

**Proposta e appello.** Il divario tra performance all'università e sbocchi occupazionali

# Più preparate ma ricevono il 26% in meno

di **Alessandra Casarico**  
e **Paola Profeta**

**I**l ruolo marginale delle donne nel mercato del lavoro italiano non è giustificabile sulla base di differenze nell'istruzione. I dati di AlmaLaurea sul profilo dei laureati del 2005 mostrano che la quota di laureate è più alta di quella suggerita dalla composizione per genere della popolazione: 60% contro il 49% nella classe di età 15-24. La loro performance, sia in termini di età alla laurea sia di punteggio agli esami e voto di laurea, è migliore di quella maschile. Neanche la scelta delle facoltà sembra un elemento determinante dello svantaggio femminile sul mercato del lavoro: con l'eccezione di Ingegneria, le donne sono presenti in eguale o maggior numero in tutte le discipline (comprese quelle scientifiche e giuridico-economiche).

Certo le donne sembrano privilegiare gli impieghi nel settore pubblico e sono meno disponibili a trasferirsi o a viaggiare per motivi di lavoro. Ma ciò, da solo, non può spiegare perché le migliori negli studi non avanzino nella professione. Anche tra i laureati, nonostante i migliori risultati femminili, la quota di uomini occupati a un anno dalla laurea supera del 5,1% quella delle donne e a 5 anni il divario aumenta al 7,9 per cento. E come spiegare i differenziali retributivi, forti fin dall'ingresso nel mondo del lavoro? A tre anni dalla laurea il guadagno mensile netto dei laureati supera del 20% quello delle laureate. Secondo un'indagine Isfol del 2005, il differenziale salariale di genere nel totale della popolazione lavorativa è del 23%, addirittura del 26% tra i laureati e tra chi ha titoli post-laurea (35%).

Questi dati suggeriscono che le donne hanno meno accesso degli uomini alle posizioni meglio pagate, cosicché il divario tende a salire con l'avanzare nella carriera, quan-

do le donne difficilmente raggiungono posizioni di prestigio (il noto effetto «soffitti di cristallo»). Solo il 3,6% delle donne laureate, infatti, appartiene alla categoria di «legislatore, dirigente, imprenditore», contro l'11,7% degli uomini.

La discrepanza tra risultati nell'istruzione e nel mercato del lavoro è un problema di efficienza. I costi di investire in istruzione superano i benefici economici. Allora le donne si istruiscono troppo? Ciò appare poco convincente in un Paese dove si lamenta carenza di capitale umano e dove le donne investono in discipline apprezzate dalla domanda di lavoro.

È il mercato che non valuta correttamente le competenze nelle donne? È una spiegazione migliore. La letteratura economica recente ha evidenziato che una gran parte del divario salariale di genere non è attribuibile a caratteristiche di uomini e donne che influenzano la produttività. L'istruzione, l'esperienza, la natura pubblica o privata dell'impiego, la tipologia contrattuale, il tipo di professione e settore, l'area geografica di residenza, la dimensione di impresa e l'aver figli complessivamente spiegano in Italia (dati Isfol) solo il 40% del divario di genere. La parte residuale, ben il 60%, è pura discriminazione. Le donne pagano un prezzo elevato, non giustificato, per la loro specificità biologica.

Uno studio recente di Donna Ginther e Shulamit B. Kahn mostra che, negli Usa, è la decisione di avere figli a penalizzare le donne (ma non gli uomini!) nella carriera accademica in materie scientifiche. Le donne senza figli hanno le stesse chance di avanzamento degli uomini. Per il Regno Unito, Gillian Paull dimostra che il differenziale salariale tra uomo e donna cresce drasticamente (dal 10% al 33%) con la nascita del primo figlio e continua a salire fino all'età in cui i figli diventano indipendenti. Il "costo" della mater-

nità emerge anche dal confronto tra salari di donne con e senza figli: Rhys Davies e Gaele Pierre stimano, per un campione di Paesi europei, che la riduzione di salario associata alla maternità è tra il 2% e il 6% per il primo figlio e sale fino al 18% quando i figli sono tre.

In Italia il problema è ancora più radicale: la maternità si accompagna a una riduzione significativa dei tassi di partecipazione e di occupazione femminili. Il tasso di occupazione delle madri con figli di età inferiore ai 6 anni è in Italia il 53%, contro il 78% in Svezia, il 65% in Francia e il 57% in Germania e Regno Unito. L'Istat rileva che nel 2005 il 18,4% delle madri lascia o perde il lavoro dopo la nascita del bambino; questa percentuale varia dal 32% per le donne con bassi livelli di istruzione al 7,8% per quelle più istruite. Eppure ben il 67% delle mamme che lavoravano e il 43% di quelle che non lavoravano vorrebbero avere un impiego: ciò indica che il loro ruolo marginale sul mercato del lavoro non è unicamente frutto delle loro preferenze. Se poche donne con figli lavorano, non sorprende, né può rallegrare, il fatto che in Italia l'allargamento dei divari salariali in corrispondenza della maternità sia minore che altrove.

È allora impossibile conciliare lavoro e responsabilità familiari? Per le donne italiane è un problema serio. Fortuna che alcune hanno i genitori su cui contare: il 52,3% dei bambini di 1 e 2 anni è accudito dai nonni quando la mamma lavora. Solo il 13,5% dai nidi pubblici.

Qualunque sia la causa che genera l'inefficiente impiego delle donne nel mercato del lavoro, ha un costo per l'economia del Paese, come abbiamo argomentato nell'articolo pubblicato domenica. Utilizzare la risorsa donna nel mondo del lavoro impone a

Governo, imprese e famiglie un cambiamento concreto. Quote rosa, obiettivi sull'occupazione femminile nelle aziende a tutti i livelli gerarchici e incentivi per le imprese che assumono e promuovono le donne (quelle che gli economisti chiamano misure di *affirmative action*) sono sicuramente desiderabili. La radice del problema è però più profonda. Lo sviluppo di servizi pubblici per l'infanzia, in Italia molto limitati, così come una maggiore flessibilità nei tempi di lavoro per uomini e donne sono precondizioni per l'aumento della presenza femminile e per raggiungere reali pari opportunità.

Puntare tutto su politiche di *affirmative action* potrebbe sì dare più chance alle donne, ma non necessariamente alle madri, le più discriminate. Se il ritorno al lavoro con una garanzia di pari opportunità è un miraggio, forse la prospettiva può cambiare se anche i padri fanno la loro parte. La Norvegia, per prima, ha introdotto nel 1993 un periodo di congedo riservato ai padri: sono quattro settimane pienamente retribuite che si aggiungono ai benefici che spettano alle madri. L'85% dei padri prende il congedo, in uno dei Paesi con il più elevato tasso di occupazione femminile. È un esempio cui ispirarsi.

Tra l'altro, una combinazione delle politiche che abbiamo suggerito potrebbe avere risvolti positivi importanti sul tasso di fertilità, che in Italia è tra i più bassi dei Paesi Ocse. Se le donne lavorano poco ma hanno anche pochi figli, è prioritario interrogarsi sulla necessità di sostenere nascita e cura dei bambini.

*alessandra.casarico@uni-bocconi.it*  
*paola.profeta@uni-bocconi.it*

**Seconda e ultima parte**

Il primo articolo è stato pubblicato sul Sole-24 Ore di domenica 21 gennaio

**L'EFFETTO MATERNITÀ**

Il tasso di occupazione delle madri che hanno figli con meno di 6 anni è del 53% (contro il 78% svedese e il 65% francese)

## FORUM ONLINE



### L'INDIRIZZO E-MAIL PER IL DIBATTITO

Una casella e-mail è disponibile per partecipare al dibattito sul ruolo delle donne in economia. I primi contributi dei lettori possono essere consultati sul sito [www.ilsole24ore.com](http://www.ilsole24ore.com)

[soleonline@ilsole24ore.com](mailto:soleonline@ilsole24ore.com)

