

IX Rapporto sulla condizione occupazionale dei laureati

Dall'università al lavoro in Italia e in Europa

a cura del

Consorzio Interuniversitario

ALMALAUREA

il Mulino

IX Rapporto
sulla condizione occupazionale dei laureati
Dall'università al lavoro in Italia e in Europa

a cura del
Consorzio Interuniversitario ALMALAUREA

SOCIETÀ EDITRICE IL MULINO

I lettori che desiderano informarsi sui libri e sull'insieme delle attività della Società editrice il Mulino possono consultare il sito Internet: **www.mulino.it**

ISBN 978-88-15-11975-9

Copyright © 2007 by Società editrice il Mulino, Bologna. Tutti i diritti sono riservati. Nessuna parte di questa pubblicazione può essere fotocopiata, riprodotta, archiviata, memorizzata o trasmessa in qualsiasi forma o mezzo – elettronico, meccanico, reprografico, digitale – se non nei termini previsti dalla legge che tutela il Diritto d'Autore. Per altre informazioni si veda il sito **www.mulino.it/edizioni/fotocopie**

Indice

Prefazione, <i>di Romano Prodi</i>	p. 7
Premessa, <i>di Pier Ugo Calzolari</i>	9
Presentazione, <i>di Fabio Roversi Monaco</i>	11
PARTE PRIMA: L'INDAGINE	
1. Il IX Rapporto sulla condizione occupazionale dei laureati, <i>di Andrea Cammelli</i>	17
2. Tavola rotonda: il capitale umano formato dall'università come contributo alla società della conoscenza e allo sviluppo italiano e europeo, <i>interventi di Fabio Mussi, Cesare Damiano, Giuseppe de Rita, Enrico Decleva, Antonio Golini, Alberto Meomartini, Georg Winkler, Augusto Palombini, Duccio Campagnoli, Gabriele Menegatti (moderatore Gianpaolo Cerri)</i>	83
PARTE SECONDA: GLI APPROFONDIMENTI	
3. La condizione occupazionale nel lungo periodo: il lavoro attuale dei laureati del 1997-1998, <i>di Angelo di Francia, Giancarlo Gasperoni e Silvia Ghiselli</i>	109
4. I percorsi occupazionali e/o di studio dei laureati di primo livello, <i>di Giunio Luzzatto e Renato Stella</i>	133
5. Le differenze di genere nei redditi e nella soddisfazione dal lavoro dei laureati, <i>di Valerio Filoso ed Erasmo Papagni</i>	157
6. Le differenze di genere nei percorsi formativi e occupazionali dei laureati, <i>di Daniela del Boca</i>	171
7. Quali laureati trovano prima lavoro?, <i>di Giuseppe Espa, Rocco Micciolo e Antonio Schizzerotto</i>	187

8.	Lauree scientifiche e mercato del lavoro, <i>di Bruno Chianotto, Angelo di Francia, Marisa Civardi e Nello Scarabottolo</i>	p. 211
9.	Stabilità e precarietà del lavoro, tra pubblico e privato, <i>di Emilio Reyneri e Mario Centorrino</i>	241
10.	Master universitari e occupazione, <i>di Umberto Margiotta e Giuseppe Silvestri</i>	253
11.	Il reddito dei laureati AlmaLaurea: analisi e spunti di riflessione, <i>di Piero Cipollone, Francesco Ferrante e Giovanni Porzio</i>	257
12.	Esperienze di studio all'estero: competenze acquisite e competenze utilizzate nel mercato del lavoro, <i>di Maria Sticchi Damiani e Maria Cristina Pedicchio</i>	275
13.	La formazione continua e il IX Rapporto AlmaLaurea, <i>di Giuseppe Ronsisvalle</i>	293
14.	Una visione sinottica dei giovani laureati italiani secondo la loro soddisfazione sul lavoro: la segmentazione AlmaLaurea in «animaletti» più o meno soddisfatti, <i>di Furio Camillo, Claudia Girotti e Anna Maria Lilli</i>	297
PARTE TERZA: I PROGETTI INTERNAZIONALI		
15.	Il professionista flessibile nella società della conoscenza: primi risultati del progetto Reflex, <i>di Jim Allen e Rolf van der Velden</i>	317
16.	La condizione occupazionale dei laureati italiani nell'indagine Reflex, <i>di Antonio de Lillo</i>	359
17.	Dichiarazione della Commissione europea sul Progetto Eal-Net, <i>di Barbara Nolan</i>	367
18.	Il Progetto EuroAlmaLaurea Eal-Net, <i>di Angelo Guerriero e Alberto Leone</i>	369
19.	I commenti delle delegazioni estere al Progetto Eal-Net	385
	Riferimenti bibliografici	395
	Gli autori	405

5. Le differenze di genere nei redditi e nella soddisfazione dal lavoro dei laureati

di Valerio Filoso ed Erasmo Papagni

1. *Introduzione*

Una delle evidenze più nette che emergono dall'analisi del mercato del lavoro italiano ed internazionale è rappresentata dalla diversa remunerazione delle donne rispetto agli uomini a svantaggio delle prime [Flabbi 2001]. Le stime del differenziale salariale su dati internazionali mostrano cifre di alcune decine di punti percentuali che variano a seconda delle caratteristiche dei lavoratori ma che, comunque, appaiono significative. Una tendenza recente è anche quella che vede una crescita delle immatricolazioni delle donne all'università, che viene vista come un canale per l'ingresso nel mondo del lavoro in posizioni di qualità medio/alta. Viene, quindi, spontaneo chiedersi se la laurea rappresenti per le donne uno strumento efficace a ridurre le difficoltà che esse fronteggiano nel mercato del lavoro.

La IX indagine del Consorzio AlmaLaurea offre un'importante opportunità per l'approfondimento di un tema così attuale. La ricchezza di informazioni e la rappresentatività del campione esaminato consentono di rilevare tendenze molto significative sull'ingresso nel mercato del lavoro dei laureati italiani dalle quali si possono trarre spunti importanti per la politica dell'alta istruzione nel nostro paese. Con questo contributo intendiamo porre in risalto le dimensioni più rilevanti del fenomeno e approfondirne la cause attraverso un'analisi econometrica. Il nostro studio focalizza sui dati dei laureati del 2001 a cinque anni dalla laurea, quindi non considera i laureati iscritti ai corsi del sistema attuale. Ciò consente una migliore interpretazione dei dati.

La performance professionale dei laureati è misurata dal reddito mensile e da una serie di valutazioni soggettive che gli intervistati hanno espresso circa un ampio numero di aspetti qualitativi dell'occupazione. Questa scel-

Questo capitolo è frutto di un lavoro comune. Il paragrafo 2 è stato scritto da Erasmo Papagni, mentre il paragrafo 3 è stato scritto da Valerio Filoso. Le elaborazioni statistiche contenute nel capitolo sono state curate dalla dottoressa Annamaria Lilli di AlmaLaurea.

ta consente una migliore comprensione delle differenze di genere in quanto spesso le preferenze – o meglio i ruoli sociali – differiscono per uomini e donne, specie in relazione allo stato civile e alla condizione di maternità/paternità.

Il nostro studio contiene nel paragrafo 2 un'analisi descrittiva dei dati medi sui redditi da lavoro e sul grado di soddisfazione che deriva da aspetti dell'occupazione, distinti per genere e per una serie di caratteristiche dell'individuo e dell'occupazione quali il voto di laurea, la classe di laurea, la regione di occupazione, la posizione nella professione. Successivamente, nel paragrafo 3 presentiamo i risultati di uno studio econometrico della remunerazione dei laureati basato su due modelli di regressione distinti per le donne e gli uomini. Tale analisi consente di rispondere a due esigenze: *a*) evidenziare i fattori più rilevanti nella spiegazione dei livelli retributivi delle due categorie di laureati; *b*) estrapolare quanta parte del differenziale dei redditi sia attribuibile alle diversità che i due generi presentano nelle caratteristiche considerate rispetto alla parte del differenziale che è presente pur a parità di caratteristiche, e che può essere interpretata quale evidenza di discriminazione (approccio di Oaxaca-Blinder).

2. *Il quadro della IX indagine AlmaLaurea*

L'indagine del Consorzio AlmaLaurea per il 2006 presenta un quadro della condizione occupazionale dei laureati italiani molto variegato, al cui interno spiccano le differenze di genere. Queste differenze sono particolarmente acute con riferimento ai redditi da lavoro, che vedono sfavorite le donne rispetto agli uomini, qualunque sia la dimensione con la quale si distinguono gli occupati in possesso di laurea. Al fine di ridurre l'influenza di componenti transitorie, particolarmente rilevanti nei primi anni post-laurea, abbiamo preferito concentrare l'analisi sui dati dei laureati pre-riforma del 2001 indagati a cinque dal conseguimento della laurea. In questo modo pensiamo di essere in grado di estrapolare delle tendenze che presentino un alto grado di persistenza e siano sufficientemente significative. D'altronde, questa scelta appare particolarmente opportuna nel momento in cui ci apprestiamo a studiare le differenze di genere degli occupati che sono strettamente connesse allo stato civile e alla presenza di figli in famiglia, che, a loro volta, sono la conseguenza di scelte normalmente successive alla laurea e all'occupazione.

Nell'affrontare il tema della diversità tra i sessi nella performance occupazionale in termini di guadagni, abbiamo scelto di prendere in considerazione aspetti di natura non monetaria dell'occupazione, sia perché di per sé interessanti, sia perché strettamente connessi con quelli monetari. Infatti, riteniamo che le caratteristiche di una occupazione, che ne descrivono la qualità in senso generale, siano la componente che insieme al reddito va a defi-

nire il grado di soddisfazione che ciascun lavoratore trae dal lavoro. Spesso, tali aspetti qualitativi distinguono gli uomini dalle donne e sono correlati ai diversi ruoli che ad essi sono assegnati nella società. In questo modo, risulta possibile spiegare una componente importante delle differenze di genere nei redditi degli occupati.

Ovviamente, la diversa performance reddituale dei laureati italiani va attribuita alle differenti caratteristiche che donne e uomini presentano sul mercato del lavoro e alle differenze nel tipo di occupazione. Le principali sono la tipologia di classe di laurea, il voto di laurea, la posizione nell'occupazione, l'area geografica nella quale è localizzato il posto di lavoro. Di seguito esaminiamo i dati AlmaLaurea con riferimento a queste caratteristiche, per poi procedere al commento dei dati relativi al grado di soddisfazione che deriva dall'occupazione.

2.1. Le differenze di genere nei redditi da lavoro

L'indagine AlmaLaurea fornisce una stima complessiva del fenomeno secondo la quale le donne occupate full-time conseguono un reddito inferiore del 22,4% rispetto agli uomini. Tale differenza sale al 30% nel caso di tutti gli occupati. Questi valori sono in linea con quelli che derivano da altre fonti come ad esempio, l'Indagine sui bilanci delle famiglie italiane della Banca d'Italia [Flabbi 1997]. Sono cifre che stanno a significare sia la rilevanza del fenomeno, sia che esso è presente anche fra le categorie di occupati in possesso di più elevata istruzione. Ovvero, segnalano come il conseguimento della laurea non sembri ridurre significativamente le differenze nei redditi fra donne e uomini. Ovviamente, le cifre aggregate nascondono differenze rilevanti alle quali rivolgiamo l'attenzione. La tabella 5.1 presenta i dati sui redditi da lavoro dei laureati nel 2001 dopo 5 anni distinti sia per tipologia di gruppo di classe di laurea, sia per classe di voto conseguito alla laurea. Queste informazioni consentono di apprezzare quanto la diversità delle scelte che donne e uomini compiono durante il corso degli studi universitari possa influire sui loro redditi da lavoro. In effetti, le remunerazioni presentano un'ampia variabilità a seconda del corso di laurea. Si nota come i laureati nelle discipline geo-biologiche, giuridiche, politico-sociali, e scientifiche, siano i più avvantaggiati in termini relativi rispetto alle laureate, mentre le minori differenze sono presenti fra i laureati in discipline per l'insegnamento, in quelle linguistiche, in quelle della medicina e dell'ingegneria.

È facile rintracciare dietro queste evidenze l'influenza delle diverse tipologie di occupazioni. Così, l'ampio differenziale presente fra i laureati in giurisprudenza può essere attribuito alla prevalenza del lavoro professionale fra gli sbocchi occupazionali di questi laureati, mentre al contrario il ridotto differenziale delle discipline per l'insegnamento o quelle della medicina

TAB. 5.1. *Guadagno mensile netto per genere, gruppo di corsi di laurea e voto di laurea*

	Uomini			Donne		
	Fino a 100	101-105	106-110 e lode	Fino a 100	101-105	106-110 e lode
Agrario	1,283	1,530	1,327	1,082	1,133	1,128
Architettura	1,439	1,385	1,503	1,040	1,105	1,033
Chimico-farmaceutico	1,513	1,563	1,491	1,186	1,318	1,309
Economico-statistico	1,472	1,478	1,429	1,186	1,187	1,299
Geo-biologico	1,362	1,526	1,250	1,114	1,117	1,125
Giuridico	1,350	1,427	1,558	1,055	1,166	1,133
Ingegneria	1,651	1,598	1,745	1,475	1,505	1,462
Insegnamento	1,078	1,018	1,087	0,968	1,048	1,045
Letterario	1,331	1,158	1,234	0,982	1,063	1,029
Linguistico	1,215	1,206	1,228	1,086	1,068	1,070
Medico	2,290	1,999	1,951	1,373	1,744	1,692
Politico-sociale	1,530	1,436	1,618	1,161	1,191	1,335
Psicologico	1,349	1,192	1,655	1,015	1,018	1,106
Scientifico	1,289	1,362	1,561	1,010	1,138	1,284

si può spiegare con l'ampio assorbimento di queste categorie di laureati nel settore pubblico.

Nel tentativo di estrapolare delle tendenze circa l'influenza della performance universitaria sui redditi da lavoro, la tabella 1 presenta il dato sul reddito in funzione della classe di voto di laurea per ogni tipologia di classe di laurea. Il quadro complessivo evidenzia una scarsa correlazione fra il voto e il reddito percepito successivamente alla laurea. In particolare, l'unico caso in cui il reddito cresce con il voto, sia per le donne che per gli uomini, è quello delle lauree scientifiche. Una evidenza simile si riscontra inoltre solo nella classe di laurea giuridica per gli uomini, mentre la stessa è presente per le donne anche fra le classi: economico-statistica, geo-biologica, politico-sociale, psicologica. Un risultato del genere suscita stupore, ma va preso con molta cautela vista la forte aggregazione dei voti in classi, per cui andrebbe studiato con maggior attenzione. D'altronde, è plausibile ipotizzare che le differenze nella qualità dei laureati si riflettono sulle carriere lentamente, specie nel settore pubblico.

Se la tabella 5.1 descrive i principali aspetti dell'offerta di laureati, nelle successive tabelle 5.2 e 5.3 andiamo ad esaminare alcune importanti caratteristiche che riguardano il lato della domanda. Nella tabella 5.2 i redditi di uomini e donne sono distinti a seconda del settore di occupazione e per area geografica in cui è localizzato il posto di lavoro. Le differenze sono estremamente marcate. In generale, osserviamo come l'industria offra le migliori remunerazioni ai laureati, seguita dai servizi privati, mentre le stesse si riducono passando dal Nord al Sud. Il differenziale di reddito uomo/donna è più elevato per gli occupati nell'industria, mentre nel caso dei servizi pub-

TAB. 5.2. *Guadagno mensile netto per genere, settore e area di lavoro*

	Uomini					Donne				
	Nord	Centro	Sud	Estero	Totale	Nord	Centro	Sud	Estero	Totale
Agricoltura	1,245	1,450	1,313		1,299	0,986	0,993	0,834	1,626	0,967
Industria	1,651	1,577	1,450	2,384	1,624	1,300	1,199	1,053	1,989	1,240
Servizi, di cui	1,496	1,459	1,313	2,029	1,461	1,187	1,123	1,010	1,771	1,145
pubblici	1,371	1,439	1,432	1,752	1,425	1,192	1,141	1,142	1,936	1,189
privati	1,539	1,468	1,278	2,190	1,473	1,185	1,112	0,930	1,679	1,119
Totale	1,540	1,492	1,344	2,128	1,503	1,203	1,131	1,012	1,796	1,156

TAB. 5.3. *Guadagno mensile netto per genere e posizione nella professione*

	Uomini	Donne	Differenza U/D (%)
Dirigente/direttivo, quadro	1,934	1,656	16,8
Impiegato alta/media qualif.	1,463	1,229	19,0
Impiegato esecutivo	1,283	1,086	18,1
Insegnante	1,142	1,054	8,3
Altra posizione dipendente	1,445	1,110	30,2
Imprenditore	1,805	1,358	32,9
Libero professionista	1,503	1,102	36,4
Lavoratore in proprio	1,515	1,159	30,8
Altra posizione autonoma	1,588	1,199	32,4
Collaboratore	1,326	0,959	38,2
Senza contratto	0,915	0,654	39,9
Totale	1,503	1,156	30,0

blici si riduce al minimo. Considerando le differenze di genere nei diversi settori delle circoscrizioni territoriali dell'Italia, si nota come le laureate occupate nell'agricoltura del Centro e del Sud siano le più sfavorite in termini di redditi rispetto agli uomini. Al contrario, il settore dei servizi pubblici rappresenta un'occupazione con minori svantaggi per le donne del Nord Italia, ma non altrettanto per quelle del Centro e del Sud. Una netta differenza sembra esistere fra i servizi privati del Centro-Nord e quelli del Mezzogiorno che vedono redditi molto bassi, simili a quelli dell'agricoltura. Le disuguaglianze paiono molto marcate se si osserva come una laureata occupata nell'agricoltura del Sud possa percepire un reddito pari alla metà di quello di un laureato occupato nell'industria del Nord. Nel complesso queste evidenze consentono di sostenere che le dimensioni dello sviluppo e dell'intervento pubblico tendono a ridurre le differenze di genere mentre queste sono amplificate nelle aree meno sviluppate del paese.

La classe di laurea e il settore sono dimensioni certamente importanti per la spiegazione dei livelli di reddito dei laureati, ma spesso dietro di

esse si celano differenti categorie professionali che presentano implicazioni rilevanti in termini di capacità di guadagno. La tabella 5.3 riassume i dati sui redditi dei laureati per genere in relazione alla posizione nella professione. Le figure del dirigente e dell'imprenditore presentano i valori più elevati, mentre quelli più bassi sono appannaggio dei lavoratori senza contratto e dei collaboratori. Le differenze possono essere forti: una laureata senza contratto percepisce un reddito pari a circa un terzo di un laureato dirigente o quadro direttivo. In questo senso, la stabilità del rapporto di lavoro è una dimensione decisiva, accanto a quella del lavoro indipendente dalla quale sembrano derivare buoni risultati economici. Le differenze di genere si sommano a quelle connesse alla precarietà del rapporto di lavoro nel definire le maggiori disuguaglianze. Infatti, il differenziale uomo/donna nei redditi risulta più ampio per le categorie dei collaboratori e dei senza contratto. Tali disuguaglianze sono particolarmente accentuate anche nei casi delle figure professionali dei Lavoratori autonomi, mentre si riducono di molto fra i dipendenti. Sembra, quindi, che laddove il mercato agisce con minori vincoli legislativi e maggiore concorrenza le disuguaglianze di genere sono più accentuate. Ciò riflette anche una serie di handicap di natura socioculturale che danneggiano le donne in quanto sono di ostacolo alla loro affermazione in contesti occupazionali imprenditoriali o della libera professione.

Il quadro che emerge da questo esame dei dati AlmaLaurea ci induce a ritenere che, al di là delle diverse caratteristiche con le quali i laureati di sesso maschile e femminile si presentano sul mercato, le differenze di reddito siano strettamente correlate ai ruoli che essi ricoprono nella società e che li pongono in posizioni diverse nel mercato del lavoro. Questa considerazione appare quasi scontata se si considera che le occupazioni differiscono, anche fortemente, per una serie di aspetti anche molto ampia che si riflettono sulle retribuzioni. La considerazione congiunta dei fattori monetari e di quelli più qualitativi nella valutazione di una occupazione consente di approfondire una ulteriore chiave di lettura per la spiegazione dei differenziali di genere nei redditi da lavoro.

2.2. La soddisfazione che deriva da vari aspetti del lavoro svolto dai laureati e dalle laureate

È noto come uomini e donne rivestano nella società ruoli distinti, ad es. in quanto padri e madri o in relazione a modelli culturali diversi. L'indagine AlmaLaurea, molto opportunamente, comprende una serie di quesiti relativi agli aspetti dell'occupazione di maggiore rilievo. Questi, insieme al reddito, formano il giudizio complessivo che fa da guida per le scelte degli individui sulla base di preferenze divenute particolarmente complesse nella

TAB. 5.4. *Soddisfazione per vari aspetti del lavoro svolto per genere e con/senza figli*

	Uomini			Donne		
	Nessun figlio	Con figli	Totale	Nessun figlio	Con figli	Totale
Soddisfazione complessiva	7,5	7,6	7,5	7,4	7,5	7,4
Stabilità/sicurezza lavoro	6,9	7,3	7,0	6,6	7,1	6,7
Tempo libero	5,9	5,9	5,9	6,2	6,7	6,3
Luogo di lavoro	7,3	7,4	7,4	7,3	7,5	7,3
Rapporto con i colleghi	7,9	7,9	7,9	7,9	8,0	7,9
Prospettive guadagno	7,0	6,9	6,9	6,3	6,1	6,3
Prospettive carriera	6,9	6,8	6,9	6,4	6,1	6,3
Coerenza studi fatti	7,1	7,0	7,1	7,0	7,0	7,0
Acquisizione di professionalità	7,6	7,6	7,6	7,5	7,4	7,5
Prestigio	7,2	7,2	7,2	6,9	6,9	6,9
Interessi culturali	7,1	7,1	7,1	7,2	7,3	7,2
Utilità sociale	7,1	7,1	7,1	7,3	7,6	7,3
Indipendenza	8,0	8,1	8,0	7,7	7,9	7,7
Coinvolgimento nei processi decisionali	7,6	7,7	7,6	7,3	7,5	7,4
Flessibilità dell'orario	7,4	7,7	7,4	6,9	7,2	7,0
<i>Guadagno mensile netto</i>	<i>1.473</i>	<i>1.674</i>	<i>1.503</i>	<i>1.168</i>	<i>1.110</i>	<i>1.156</i>

società attuale. La tabella 5.4 riassume le valutazioni¹ degli intervistati relative a 15 aspetti del lavoro svolto, distinti per genere e per coloro che hanno figli rispetto a quelli che non ne hanno. L'ultima riga presenta il dato sul guadagno medio netto allo scopo di un confronto con gli altri caratteri dell'occupazione. Nel complesso, si trae dai dati un quadro particolarmente ricco, nell'ambito del quale si evidenziano bene i diversi comportamenti degli uomini e delle donne che vanno a definire dei modelli culturali distinti.

In via preliminare, notiamo due fenomeni di rilievo: il primo è costituito dal grado di soddisfazione complessivo per il lavoro svolto che non differisce sostanzialmente fra i sessi e rispetto alla scelta di avere figli; sembra, quindi che il lavoro per i laureati rivesta un'importanza simile, e che in dettaglio le differenze di giudizio si compensino fra di loro. L'altro dato eclatante è quello relativo ai redditi, il quale mostra un premio monetario per il padre, di contro a una penalizzazione riservata alla madre sul mercato del lavoro. La differenza è notevole: un laureato con figli percepisce un reddito superiore di circa il 50% rispetto ad una laureata con figli. Una differenza talmente forte è difficile da spiegare anche se è facile richiamare da una parte il ruolo che la società attribuisce al capofamiglia e dall'altro il pregiudizio verso la donna che deve accudire i figli.

¹ Gli intervistati hanno espresso una valutazione di alcuni aspetti dell'occupazione all'interno di una scala che va da 1 a 10.

Queste considerazioni vengono confermate dai dati sulla valutazione di vari aspetti del lavoro. Il profilo delle laureate è caratterizzato da un alto apprezzamento per il rapporto con i colleghi e l'indipendenza nel lavoro, ma queste valutazioni coincidono con quelle degli uomini. Le donne con figli si differenziano dalle altre per il maggiore valore che attribuiscono al tempo libero, alla stabilità del posto di lavoro e la flessibilità dell'orario, di contro le stesse sottovalutano le prospettive di carriera. Le preferenze degli uomini non si differenziano molto a seconda se hanno o meno figli, tranne che nei casi della stabilità del posto di lavoro e della flessibilità dell'orario che sono più apprezzati dai primi.

Le differenze maggiori si riscontrano nel confronto fra i due generi. Le donne rispetto agli uomini mostrano di gradire di più il tempo libero che il lavoro consente, ma apprezzano meno le Prospettive di guadagno e di carriera oltre che la flessibilità dell'orario. Queste differenze di genere sono più accentuate nel confronto fra le risposte di coloro che hanno figli, così che si evince marcatamente il peso delle norme sociali sulle scelte lavorative e sulla performance reddituale delle laureate.

In conclusione, in questo paragrafo risulta confermata l'ipotesi che tende ad attribuire i differenziali di genere nei redditi dei laureati anche ai diversi ruoli sociali adottati dalle donne e dagli uomini, specie se coniugati e con figli. Ovviamente, l'analisi descrittiva appena condotta sui dati AlmaLaurea rappresenta un primo passo verso lo studio di un fenomeno così complesso, il quale richiede strumenti analitici molto più efficaci. Nel paragrafo successivo, la stessa tematica verrà approfondita sulla base di un'analisi di regressione in grado di fornire risultati robusti e indicazioni di tipo quantitativo sulla rilevanza degli effetti stimati.

3. *Le differenze di genere*

Quali sono gli approcci esplicativi offerti dalla teoria economica alla questione dei differenziali salariali tra sessi? Innanzitutto, la questione fondamentale è individuare quale sia il meccanismo che determina la dispersione delle retribuzioni, a prescindere dai sessi. La teoria della concorrenza perfetta, nella sua versione semplificata, assume che i benefici che gli individui ottengono dal prestare i propri servizi lavorativi siano riassumibili completamente nel livello salariale il cui valore, in equilibrio, coincide sia con la disutilità marginale che con la produttività marginale dello sforzo lavorativo. Nella realtà, tuttavia, la concreta attività lavorativa è identificata da un fascio di caratteristiche, di cui alcune sono di natura monetaria, come il salario, con le sue componenti ordinarie e straordinarie, mentre altre hanno natura non monetaria, come il prestigio, la piacevolezza e la rischiosità, fattori che sono intrinseci a determinate mansioni o specifici di alcuni settori o di parti-

colari imprese e che influenzano l'utilità totale ricavata dai soggetti coinvolti. In un mondo di competizione perfetta, senza frizioni tra domanda e offerta di servizi lavorativi, l'eterogeneità tra le preferenze dei lavoratori e le caratteristiche dei lavori comporterebbe l'emergere di differenziali salariali compensativi atti a rendere i lavoratori marginali indifferenti tra le varie occupazioni [Rosen 1974]. In prima approssimazione, quindi, lo studio del divario salariale tra i sessi deve necessariamente concentrarsi sulle caratteristiche individuali e lavorative, in modo tale da rivelare come le preferenze individuali concorrano a determinare le scelte lavorative e i conseguenti livelli contributivi. In questa prospettiva, le differenze salariali tra individui di sesso diverso sarebbero riconducibili a differenze nei fattori che influenzano la struttura produttiva e le preferenze: se fosse possibile osservare tutte le variabili rilevanti, queste dovrebbero spiegare interamente la retribuzione percepita.

Il fenomeno della discriminazione in senso stretto, tuttavia, non ricade in questa tipologia di differenze salariali giustificabili in base alla produttività o alle preferenze dei lavoratori, ma fa riferimento all'eterogeneità delle preferenze dei produttori. Se in linea di principio non esistono motivi per affidare a un uomo piuttosto che a una donna una determinata mansione lavorativa, allora le scelte produttive basate su elementi esteriori come il colore della pelle, la religione oppure il sesso rivelano una preferenza pura del produttore che non si riverbera sulla produttività del lavoratore. In un mercato competitivo, tuttavia, questo tipo di preferenze contribuisce all'emergere di possibilità di arbitraggio: differenti produttori, non dotati della stessa avversione per gli individui di un determinato gruppo, troveranno conveniente assumere i propri dipendenti proprio in quel gruppo, beneficiando temporaneamente di un livello salariale che risulta inferiore a quello del gruppo non discriminato. In un contesto fortemente competitivo la discriminazione pura presenta un costo che presumibilmente altri imprenditori tenteranno di comprimere, attuando appunto spontaneamente comportamenti non discriminatori. L'implicazione di questo ragionamento è che la discriminazione risulta più frequente nei settori meno esposti alle forze competitive [Becker 1971].

Sul piano della ricerca empirica, i metodi econometrici possono risultare utili nel tentativo di individuare nella dispersione dei salari la discriminazione pura e quella giustificata; in particolare, l'uso di un modello di regressione multipla dei livelli salariali può risultare adeguato ad evidenziare in che misura le differenti caratteristiche personali dei soggetti coinvolti contribuiscano a determinare la dispersione salariale osservata e in che misura invece lo sia la semplice differenza di sesso.

L'analisi effettuata in questa sede prevede due stadi:

1. stima dei modelli separatamente per uomini e per donne;
2. determinazione delle differenze tra le stime, secondo l'approccio di Oaxaca-Blinder.

3.1. Stima dei modelli lineari

Nella prima fase, il campione AlmaLaurea è stato effettuato partizionato per sesso e su ogni sottocampione è stato un modello di regressione lineare del tipo

$$\log(w) = X'\beta + \varepsilon$$

nel quale $\log(w)$ è il vettore composto del logaritmo dei redditi da lavoro², misurato in euro, X è una matrice di osservazioni relative a caratteristiche personali e a caratteristiche del tipo di lavoro effettuato, β è il vettore dei coefficienti di regressione e ε è un vettore di disturbi stocastici distribuiti normalmente, con media zero e varianza finita. I regressori che sono stati inseriti come variabili esplicative sono il voto di laurea, il tipo di laurea conseguita (settore tecnico-scientifico oppure scienze umane e sociali), il tipo di posizione lavorativa ricoperta, il settore di impiego (agricoltura, industria, servizi), lo stato civile, la presenza di figli e la locazione geografica.

In aggiunta a queste variabili, è stato anche inserito un set di variabili che raccolgono le percezioni dei soggetti relativamente ad alcuni aspetti della soddisfazione ricavata dal lavoro, ripartita come un punteggio attribuito soggettivamente, con un campo di variazione da uno a dieci. Questi aspetti sono la stabilità del lavoro, l'acquisizione di professionalità, il prestigio, l'indipendenza, la flessibilità dell'orario, il tempo libero, le prospettive di guadagno. Le stime dei parametri sono riprodotte nella tabella 5.5.

Secondo queste risultanze, la laurea conseguita in un settore tecnico-scientifico è connessa a un più elevato livello salariale, con un valore dell'elasticità che è intorno al 4% per entrambi i sessi. Il voto di laurea ha un effetto positivo sulla retribuzione percepita, e questo effetto è particolarmente pronunciato per le donne.

Riguardo alla locazione geografica e prendendo a riferimento la residenza nel Nord, gli uomini laureati localizzati in altre aree guadagnano tra l'11% e il 17% in meno. L'effetto negativo della localizzazione si accentua per le donne, per le quali la penalizzazione è compresa tra il 12% e il 20%.

L'evidenza empirica sul ruolo ricoperto dalla posizione lavorativa rivela alcune interessanti asimmetrie tra i sessi. *Ceteris paribus*, le donne in posizione direttiva, impiegate in posizioni medio-alte o anche esecutive, operanti nel settore dell'insegnamento oppure in determinati posizioni autonome, ottengono una remunerazione salariale superiore a quella degli uomini, con una differenza che risulta intorno a un valore pari al 2,4%. I dati evidenziano anche che, ascendendo nella scala delle responsabilità direttive, dal-

² I lavoratori appartenenti al campione sono dipendenti o autonomi, per cui la categoria redditi da lavoro comprende la remunerazione di entrambe le tipologie di occupati.

TAB. 5.5. Modello di regressione dei salari (variabile dipendente: logaritmo della retribuzione salariale)

	Uomini		Donne	
	β_u	Significatività	β_d	Significatività
CARATTERISTICHE LAUREA				
Area tecnico-scientifica	0,047	***	0,039	***
Voto di laurea/100	0,037	*	0,094	***
Locazione geografica				
Nord	-0,109	***	-0,119	***
Centro	-0,113	***	-0,138	***
Sud ed isole	-0,171	***	-0,200	***
POSIZIONE LAVORATIVA				
Dirigente/direttivo, quadro	0,337	***	0,368	***
Impiegato alta/media qualificazione	0,250	***	0,272	***
Impiegato esecutivo	0,238	***	0,249	***
Insegnante	0,220	***	0,260	***
Altra posizione dipendente	0,244	***	0,225	***
Imprenditore	0,292	***	0,248	***
Libero professionista	0,232	***	0,193	***
Lavoratore in proprio	0,251	***	0,208	***
Altra posizione autonoma	0,212	***	0,229	***
Collaboratore	0,218	***	0,194	***
SETTORE PRODUTTIVO				
Agricoltura	-0,099	***	-0,096	***
Servizi	-0,010	***	0,001	***
STATUS CIVILE				
Nessun figlio	-0,030	***	0,016	***
Celibe/Nubile	-0,090	***	-0,066	***
Coniugato/a	-0,071	***	-0,069	***
Convivente	-0,077	***	-0,074	***
SODDISFAZIONE				
Stabilità/sicurezza del lavoro	0,011	***	0,009	***
Acquisizione di professionalità	-0,002		0,001	
Prestigio	0,007	***	0,006	***
Indipendenza	0,009	***	0,004	***
Flessibilità dell'orario	-0,001		-0,002	***
Tempo libero	-0,010	***	-0,013	***
Prospettive di guadagno	0,022	***	0,016	***
Intercetta	2,807	***	2,723	***
<i>Soggetti</i>	<i>4.886</i>		<i>6.460</i>	
R^2	0,299		0,282	

Nota: Significatività statistica: * = 10%, ** = 5%, *** = 1%.

l'impiego esecutivo per arrivare alla dirigenza, il premio per le donne tende ad accrescersi, passando dall'1,1% sino al 3,1%, contrariamente a quanto suggerisce la retorica convenzionale sulle differenze salariali. Il premio per le donne diventa negativo, invece, in quelle tipologie lavorative autonome e imprenditoriali: in questo particolare settore, gli uomini guadagnano in media il 4,4% in più rispetto ad individui comparabili di sesso femminile.

Il settore economico di impiego rivela una penalizzazione intorno al 10% nel passaggio tra industria e agricoltura per entrambi i sessi, mentre la differenza retributiva tra industria e servizi appare trascurabile.

Per lo stato civile, la modalità di base è lo status divorziato/a-separato/a-vedovo/a. L'effetto negativo degli stati civili alternativi si può presumibilmente attribuire a un effetto spurio dell'età (e quindi dell'esperienza lavorativa), che non è registrata tra i regressori.

Le variabili relative alla soddisfazione indicano effetti contenuti sul livello salariale, intorno all'1-2%. In particolare, le prospettive di guadagno e la stabilità lavorativa evidenziano un tenue legame positivo con il salario, suggerendo che in questo frangente la funzione compensativa del salario risulta assente.

3.2. *Comprendere il differenziale salariale*

Avendo stimato gli effetti delle singole variabili sul livello salariale tramite un modello lineare, abbiamo assunto che il livello del salario dipenda dal termine $X\beta$, ovvero dal prodotto tra il valore del regressore X e il valore del parametro stimato β . Di conseguenza, considerando le differenze nelle retribuzioni tra il modello stimato per gli uomini e quello stimato per le donne, possiamo chiederci quanta parte della differenza tra i redditi medi degli uomini e delle donne è dovuta a differenze nei livelli delle variabili dipendenti e quanta parte invece è attribuibile a differenze nei parametri stimati. Le differenze dovute a valori diversi di X_i danno luogo a differenze giustificabili, mentre quelle dovute a β danno luogo a differenze nel trattamento di soggetti che diversamente apparirebbero identici. Questa seconda fonte di variazione è usualmente utilizzata per individuare la discriminazione. Uno degli strumenti utilizzati per ispezionare la differenza tra i livelli medi di salariali calcolati su due gruppi diversi è lo stimatore di Oaxaca-Blinder [Oaxaca e Ransom 1994]: tramite questo metodo, la differenza è riconducibile a una combinazione lineare delle medie e dei parametri stimati per i due gruppi. Per illustrarne l'idea sottostante, consideriamo il modello lineare precedente, stimato sulle due partizioni di uomini e di donne. Questa procedura dà luogo alle due equazioni:

$$\begin{aligned}\log(w_u) &= X'_u \beta_u + \varepsilon_u \\ \log(w_d) &= X'_d \beta_d + \varepsilon_d\end{aligned}$$

in cui i pedici d e u individuano le donne e gli uomini. La differenza tra i valori attesi dei livelli salariali

$$R = \log(\bar{w}_u) - \log(\bar{w}_d) = \bar{X}_u' \beta_u - \bar{X}_d' \beta_d$$

può essere scritta anche come

$$R = (\bar{X}_u - \bar{X}_d)' \hat{\beta}_d + \bar{X}_d' (\hat{\beta}_u - \hat{\beta}_d) + (\bar{X}_u - \bar{X}_d)' (\hat{\beta}_u - \hat{\beta}_d)$$

Il primo termine della somma sul lato destro dell'uguaglianza rappresenta la parte di R spiegata da differenze riconducibili a divergenze tra i valori medi dei regressori, il secondo termine rappresenta le differenze nei valori dei parametri stimati, mentre l'ultimo termine rappresenta l'interazione tra i termini descritti in precedenza. Considerando una situazione ideale nella quale individui identici sul profilo delle caratteristiche personali ricevessero uguali trattamenti retributivi, si avrebbe che

$$E(\hat{\beta}_u - \hat{\beta}_d) = 0$$

il che ricondurrebbe le differenze salariali osservate unicamente alle caratteristiche individuali. Di conseguenza, l'analisi del secondo termine della somma rivela la presenza di discriminazione tra soggetti confrontabili e, almeno apparentemente, identici.

Una formulazione alternativa della stessa scomposizione esclude il termine d'interazione e si riduce a:

$$R = (\bar{X}_u - \bar{X}_d)' \beta^* + [\bar{X}_u (\hat{\beta}_u - \beta^*) + \bar{X}_d (\beta^* - \hat{\beta}_d)]$$

in cui β^* rappresenta un vettore di parametri assunto come base di confronto. Dato che la scelta di questo vettore comporta necessariamente un grado di arbitrarietà, nella letteratura sul tema, il coefficiente viene alternativamente posto pari a $\hat{\beta}_u$, a $\hat{\beta}_d$, oppure pari a $0,5\hat{\beta}_u + 0,5\hat{\beta}_d$. Nella tabella 5.6 sono riportati i risultati dell'analisi di scomposizione, normalizzando a uno la somma delle componenti del differenziale di remunerazione.

Dalla prima scomposizione, si nota che la frazione della differenza nei redditi spiegata dalla differente dotazione di fattori personali è pari al 26,5%, mentre quello attribuibile alla differenza di remunerazione di caratteristiche uguali è pari al 65,2%, fattore questo che può essere riferito alla discriminazione pura tra sessi. Nelle decomposizioni in due parti, invece, il valore della discriminazione oscilla tra il 69,3% e il 73,5%, a secondo del coefficiente di base utilizzato. Dato che la differenza tra i redditi medi è pari a 347 euro, di questi, in media da 240 a 255 euro vanno perduti a causa della discriminazione. Un'ultima annotazione riguardo a questi risultati: il

TAB. 5.6. Scomposizione del «gender gap» secondo Oaxaca-Blinder (valori percentuali)

Tipo scomposizione	Spiegata	Non Spiegata	Interazione
Tre parti	26,5	65,2	8,2
Due parti			
$\beta^* = 0,5 \hat{\beta}_u + 0,5 \hat{\beta}_d$	30,7	69,3	
$\beta^* = \hat{\beta}_u$	34,8	65,2	
$\beta^* = \hat{\beta}_d$	26,5	73,5	

metodo di Oaxaca-Blinder non è in grado di rilevare la presenza di endogeneità tra i regressori. D'altra parte, l'esistenza stessa della discriminazione potrebbe indurre gli individui a modificare le scelte lavorative e a selezionare particolari occupazioni. In conclusione, sebbene vadano tenute presenti le cautele del caso, il campione tratto dal dataset AlmaLaurea suggerisce che una frazione rilevante del gap salariale tra i sessi non è spiegabile unicamente nei termini di differenti caratteristiche personali. Il risultato ottenuto costituisce il punto di partenza per ulteriori investigazioni sulla natura e le caratteristiche delle differenze nei redditi per genere.