclo congiunturale.

Nella T.3 sono riportati i valori stimati dei coefficienti di ciascuna variabile (un segno positivo presuppone un effetto positivo sulla probabilità di transizione, mentre un segno negativo suggerisce l'opposto). Nella colonna (2) sono riportati gli effetti delle variabili esplicative sulla probabilità di cambiare datore di lavoro e nella colonna (3) gli effetti delle stesse variabili sulla probabilità di mettersi in proprio.

Il livello di soddisfazione riguardo al reddito influenza negativamente sia la probabilità di mettersi in proprio, sia quella di cambiare datore di lavoro, sebbene l'effetto sulla seconda sia piuttosto piccolo. Riguardo alle variazioni di breve periodo di questo tipo di soddisfazione, recenti aumenti nel livello di soddisfazione hanno un effetto negativo sulle probabilità di transizione nel lavoro indipendente, mentre sembrano al contrario inco-



foto T. Press / Davide Agosta

raggiare il turnover dei lavoratori. Questo risultato lascia intendere che individui mediamente meno soddisfatti riguardo al reddito (a parità di retribuzione), o che sperimentano diminuzioni del loro grado di soddisfazione, tenderanno più di altri a scegliere un percorso di carriera come indipendenti. Molto probabilmente, essi giudicano inadeguata la remunerazione corrente rispetto alle loro capacità/potenzialità, e si aspettano, dall'entrata nell'attività indipendente, di poter raggiungere una retribuzione maggiore.

Tra le variabili che influenzano in modo più significativo la probabilità di mettersi in proprio vi sono proprio il livello del capitale umano (formazione) e finanziario: individui mediamente più formati o con un certo capitale accumulato (qui approssimato con l'abitazione in proprietà) hanno

³ La procedura è denominata multinomial logit, e fornisce una stima consistente degli effetti di un insieme di variabili esplicative sulle probabilità associate ai diversi esiti di una variabile dipendente discretamente distribuita (Greene W. H. (1993), *Econometric Analysis*, fifth edition, Prentice Hall, 720-723.).

T.3

Risultati empirici per la stima del modello a scelta discreta, in Svizzera, dal 2001 al 2008.

	Gruppo (2): altro datore di lavoro		Gruppo (3): imprenditori emergenti	
	Parametri	Errori strd.	Parametri	Errori strd.
Soddisfazione				
Soddisfazione: reddito	-0,024	0,026	-0,219	0,039 ***
Variazione % soddisfazione: reddito	0,201	0,099 **	-0,309	0,168 *
Soddisfazione: condizioni di lavoro	-0,142	0,030 ***	0,216	0,050 ***
Variazione % soddisfazione: condizioni di lavoro	-0,516	0,161 ***	0,549	0,246 **
Demografiche				
Età	-2,197	0,156 ***	0,355	0,252
Sesso: femmina	-0,156	0,091 *	0,410	0,154 ***
Nazionalità: straniera	-0,113	0,127	-0,092	0,208
Stato civile: celibe/nubile, divorziato/a, vedovo/a	0,156	0,09 *	-0,437	0,148 ***
Capitale umano e finanziario				
Educazione livello 2	0,519	0,110 ***	0,645	0,160 ***
Educazione livello 3	0,543	0,112 ***	0,983	0,164 ***
Appartenenza a un sindacato: sì	-0,190	0,095 **	-0,569	0,155 ***
Proprietà immobiliare: sì	0,002	0,083	0,231	0,130 *
Caratteristiche oggettive del lavoro				
Reddito/10,000	-0,008	0,067	-0,389	0,089 ***
Numero di ore di lavoro	0,012	0,004 ***	0,014	0,006 **
Insicurezza sul posto di lavoro	0,199	0,055 ***	0,126	0,089
Rischio disoccupazione	0,133	0,017 ***	-0,031	0,029
(Intercetta)	7,073	0,753 ***	-0,978	1,203
Controlli per gli anni				
N. osservazioni				Si
LR chi2 (gdI)			1.230,51 (46)	
Pseudo R2			0,1669	
AIC			6.238,03	
BIC			6.543,63	
Log verosimiglianza			-3.071,02	

Fonte: Swiss Household Panel (SHP), elaborazione Ufficio per lo sviluppo economico.

maggiori probabilità di mettersi in proprio e, quindi, di mettere a frutto le loro capacità/potenzialità. Al contempo, livelli di reddito elevati rappresentano un disincentivo verso l'autoimpiego: l'effetto di questa variabile sulle probabilità di mettersi in proprio è negativo, mentre non sembrano esistere effetti apparenti del livello di reddito sulle probabilità di cambiare datore di lavoro.

Il livello di soddisfazione riguardo alle condizioni lavorative influenza positivamente la probabilità di mettersi in proprio, mentre è negativamente correlato con la probabilità di cambiare datore di lavoro. Parallelamente, variazioni di questo tipo di soddisfazione influenzano in modo analogo le rispettive probabilità di transizione. Questo risultato è sorprendente, poiché identifica negli individui mediamente più soddisfatti riguardo agli aspetti non monetari del lavoro (sempre a parità di condizioni oggettive), o negli individui che sperimentano un aumento di questo tipo di soddisfazione, i probabili imprenditori di domani. È verosimile che questi aspiranti imprenditori si aspettino dal lavoro indipendente condizioni in media meno favorevoli. Pertanto, è proprio tra gli individui (oggi) maggiormente soddisfatti che si nascondono i probabili imprenditori di domani: questi possono affrontare con più serenità e con una certa "scorta" di soddisfazione, probabili future decurtazioni in termini di



condizioni di lavoro (ad es. un carico di lavoro più elevato, maggiori responsabilità e rischi, una minore protezione sociale, ecc.).

Del resto, questo tipo di lavoratori sembra già lavorare di più rispetto ai colleghi più fedeli: il numero di ore di lavoro è positivamente legato alla probabilità di mettersi in proprio. Parallelamente, essi si dimostrano relativamente indifferenti rispetto ad altre condizioni di lavoro: il livello di insicurezza e il rischio disoccupazione non sembrano infatti influenzare le probabilità di mettersi in proprio, mentre aumentano le probabilità di cambiare datore di lavoro.



Conclusioni

In questo contributo, abbiamo presentato i risultati di una ricerca che dimostra come i livelli di soddisfazione e le loro variazioni nel tempo abbiano un influsso sulle decisioni (auto-)imprenditoriali di un campione di lavoratori residenti in Svizzera. Gli effetti delle due forme di soddisfazione – sul reddito e sulle condizioni di lavoro – sono però differenti: i meno soddisfatti dal punto di vista del reddito (sia che denuncino un livello di soddisfazione al di sotto della media, sia che sperimentino una diminuzione di questo tipo di soddisfazione), tendono a mettersi in proprio; i meno soddisfatti dal punto di vista delle condizioni di lavoro cambiano semplicemente datore di lavoro.

Da un punto di vista dei possibili risvolti pratici dei risultati qui presentati, i manager e i dirigenti d'impresa potrebbero essere tentati, nell'immediato, di ostacolare il ricambio dei lavoratori attraverso incentivi (salariali e non) rivolti ai lavoratori meno soddisfatti. Questo al fine di evitare la conseguente dispersione del capitale umano e, nel caso dei collaboratori meno soddisfatti dal profilo del reddito, per ridurre il rischio di futura competizione. Infatti, è molto probabile che questi individui lascino l'azienda per mettersi in proprio, contribuendo non solo a disperdere il capitale umano, ma anche ad alimentare la concorrenza sul mercato.

Tuttavia, è probabile che questi imprenditori emergenti siano in qualche modo già predestina-

ti a operare la scelta di mettersi in proprio. Prova ne è che, nel loro precedente lavoro, risultano in genere tra i collaboratori più assidui e meno sensibili alle diverse condizioni di lavoro. E allora, da un punto di vista dell'interesse generale, tali scelte – spesso non facili, poiché riflesso di uno stato di difficoltà oggettivo e/o soggettivo – dovrebbero essere favorite, piuttosto che ostacolate. Tanto più che questo processo di (auto-)selezione dei lavoratori meno soddisfatti verso impieghi più confacenti, consente ai loro bisogni di combaciare più efficacemente con le necessità delle imprese. Nel caso della transizione verso il lavoro indipendente, la concorrenza offerta da questi “transfughi” e il loro potenziale contributo in termini di crescita e sviluppo economico, costituiscono risultati ancor più desiderabili. Per la politica, facilitare questo tipo di scelte, accanto ai prospettati esiti macroeconomici, potrebbe tradursi in guadagni di efficienza e produttività sul mercato del lavoro, grazie a una migliore distribuzione delle competenze e delle aspirazioni tra lavoro dipendente e indipendente.

Bibliografia:

Guerra G. (2012), *The Role of Job Satisfaction in Transitions into Self-Employment*, Quaderni della facoltà di Scienze economiche dell'Università di Lugano, 1201, Biblioteca universitaria di Lugano