

# La transizione al lavoro delle donne laureate. Tra vincoli sociali e strategie individuali

Maura Franchi

## 1. Introduzione

L'interpretazione delle dinamiche che caratterizzano la transizione al lavoro non può che essere collocata all'interno delle strategie di ingresso nella vita professionale e nella vita adulta. Non a caso le preferenze, le aspettative, le scelte di formazione successive alla laurea compongono sistemi di orientamenti e di azioni dotati di una «coerenza» interna, che mediano in vario modo i vincoli e le risorse disponibili indirizzandoli verso strade praticabili. In altri termini, gli individui mettono a punto strategie di ingresso nel lavoro orientate a raggiungere obiettivi lavorativi coerenti con i propri progetti di vita.

Nel susseguirsi delle esperienze e attraverso processi di «sperimentazione» e di «apprendimento», i progetti sono soggetti a ripensamenti e a revisioni, posti al vaglio delle condizioni reali, delle possibilità verificate, delle informazioni via via maturate, e mutano le aspettative stesse. Ciò che accade durante il percorso influenza in larga misura gli esiti che, proprio per questo, non risultano spiegati unicamente dalle variabili utilizzate nelle analisi sul mercato del lavoro (Franchi, 2005).

La visione dell'ingresso nel lavoro non come evento «puntuale», bensì come processo che si compie attraverso una pluralità di esperienze che consentono la graduale costruzione di un progetto professionale e di vita, cambia radicalmente la prospettiva con cui è stato analizzato sinora il passaggio dall'istruzione al mercato del lavoro. Mentre l'approccio corrente ha privilegiato il confronto tra «stati» visti in successione (studente, disoccupato, occu-

\* Maura Franchi è docente di Sociologia dello sviluppo e di Analisi dei modelli di consumo presso la Facoltà di Economia dell'Università di Parma.

Il saggio rappresenta un approfondimento delle differenze di genere rispetto alle analisi sulle transizioni al lavoro dei laureati contenute in Franchi M. (2005), *Mobili alla meta. I giovani tra università e lavoro*, Roma, Donzelli.

pato), il paradigma della transizione assume che essa si realizzi attraverso una serie di eventi, in cui aspettative, vincoli e opportunità danno luogo a scelte dinamiche tra loro interdipendenti.

Quest'ipotesi cambia anche lo sguardo alle differenze di genere. Esse sono solitamente affrontate a partire da vincoli di varia natura che vengono ricercati nella segregazione dei percorsi formativi e della conseguente debolezza delle risorse umane in relazione alla domanda di lavoro, nelle discriminazioni operate dalla domanda nei processi di selezione e di reclutamento, nelle esigenze di conciliazione dei tempi correlati al duplice ruolo di madre e di lavoratrice.

La ricca letteratura degli *women's studies* ha messo in luce l'influenza nei comportamenti lavorativi di diversi aspetti quali i livelli d'istruzione, il matrimonio (e lo stato occupazionale del coniuge), la maternità, la qualità delle politiche pubbliche, i contesti del mercato del lavoro.

L'antinomia tra spiegazioni collocate sul versante dell'offerta e sul versante della domanda non coglie la reciproca influenza dei fattori in gioco. Al contrario, le strategie con cui le laureate affrontano la transizione al lavoro testimoniano i complessi processi di influenza, mettendo in luce comportamenti diversi con cui maschi e femmine in uscita dall'università affrontano la transizione al lavoro. A partire da questi è possibile interpretare le differenze che si producono negli esiti e nella collocazione lavorativa di uomini e donne pur in possesso delle stesse credenziali educative.

La peculiarità delle strategie di transizione messe in atto dalle giovani donne si colloca sul versante dell'assunzione anticipata dei vincoli, dando luogo a scelte (di formazione e di lavoro) che si confrontano con l'esigenza di costruire un progetto professionale compatibile con i propri orizzonti di vita.

Il saggio si propone di operare un confronto per genere dei comportamenti relativi all'ingresso dei laureati nel lavoro, descrivendo le differenze persistenti nei tempi di uscita dalla disoccupazione, nelle posizioni ottenute, nella qualità dei lavori e nelle retribuzioni<sup>1</sup>. A partire da queste differenze nel-

<sup>1</sup> I dati sono relativi ai laureati del 1998 intervistati a uno, a due, a tre e (attualmente) a cinque anni dalla laurea, da Almalaurea, consorzio di facoltà che da oltre un decennio conduce annualmente un'ampia rilevazione sull'intero universo dei laureati delle università che aderiscono al consorzio. Per il progetto di ricerca complessivo si veda Franchi (2005). Per gli aspetti metodologici, vedi la nota di Silvia Ghiselli contenuta nel volume citato. Per l'accesso alla banca dati si ringrazia il Prof. Andrea Cammelli, direttore del Consorzio.

le posizioni vengono ricercati indizi di «strategie» che concorrano a spiegare gli esiti stessi. Tali indizi sono rintracciabili soprattutto nel tipo di lavoro cercato e nelle aspettative lavorative. In particolare i comportamenti delle giovani laureate nel fronteggiare la transizione rinviano a strategie di assunzione anticipata dei vincoli futuri posti dalla conciliazione dei ruoli e dei tempi della vita personale.

Nel capitolo 2 viene illustrato il paradigma interpretativo sintetizzato dal concetto di transizione come spazio «strategico»<sup>2</sup>.

Nei capitoli successivi si analizzano i principali indicatori delle persistenti differenze tra donne e uomini: i tempi d'ingresso nel lavoro, le posizioni di approdo e la relazione tra porti d'ingresso nel lavoro e profili lavorativi (cap. 3); le differenze di reddito, che restano a sfavore delle donne in tutti i corsi di laurea, per tutti i profili professionali e che tendono ad aumentare (cap. 4); le aspettative verso il lavoro confrontate con i fattori di soddisfazione registrati a distanza di tre anni (cap. 5).

Il capitolo 6 analizza la mobilità lavorativa nella prima fase della carriera lavorativa, mettendo in luce come il fatto di avere figli rappresenti per le donne un più forte ostacolo al cambiamento di lavoro e alla mobilità sul mercato.

Il capitolo 7 colloca nell'assunzione anticipata dei vincoli correlati alla futura conciliazione dei ruoli e delle aree della vita il fattore decisivo che orienta le strategie di transizione delle laureate. Infine, nelle conclusioni, si riassumono i fattori chiave che distinguono i modelli di transizione delle laureate da quelli dei colleghi maschi.

## **2. Il paradigma interpretativo: l'ingresso nel lavoro come «transizione»**

La fase che segna il passaggio dall'università al lavoro è connotata da elevata incertezza non solo per la difficoltà di disporre di informazioni sul mercato del lavoro ma, prima ancora, per la difficoltà di mettere a fuoco attitudini e preferenze e di delineare il progetto da perseguire. Tanto più elevato è il livello d'istruzione, tanto meno vincolato appare il destino lavorativo, di fronte a un sistema delle professioni sempre più variegato e in continua evoluzione e tanto maggiore appare il grado di incertezza: l'am-

<sup>2</sup> Per una trattazione più approfondita si rinvia a Franchi (2005).

piezza del ventaglio delle opportunità rende più complesse le decisioni, accentuando la percezione di difficoltà.

La mobilità che segna le prime esperienze alla fine del percorso d'istruzione non è solo l'effetto della flessibilità delle norme di accesso all'occupazione, ma è anche l'espressione del carattere di *sperimentazione* che si accompagna a progetti non ancora chiaramente definiti. Anche per questo il periodo che segna la conclusione degli studi appare strutturalmente contrassegnato da elevata turbolenza, da incertezza e da progressivo apprendimento. L'incertezza è correlata oltre che alle condizioni dei mercati locali del lavoro e alla scarsità delle informazioni disponibili, anche alla difficoltà di proiettarsi in un contesto professionale, mettere a fuoco gli obiettivi da raggiungere e le vie da percorrere.

Da queste considerazioni si comprende perché il concetto di «transizione» sia più adeguato rispetto a quello di «ingresso al lavoro». Nella figura della transizione non è rappresentato un evento puntuale, ma una serie variamente combinata di eventi, di esperienze, di decisioni che conducono a un esito che rappresenta il personale punto di equilibrio tra aspettative e opportunità, tra i desideri e i vincoli con cui un individuo si trova a fare i conti. L'esito, pertanto, si colloca in un ambito di *equilibri mobili* che si costruiscono via via e dipendono dalle esperienze effettuate, dalle risorse disponibili, ma anche dai progetti di vita personali.

Nel cammino della transizione tutto è in movimento: maturano le capacità e le competenze alla prova con gli ambienti organizzativi, aumentano le informazioni di cui si dispone, ma cambiano anche i desideri, si precisano meglio le preferenze e così il progetto si modifica o prendono corpo i progetti. Mentre si mescolano formazione e lavori, luoghi e posizioni destinati più tardi a dare vita a più chiare definizioni dell'identità professionale, si compie insieme una ricerca dell'occupazione e anche della propria identità adulta.

Il punto di approdo non è sempre definito pienamente e non è chiara la direzione verso cui si sta andando: sovente l'unica certezza è ciò che non si vuole fare. Si può ipotizzare, infatti, che i vincoli (ciò che non si può fare) siano inversamente proporzionali al livello di istruzione.

Ovviamente le strategie non si definiscono in modo avulso dai contesti sociali: le risorse offerte dalla famiglia, ad esempio, mantengono un peso rilevante come, d'altra parte, il contesto dei mercati del lavoro che fanno da cornice all'inserimento lavorativo.

La condizione sociale e culturale della famiglia plasma precocemente orientamenti e attitudini, scelte scolastiche e professionali come è stato già messo in luce da tempo (Bourdieu, 1973). I percorsi di istruzione universitaria e le scelte successive alla laurea restano fortemente influenzate dalla famiglia di origine, soprattutto dal livello di scolarità dei genitori. Tuttavia, il paradigma della transizione sottolinea l'impossibilità di ricondurre ogni scelta a elementi di tipo ascrittivo. Neppure è possibile ipotizzare strategie puramente razionali, anche per la non conoscenza da parte degli attori delle alternative in gioco: non è detto infatti, che gli attori siano in grado di operare un calcolo razionale dei vantaggi attesi e dei costi delle alternative in gioco<sup>3</sup>.

Neppure sembra sufficiente il riferimento al paradigma valoriale, in quanto le rappresentazioni che gli individui si formano dei fatti sociali e le aspettative sono condizionate dalle esperienze. Il paradigma valoriale presenta elementi di riduzione e di eccessivo determinismo; infatti, esso riduce l'intenzionalità soggettiva all'adesione a un riferimento valoriale *dato*, segnando in tal modo una certa separazione tra valori ed esperienza e sottovalutando l'importanza di quest'ultima.

In sostanza, dunque, il paradigma della transizione si discosta da quelli strutturali, del calcolo costi/benefici e dell'approccio valoriale, in quanto in questi è sottovalutata sia l'interazione tra aspettative ed esperienza sia il ruolo dell'apprendimento che da essa deriva. Al contrario, tra rappresentazioni, immagini sociali ed esperienza si determina un costante moto circolare che dà luogo, insieme all'acquisizione di risorse, all'adattamento dei comportamenti e delle strategie sia ai contesti sia alle proprie mutate aspettative.

Il passaggio dall'istruzione al lavoro non può essere, quindi, visto come un evento puntuale, ma come una serie di passaggi che comportano: un *percorso* compiuto attraverso spostamenti nel mercato del lavoro, con passaggi tra differenti esperienze di lavoro e di formazione; l'acquisizione di *competenze*, attraverso un certo numero di esperienze lavorative anche discontinue; l'approdo, dopo una fase più o meno lunga, a una posizione lavorativa stabile.

<sup>3</sup> Il paradigma intenzionale ipotizza che gli individui, trovandosi di fronte a percorsi di azione diversi, li valutino e scelgano sulla base delle ricompense future che possono essere sensatamente attese (Boudon, 1973); tuttavia, come è stato messo in evidenza, il corso delle azioni prescelto non è il più delle volte quello che massimizza i risultati, bensì quello che soddisfa meglio un determinato sistema di preferenze.

Il punto di vista prospettato assume l'ipotesi che: l'instabilità connessa all'ingresso rappresenti una condizione diffusa e tendenzialmente «naturale» di ingresso nel lavoro; al termine di questa fase, più o meno lunga, vi sia un condizione di «stabilizzazione» lavorativa; il carattere, volontario o subito, della condizione di instabilità che si associa all'ingresso nel mercato del lavoro, il fatto che essa corrisponda a sperimentazioni intenzionali o alla difficoltà di trovare un'occupazione, dipende da molteplici fattori correlati alle caratteristiche dei giovani e a quelle dei mercati nei quali essi si muovono.

Non tutti i percorsi, pertanto, hanno gli stessi esiti. Le dinamiche che si delineano durante la transizione istruzione-lavoro riflettono la complessità dei fattori in gioco, fattori che acquistano una migliore intelleggibilità solo spostando il punto di osservazione sul percorso e non ci si limiti a misurare gli esiti occupazionali.

Nella fase della transizione, attraverso esperienze di varia natura, azioni di ricerca di informazioni, opportunità formative e contatti con il mondo del lavoro, i giovani laureati disegnano ed esprimono strategie, più o meno compiute o coerenti.

Assumere la capacità degli individui di formulare strategie non significa ipotizzare che questi si muovano in un orizzonte di informazioni perfette, né che compiano le proprie scelte in modo razionale orientati da meri criteri di calcolo. Si tratta, però, di riconoscere che i vincoli strutturali non determinano automaticamente i gradi di libertà di scelta di un soggetto, né spiegano le scelte compiute all'interno di una gamma di possibilità comunque aperta.

### **3. Occupazione, tempi d'ingresso nel lavoro delle laureate, approdo alla stabilità e posizioni**

Riprendiamo ora le categorie interpretative proposte per verificare le differenze nei comportamenti che caratterizzano la transizione al lavoro. La base empirica di riferimento è rappresentata dall'osservazione delle posizioni di lavoro raggiunte a tre anni dalla laurea<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> I dati sono relativi ai laureati del 1998. Il fatto che la rilevazione effettuata da Almalaura sia stata di recente estesa anche a cinque anni dalla laurea ha consentito di operare confronti anche più lunghi.

### 3.1. Distribuzione nei corsi di laurea ed esiti occupazionali

Quattro gruppi di laurea – giuridico, economico-statistico, letterario e linguistico – insieme raggruppano più della metà della popolazione femminile. Più della metà dei maschi si distribuiscono in tre gruppi di lauree: nell'ordine economico-statistico, giuridico e ingegneria. Le ragazze caratterizzano in modo pressoché totale alcune lauree: sono il 91 per cento del gruppo linguistico, il 90 dell'insegnamento, l'80 di psicologia, il 78 del gruppo letterario. I maschi per contro costituiscono l'85 per cento dei corsi di laurea in ingegneria. La presenza di maschi e femmine è simile tra i laureati di scienze politiche, di architettura e di economia (Almalaurea, 2004).

La distribuzione di maschi e femmine in corsi di laurea spiega solo in parte le differenti posizioni nell'occupazione. È vero, infatti, che alcuni gruppi di lauree (in particolare ingegneria e architettura) segnalano, oltre a tempi di ingresso nel primo lavoro più brevi, più brevi tempi di approdo a posizioni stabili; mentre altri, al contrario, hanno più lenti tempi di raggiungimento della stabilità, dovuti sia alla necessità di periodi di formazione *on the job* (è il caso dei giuristi) sia al fatto che l'accesso al lavoro stabile è regolato da concorsi pubblici (è il caso dell'insegnamento).

Tuttavia, le differenze nei tassi di occupazione si riproducono nella quasi totalità dei corsi di laurea e tendono a crescere nel tempo anche all'interno dello stesso corso. A cinque anni dalla laurea tra gli ingegneri sono occupati il 96 per cento dei maschi e il 92.5 delle femmine, tra gli architetti il 98.5 per cento dei maschi e il 93.5 delle femmine, tra gli economisti rispettivamente il 95.9 e il 91.2 per cento, tra i giuristi il 91.0 e l'85.1 per cento, nel gruppo letterario l'83.5 e il 79.6 per cento (Almalaurea, 2004). Le differenze oscillano tra i quattro e i sei punti percentuali, ma sono regolarmente a sfavore delle donne.

Sia nei corsi di laurea a presenza fortemente sbilanciata a favore degli uomini, come nel caso di ingegneria, sia in quelli a presenza fortemente femminile, come per la laurea in lettere, sia, infine, nei corsi a presenza equamente distribuita (economia, architettura e giurisprudenza), si verifica alla fine del triennio una diversa distribuzione di maschi e femmine nelle posizioni dipendenti, autonome e atipiche. Come indica la Tab. 1, esemplificando alcuni corsi di laurea, le differenze rispetto al lavoro autonomo sono ben 11 punti tra i laureati in architettura, 7 tra i laureati in ingegneria; 5 tra i laureati in economia e altrettanti tra i laureati in lettere; sono invece mo-

deste (3 punti) tra i laureati di giurisprudenza, in ragione di un percorso di approdo al lavoro di tipo professionale che si rivela assai lungo per tutti.

Se sommiamo le laureate che non lavorano a quelle in posizioni atipiche vediamo che le laureate che si trovano in posizioni instabili (sia perché hanno contratti precari sia perché impegnate in percorsi di formazione ancora alla ricerca di un'occupazione) sono il 37,9 per cento tra le laureate in architettura (i maschi sono il 19,8), il 58,4 per cento tra le laureate in giurisprudenza (maschi: 49,6), il 58,1 per cento tra le laureate in lettere (maschi: 58,5), il 33,6 per cento tra le laureate in economia (maschi: 30,1) e il 25,9 per cento tra le laureate in ingegneria (maschi: 14,3) (Tab. 5).

Se consideriamo la probabilità di raggiungere un approdo stabile la differenza tra maschi e femmine resta elevata anche nelle lauree forti: è pari a 12 punti tra i laureati in ingegneria, a 6 punti tra i laureati in economia, mentre è di soli 2 punti, questa volta a sfavore dei maschi, tra i laureati in lettere.

La scelta dei corsi di laurea influenza, quindi, in misura rilevante le posizioni ricoperte, tuttavia neppure la scelta per le donne di corsi maschili come ingegneria e per gli uomini di corsi femminili come lettere conduce a un'omologazione nelle posizioni, smentendo l'ipotesi che sia principalmente la diversa distribuzione nei percorsi d'istruzione a determinare le successive differenze nelle posizioni lavorative.

### ***3.2. Tempi d'ingresso nel lavoro***

A un anno dalla laurea le laureate lavorano in percentuale di poco inferiore rispetto ai loro colleghi maschi (54 per cento contro 57) ma cercano lavoro in misura maggiore (27 per cento contro 22). Simile è la percentuale di coloro che non cercano lavoro, anche se sono diverse le ragioni: per i maschi il dato esprime l'impegno nella leva, per le femmine la maggiore tendenza ad acquisire ulteriori credenziali educative attraverso il prolungamento dell'investimento formativo.

L'analisi dei tempi d'ingresso nel lavoro segnala una sostanziale analogia di opportunità nelle aree del centro nord e una persistenza di differenze al sud.

L'analisi delle funzioni di sopravvivenza nello stato di disoccupazione per territorio indica che l'andamento della curva del sud è costantemente al di sopra di quella del nord (Fig. 1)<sup>5</sup>. In generale, entro tre mesi dalla laurea al

<sup>5</sup> Per gli aspetti metodologici si rinvia alla nota di Silvia Ghiselli in Franchi (2005).

nord hanno trovato lavoro il 38 per cento dei laureati e al sud il 26. Dopo sei mesi la percentuale sale al 55 al nord e al 39 al sud; entro un anno la probabilità di lavoro riguarda il 76 per cento dei laureati al nord e il 49 al sud. I divari tendono ad aumentare con il tempo, almeno fino a un anno, mentre successivamente il divario tende a ridursi. Per i laureati la probabilità di restare disoccupati si riduce più velocemente per i maschi che per le femmine, mentre il divario tra maschi e femmine tende ad aumentare con il tempo<sup>6</sup>.

Come si può notare le differenze tra uomini e donne risultano enfatizzate dai divari territoriali: se al nord sono poco visibili, restano invece ben evidenti al sud. La parità tra maschi e femmine, segnalata dai dati medi nelle regioni centro-settentrionali, non deve indurre a interpretazioni troppo ottimistiche circa l'efficacia della laurea nell'eliminare le differenze di genere: infatti il servizio militare dei ragazzi contribuisce a occultare i tempi di ingresso più lunghi incontrati dalle ragazze nell'ingresso nel lavoro. Al nord le differenze di genere sono contenute rispetto a quelle registrate da altri segmenti di popolazione in ingresso nel mercato del lavoro. Si può concludere che la laurea riduce le differenze di genere nelle opportunità d'ingresso nel mercato, ma anche che queste riemergono con maggiore evidenza nelle aree in cui sono più problematiche le opportunità di occupazione.

### ***3.3. Porti d'ingresso nel lavoro e approdo alla stabilità***

La distribuzione per posizione lavorativa delle laureate che dopo un anno dalla laurea sono occupate descrive i differenti «porti d'ingresso» nel lavoro. Il 45.2 per cento delle donne contro il 32.5 degli uomini ha un contratto instabile. All'interno dei contratti instabili, inoltre, le laureate hanno in misura maggiore contratti a tempo determinato (19.0 per cento contro 10.4) e in misura lievemente inferiore contratti di apprendistato (12.4 per cento contro 15.6); le ragazze hanno più di frequente dei maschi contratti di collaborazione e occasionali o sono senza contratto (34.5 per cento contro 27.3).

Una significativa parte delle ragazze si dispone tra le fila del precariato dell'insegnamento o lavora nel settore pubblico in attesa di un concorso che consenta di conquistare un posto stabile. I maschi che lavorano nell'industria con contratti di apprendistato raggiungono la stabilità in tempi contenuti.

<sup>6</sup> La permanenza nello stato di disoccupazione influenza negativamente la possibilità di trovare lavoro più per le femmine che per i maschi (Borzaga *et al.*, 2001)

Si tratta di differenze non clamorose, che però segnalano che le ragazze si dispongono lungo trafilè di carriera diverse da quelle dei colleghi maschi. I passaggi da contratti instabili a contratti stabili risultano piú problematici per le ragazze, come dimostrano le minori percentuali di transizione dal tempo determinato verso il tempo indeterminato e da un contratto di apprendistato a uno a tempo indeterminato. È piú probabile, inoltre, che esse abbiano un contratto di collaborazione al terzo anno se si trovano in questa condizione al primo. Anche a cinque anni dalla laurea, quando 83 maschi su 100 hanno contratti stabili, solo 68 donne su 100 hanno raggiunto la stabilit  (Almalaurea, 2004).

Per le laureate appare meno probabile che tra il primo anno e il terzo si verifichi un passaggio dal tempo indeterminato al lavoro autonomo: ci  significa che una volta raggiunta una posizione di lavoro stabile le ragazze sono meno proiettate a cambiamenti verso attivit  di tipo professionale. È meno probabile, inoltre, che si verifichi un passaggio da contratti di collaborazione verso il lavoro autonomo. Meno probabile che le ragazze restino in posizioni di lavoro autonomo anche quando lo sono al primo anno: segno che il lavoro autonomo   considerato per lo pi  dalle ragazze una condizione temporanea in vista di un lavoro dipendente.

È pi  probabile che, da ognuno dei porti d'ingresso considerato, le ragazze escano dal lavoro per rientrare in formazione: tale probabilit  raggiunge punte elevate tra coloro che al primo anno sono collaboratrici e tra coloro che hanno un contratto autonomo. Il dato sta a significare che le ragazze si trovano pi  spesso in condizioni lavorative che non ritengono soddisfacenti o sono maggiormente coinvolte in fenomeni di perdita del posto di lavoro, ma conferma anche la tendenza femminile a investire in formazione come via per superare la trappola della precariet  o il sottoinquadramento.

Tutti gli indicatori convergono nel segnalare una minore propensione da parte delle laureate verso posizioni di tipo indipendente. Come vedremo, ci  solo in parte pu  essere ricondotto a una diversa distribuzione di maschi e femmine per tipi di laurea, ma allude a strategie professionali diverse. In sostanza, le laureate sembrano pi  orientate alla stabilit  del lavoro dipendente, ma anche meno in grado di raggiungerla: la stabilit    pi  agognata, ma meno probabile nel breve periodo, pi  sofferta e spostata in avanti nel tempo.

### **3.4. La coerenza del lavoro con il titolo di studio**

Tanto nelle prime esperienze di lavoro quanto nel triennio successivo, che le donne siano collocate in mansioni meno qualificate è segnalato da alcuni indicatori, tra cui la necessità della laurea per il posto ricoperto<sup>7</sup>. I maschi si trovano in attività più qualificate e la differenza è più forte laddove si esprime la domanda di lavoro privata.

A un anno dalla laurea il 53,7 per cento dei maschi e il 47,1 delle femmine dichiara la laurea necessaria per la posizione ricoperta. Il 14,3 per cento delle ragazze contro il 9,8 dei colleghi maschi dichiara la laurea assolutamente inutile nel lavoro svolto. Le differenze non sono drammatiche, ma segnalano porti d'ingresso di minore qualità per le donne.

Tra il primo e il terzo anno cresce di 11 punti la percentuale di donne che si trova in posizioni in cui la laurea è necessaria, nello stesso tempo la percentuale di uomini che occupano posti di lavoro che richiedono la laurea cresce di 9 punti: resta quindi superiore a quella femminile, ma con una differenza più contenuta.

Il dato relativo all'utilizzo delle competenze conferma il maggiore rischio delle laureate di trovarsi in una posizione di sottoinquadramento, pure all'interno di un quadro non confortante per tutti i laureati. Al primo anno il 61 per cento delle donne (contro il 54 degli uomini) considerano ridotto l'utilizzo delle competenze. La differenza potrebbe essere ancora più clamorosa se non intervenisse a ridurre parzialmente il divario la percezione delle insegnanti di svolgere un'attività qualificata e coerente con ciò per cui hanno studiato. Dopo tre anni 55 ragazzi su 100 sono approdati a posizioni in cui l'utilizzo delle competenze è elevato, mentre 48 ragazze su 100 si trovano in una posizione di sottoutilizzo. La differenza relativamente modesta è spiegabile con il maggiore peso tra le ragazze di profili legati all'insegnamento cui viene per lo più attribuito dai laureati un buon utilizzo delle competenze acquisite.

### **3.5. I profili professionali**

La distribuzione per profili professionali dei laureati risulta fortemente segnata dal genere: le donne pesano quattro volte di più degli uomini tra gli insegnanti, quasi il doppio tra i collaboratori, mentre sono un terzo tra i

<sup>7</sup> Abbiamo considerato come «necessaria» la laurea allorché essa sia richiesta per legge o sia richiesta dal datore di lavoro per ricoprire quella determinata posizione.

dirigenti e la metà tra i professionisti. La distribuzione nel sistema delle professioni testimonia che uomini e donne si indirizzano in direzioni diverse: le donne all'insegnamento e al settore pubblico, gli uomini al lavoro nel privato e al lavoro autonomo. A distanza di tre anni dalla laurea donne e uomini sono arrivati a diversi approdi: la differenza più rilevante è rappresentata dal peso di maschi e femmine nel lavoro autonomo (rispettivamente 30 e 15 per cento) e nelle posizioni atipiche (19 e 35 per cento)<sup>8</sup>, mentre è analoga la distribuzione tra i dipendenti.

La distribuzione nelle professioni ha conseguenze importanti sul reddito e sulle possibilità di crescita; anzi, da questa sembra scaturire uno dei fattori di disuguaglianza nei rendimenti dell'istruzione universitaria. Coloro che scelgono il lavoro professionale alla fine del triennio hanno un reddito più elevato, esprimono maggiore soddisfazione per la condizione raggiunta, sono meno coinvolti in fenomeni di sottoinquadramento, sentono di utilizzare le competenze acquisite con il titolo di studio e considerano la laurea necessaria. Coloro che si indirizzano verso il lavoro dipendente nel privato raggiungono una posizione stabile in un arco temporale breve; coloro che si orientano verso il settore pubblico arriveranno alla stabilità in un tempo assai più lungo<sup>9</sup>.

Diversi indizi convergono nel delineare un quadro segnato dalle disuguaglianze. Mentre sono simili i tempi d'ingresso nel lavoro e comunque segnati dai contesti del mercato del lavoro locale<sup>10</sup>, sono diversi i rendimenti dell'istruzione: le laureate impiegano più tempo a raggiungere posizioni contrattuali stabili, svolgono con maggiore probabilità attività per cui la laurea non è richiesta e si trovano più spesso in mansioni in cui non utilizzano le competenze maturate nel corso degli studi. In sostanza, più facilmente lavorano in posizioni non coerenti con il titolo, contrassegnate da sotto inquadramento, e hanno un reddito inferiore.

<sup>8</sup> Abbiamo compreso sotto questo termine tutte le forme contrattuali diverse dal contratto dipendente a tempo indeterminato e dal lavoro autonomo.

<sup>9</sup> Non a caso le ragazze a tre anni dall'ingresso nel lavoro costituiscono il 70 per cento dei lavoratori atipici.

<sup>10</sup> Essere donna ed essere meridionale significa sperimentare una doppia difficoltà che, come abbiamo visto, si riflette sui tempi di ingresso nel primo lavoro. Al sud le scarse opportunità di lavoro penalizzano le laureate spingendole a una lunga trafila di precarietà, accompagnata da ricorrenti investimenti in formazione.

#### 4. Le differenze di reddito

Cinque anni dopo la laurea il salario medio è pari a 1.417 euro per i maschi e a 1.115 euro per le donne<sup>11</sup>. La differenza tende a crescere nel tempo: infatti questa è pari a 218 euro dopo un anno, 237 euro dopo tre anni e 302 dopo cinque<sup>12</sup>.

È interessante notare che a distanza di cinque anni dalla laurea (Tab. 2) le differenze sono comprensibilmente le più basse nell'insegnamento, in cui le retribuzioni sono vincolate ai meccanismi di regolazione contrattuale, sono simili per le lauree di architettura e giurisprudenza, che vedono una quota significativa di lavoro professionale, mentre il *gap* maggiore si produce tra i laureati in economia, con una differenza percentuale del 21,57 per cento<sup>13</sup>.

Le differenze di reddito non sono riconducibili alla distribuzione per profili in quanto si riproducono, in modo più o meno marcato, all'interno di ciascun profilo e sono più forti nel caso di lavoro senza contratto (Tab. 3).

La differenza retributiva tra uomini e donne è più forte nel settore privato che in quello pubblico (Tab. 4). Per le donne essere collocate nel pubblico o nel privato fa poca differenza in termini di livelli retributivi,

<sup>11</sup> Le differenze di reddito sembrano accentuarsi all'interno di una riduzione complessiva delle retribuzioni dei laureati. Per il laureati nel 2002, a un anno dalla laurea, il reddito medio era pari a 912 euro per le donne e a 1.130 per gli uomini; per i laureati nel 2003 il reddito si riduce complessivamente, attestandosi a 864 euro per le donne e a 912 per gli uomini (Almalaurea, 2004). La retribuzione delle laureate non raggiunge il 70 per cento di quella maschile (Almalaurea, 2004) L'analisi dei differenziali salariali tra uomini e donne in Europa dimostra che i rendimenti dell'istruzione sono in Italia più alti che nella media dell'Unione Europea, nel senso che un laureato guadagna in Italia circa il doppio rispetto a un lavoratore con titolo di studio elementare. Tuttavia il rendimento dell'istruzione terziaria per le donne è inferiore: mentre nel primo caso il confronto mette in evidenza un rapporto pari a 165 (uomini laureati) su 85 (uomini con licenza elementare), nel caso delle donne il rapporto è pari a 127.5 (donne laureate) su 80.1 (donne con licenza elementare). Il rapporto tra donne e uomini (i dati sono riferiti al 1993) è pari al 60,6 per cento nel caso di soggetti in possesso di laurea e pari all'80,7 per cento per soggetti in possesso di diploma (Biagioli, 2003).

<sup>12</sup> I dati si riferiscono ai valori registrati nella rilevazione effettuata nel 2002, anno in cui è stata introdotta la variabile nella rilevazione. I dati si collocano all'interno di una tendenza che vede un peggioramento dei livelli di reddito per maschi e femmine: il valore medio scende, nella rilevazione del 2003, a 969 euro contro 1.015 del 2002.

<sup>13</sup> I laureati in economia si inseriscono più probabilmente in posizioni dipendenti in imprese private.

che restano nei due casi sostanzialmente simili, mentre la differenza tra i due settori è assai più rilevante per gli uomini.

Si può concludere, quindi, che la scelta delle donne di indirizzarsi verso il settore pubblico esprima qualche forma di razionalità, sia pure di tipo difensivo, rispetto a una domanda di lavoro che mantiene comportamenti penalizzanti nei loro confronti soprattutto nel settore privato.

## 5. Le aspettative rispetto al lavoro

### 5.1. Le aspettative alla laurea

Sulle differenze di atteggiamenti verso il lavoro la letteratura si è soffermata a lungo. Si è fatto riferimento a modelli di socializzazione primaria e costrutti d'identità che orienterebbero i comportamenti delle donne verso la sfera privata piuttosto che verso la sfera lavorativa. È stato sottolineato come la doppia presenza (nella famiglia e nel mercato), che contraddistingue la condizione della donna adulta, non abbia solo implicazioni organizzative, ma influenzi la costruzione dell'identità inducendo un costante pendolarismo e l'orientamento alla conciliazione di ruoli sociali diversi.

L'analisi delle preferenze e delle attese delle laureate conferma una divaricazione negli approcci con cui donne e uomini in possesso di laurea iniziano la carriera lavorativa.

Gli attributi del lavoro ritenuti più importanti segnalano uno schema di preferenze assai diverso sulla base del genere<sup>14</sup>. Le donne esprimono in misura minore attese di carriera (-8 punti), di guadagno (-7 punti) di indipendenza (-6 punti), di tempo libero (-6 punti); esprimono invece aspettative più elevate a proposito di stabilità (+11 punti), un lavoro che soddisfi gli interessi culturali (+6 punti). Sono analoghe le propensioni verso le possibilità di crescita professionale, valore espresso come rilevante in modo pressoché generalizzato da tutti i laureati (Tab. 5).

<sup>14</sup> La domanda sulle aspettative si articola su 8 *items* (carriera, coerenza, guadagno, indipendenza, crescita professionale, interessi culturali, stabilità, tempo libero), su ognuno dei quali è possibile esprimere una risposta graduata su cinque livelli di intensità da «moltissimo» a «per nulla». Abbiamo scelto di considerare insieme le modalità moltissimo e molto e di riferire a queste i confronti. Le percentuali sono calcolate su coloro che rispondono, escludendo quindi le mancate risposte.

## 5.2. I fattori di soddisfazione

Se osserviamo a distanza di tre anni i fattori di soddisfazione espressi (Tab. 6), possiamo ricavare qualche indizio ulteriore sia per verificare se le attese sono state in qualche modo confermate dall'esperienza, sia per analizzare le differenze di genere nelle valutazioni<sup>15</sup>. Innanzitutto si può notare che le percentuali che si esprimono su ognuno dei valori proposti sono considerevolmente e costantemente più basse rispetto a quelle che venivano espresse in termini di aspettative. I giudizi segnalano che tutti i laureati a distanza di tre anni hanno registrato uno scarto tra aspettative ed esperienza concreta. Ciò si può notare a proposito del guadagno, della carriera, della coerenza, della stabilità, dell'acquisizione di professionalità. Si può notare che lo scarto per le donne è assai più forte su ognuna delle voci ricordate. Le donne rispetto ai colleghi esprimono minore soddisfazione in termini di guadagno (-11 punti), di carriera (-11 punti), di indipendenza (-10 punti), di coerenza (-6 punti), di professionalità (-5 punti), di tempo libero (-5 punti); differenze più modeste si registrano rispetto ad altri fattori quali la possibilità di soddisfare interessi culturali (-3 punti), la stabilità (-2 punti).

Ritornando alle preferenze e rileggendole alla luce dei giudizi di soddisfazione successivamente espressi, si può anche notare che le donne esprimono un quadro complessivamente realistico in termini di aspettative. È possibile che le diverse preferenze di maschi e femmine verso gli ambiti professionali e i valori del lavoro abbiano già interiorizzato le probabilità di riuscita di alcune strategie rispetto ad altre e la diversa probabilità di successo delle strategie stesse.

Le valutazioni sull'esperienza lavorativa in corso danno conto abbastanza fedelmente di ciò che sembra accadere nella fase della transizione per maschi e femmine. Sulle valutazioni sembra riflettersi una sostanziale delusione per la qualità del lavoro svolto, che non ha risposto alle attese soprattutto in termini di guadagno, ma nemmeno in termini di prospettive di carriera.

Le modeste differenze di valori espressi da donne e uomini a proposito della stabilità dice che le donne, pur avendola raggiunta in misura inferiore, la collocano in un orizzonte di previsione relativamente rassicurante. Il forte

<sup>15</sup> Il questionario elenca opportunamente tra i fattori di soddisfazione gli stessi *items* già considerati a proposito delle attese, aggiungendo agli stessi due ulteriori variabili: il luogo di lavoro e i colleghi. Anche in questo caso abbiamo considerato le risposte moltissimo/molto

scarto tra attese e risultati è visibile per tutti soprattutto sul versante della crescita professionale, della carriera e del guadagno.

Alla domanda circa il lavoro desiderato le laureate indicano una netta preferenza verso il settore pubblico e un minore orientamento verso il lavoro autonomo, anche in corrispondenza a corsi di laurea con una forte vocazione in tal senso. Ad esempio, tra i laureati in architettura dichiara di preferire un lavoro autonomo il 24 per cento delle femmine e il 35 dei maschi, tra i giuristi il 23 per cento e il 35, tra i laureati in economia il 10 per cento e il 20, tra gli ingegneri il 7 per cento e il 12, tra i laureati in lettere rispettivamente il 7 per cento e il 16.

Le aspettative rispetto al tipo di lavoro di donne e uomini sono diverse, a conferma che le rappresentazioni della posizione nella professione sono filtrate dal genere anche all'interno di uno stesso corso di studi. Le donne tendono sempre a preferire un impiego pubblico e si indirizzano in misura minore verso il lavoro in proprio, anche nelle lauree che a esso sono più orientate. Come abbiamo visto, è questo il settore in cui i differenziali salariali sono minori e le discriminazioni all'ingresso meno forti in ragione dei meccanismi concorsuali meno discriminanti. Scegliendo il settore pubblico le laureate esprimono una minore proiezione verso prospettive di carriera e di guadagno, puntando sulla stabilità e sulla possibilità di svolgere un lavoro orientato da motivazioni di tipo sociale<sup>16</sup>.

## **6. La mobilità lavorativa nella prima fase della carriera**

La letteratura ha più volte sottolineato come gli impegni familiari incidano nelle carriere lavorative. Anche tra i laureati che si trovano all'inizio del percorso lavorativo i vincoli familiari incidono nella possibilità di muoversi sul mercato del lavoro, ma in misura diversa per maschi e femmine.

Si può ipotizzare che la disponibilità ai cambiamenti incida nella capacità di intercettare le opportunità di miglioramento che si prospettano durante i primi anni di lavoro. È stato già sottolineato come i carichi familiari e le strategie familiari rendano le donne meno disponibili a spostarsi per lavoro, con conseguenti penalizzazioni in termini di carriera (Luciano, 1989; Bernardi,

<sup>16</sup> È più forte tra le ragazze la spinta verso un lavoro che consenta di realizzare gli interessi culturali connessi al corso di studi e meno marcato l'orientamento al guadagno.

1999). Inoltre, mentre le storie lavorative maschili sono decisamente omogenee e risultano influenzate pressoché esclusivamente dalla zona di residenza, quelle femminili appaiono fortemente differenziate al loro interno in quanto risentono in misura sensibile degli effetti dello stato civile e della presenza di figli, oltre che del livello di scolarità. Le donne più istruite tendono ad avere carriere costituite da un numero maggiore di episodi lavorativi e di più lunga durata rispetto alle donne con bassa scolarità: queste disparità di lunghezza e di articolazione delle storie professionali risultano ancora maggiori nel caso del confronto tra donne nubili e coniugate e si accrescono ulteriormente quando la contrapposizione riguarda le donne senza figli e quelle con figli. Il matrimonio e la maternità hanno un'influenza forte sulle carriere femminili, esercitando un duplice condizionamento: non si limitano a incrementare i rischi di uscita definitiva delle donne dal mercato, ma ne irrigidiscono la carriera (Bison, Pisati, Schizzerotto, 1996).

Dovremmo quindi aspettarci di trovare che anche per le giovani laureate la disponibilità a cambiare lavoro vari in relazione alla condizione matrimoniale e alla presenza di figli. Se questo fosse vero, per le giovani donne laureate coniugate la possibilità di ricercare e raggiungere le migliori posizioni risulterebbe più difficoltosa rispetto ai ragazzi con analoghe credenziali educative.

Tra le laureate nubili, al contrario, potremmo aspettarci una maggiore mobilità di quella verificata dai loro colleghi maschi. Ciò in ragione del fatto che le donne risultano in maggiore percentuale collocate in posizioni lavorative instabili. Le disuguaglianze di genere nelle ricompense ottenute a parità di qualificazione formale dovrebbero spingere le donne con elevata scolarità a cercare più a lungo per trovare buoni rapporti di impiego.

Per verificare questa ipotesi, abbiamo considerato i laureati (distinti per genere) che hanno mantenuto il lavoro nei tre anni e coloro che lo hanno cambiato; abbiamo inoltre considerato i tassi di mobilità di coloro che sono soltanto coniugati e di coloro che hanno figli<sup>17</sup>. I dati indicano che tra gli occupati coniugati la differenza in termini di stabilità (intesa come mantenimento dello stesso posto di lavoro) è analoga (la percentuale è pari al 72.1% degli uomini e al 70.1% delle donne (il 70.1% delle coniugate ha mantenuto lo stesso posto. Analoghe sono le differenze tra donne e uomini non co-

<sup>17</sup> Il dato medio può nascondere condizioni diverse: da un lato la precarietà dell'occupazione e, dall'altro, la tendenza a mantenere il posto una volta trovato.

niugati: per entrambi il tasso di permanenza è intorno al 60%. La presenza di figli determina invece una differenza decisamente più forte. Non solo si riduce per entrambi la propensione alla mobilità, ma per le donne si riduce in misura sensibilmente maggiore.

I soggetti senza vincoli, con una differenza modesta tra i due sessi, hanno una maggiore propensione alla mobilità. Il fatto di avere assunto responsabilità familiari induce a maggiore cautela rispetto ai cambiamenti, probabilmente anche a minore disponibilità a una mobilità che metta in discussione gli equilibri personali raggiunti.

La presenza di figli per le donne induce differenze più forti che per gli uomini. La probabilità che una donna coniugata con figli sia mobile è di gran lunga inferiore a quella di un maschio nella stessa condizione.

La propensione alla stabilità aumenta in modo considerevole, quindi, per le donne in presenza di figli, mentre resta pressoché invariata (con un aumento di soli tre punti) per i maschi che hanno figli rispetto a quelli che sono coniugati. Nella fase d'ingresso nel lavoro la presenza di figli rappresenta un fattore fortemente condizionante, assai più per le donne che per gli uomini, nella ricerca di posti di lavoro migliori che consentano processi di crescita professionale.

## 7. Le strategie di assunzione anticipata dei vincoli

Le differenze nella collocazione di donne e uomini laureati sono emblematicamente espresse dal reddito. Le donne godono sempre di redditi più bassi; il *gap* tende ad aumentare nell'arco dei cinque anni successivi all'acquisizione del titolo (Almalaura, 2005). Come abbiamo visto, la spiegazione di tali differenze non può essere ricondotta unicamente alla diversa distribuzione per corsi di laurea in quanto si manifesta all'interno degli stessi corsi.

Neppure appare sufficiente il richiamo al funzionamento delle organizzazioni e a meccanismi di cooptazione nella carriera che privilegierebbero la trasmissione di modelli organizzativi maschili (Moss Kanter, 1977; Luciano, 1989; Gherardi, Poggio, 2003). Nella prima fase della vita lavorativa, il mercato assai più che l'impresa è il luogo in cui gli individui si mettono alla prova. In una fase contrassegnata per tutti dall'accumulazione di esperienze e dall'apprendimento di competenze è improbabile che giochi un ruolo forte il confronto tra differenti modalità di «presenza» nel lavoro, anche se, come ab-

biamo visto, i comportamenti in termini di mobilità risultano diversi per uomini e donne che hanno vincoli familiari, ancora di più in presenza di figli.

A giustificare i differenziali salariali intervengono anche le posizioni in cui le laureate sono collocate, caratterizzate da minore qualificazione e prestigio<sup>18</sup>. Le imprese, ipotizzando maggiori costi di sostituzione in caso di maternità e per il carico familiare delle donne, tendono ad affidare loro mansioni di minore responsabilità, a più facile sostituibilità e a minore costo.

Le giovani donne si trovano a fare i conti con modelli di divisione del lavoro domestico che affidano ancora a esse gran parte del lavoro di cura, con modalità di organizzazione del lavoro extradomestico che non tengono conto di questa asimmetria. Non a caso le difficoltà di conciliare la carriera lavorativa e la vita familiare spingono le donne istruite a procrastinare nel tempo la scelta della convivenza o della nascita di un figlio.

Le differenze negli esiti rispecchiano anche i comportamenti messi in atto da maschi e femmine al termine del percorso d'istruzione. Le donne si dirigono in maggiore percentuale verso il pubblico impiego e meno verso il lavoro autonomo, esprimono un maggiore orientamento verso valori espressivi e relazionali rispetto a quelli acquisitivi e strumentali; al momento della laurea evidenziano una certa maggiore adattabilità. L'elevata percentuale di laureate che non indicano preferenze per il tipo di lavoro sembra alludere alla convinzione di doversi «adattare» alle opportunità incontrate, ma anche una maggiore difficoltà a definire una strategia e a indirizzarsi verso una traiettoria precisa. In tale approccio potrebbe essere letta un'auto-rappresentazione di debolezza, l'idea che si debba accogliere ciò che capita<sup>19</sup>. Differenzia gli atteggiamenti delle laureate anche la maggiore propensione a investire in formazione. Dalle trappole dei cattivi lavori (sperimentati o attesi) le ragazze cercano di uscire acquisendo credenziali educative. Ma questo comportamento può rappresentare a sua volta una trappola, in quanto rinvia il contatto con il lavoro e allunga i tempi verso la stabilità incidendo negativamente sul reddito futuro (Franchi, Seravalli, 2005).

<sup>18</sup> Non sembra plausibile, invece, ricondurre la condizione di maggiore precarietà contrattuale delle laureate a discriminazioni dal versante della domanda: una ragione non secondaria è rappresentata dalla scelta di occupazioni che hanno tempi di approdo alla stabilità particolarmente lunghi.

<sup>19</sup> Sarebbe questo un indizio dell'approccio «evenenziale» nella costruzione del percorso professionale che sembra contrassegnare i comportamenti di una parte delle donne anche quando collocate a livelli professionali elevati (Gherardi, Poggio, 2003).

Le laureate, pur esprimendo la stessa intenzione di lavorare dei loro colleghi maschi<sup>20</sup>, si indirizzano verso settori e posizioni che daranno luogo a rendimenti salariali inferiori e che implicano più lunghi tempi di attesa della stabilità.

La spiegazione va ricercata su un insieme di fattori la cui combinazione può variare nei diversi contesti del mercato del lavoro e professionali, ma che può essere descritta in termini di strategie di anticipazione dei vincoli. Spesso la discriminazione è opaca alla coscienza soggettiva, oppure viene in qualche modo razionalizzata facendo ricorso a stereotipi auto-discriminatori come lo scarso interesse a ruoli di tipo gerarchico. I meccanismi che producono la disparità nelle possibilità di carriera inducono molte donne a modificare le proprie mete e le proprie strategie, adeguandole realisticamente alle opportunità concrete. Così le donne, anche quando altamente qualificate, si dichiarano meno orientate alla progressione gerarchica e alla carriera.

Le diverse aspettative relative al lavoro sembrano confermarlo. Anche nei corsi di studio che preludono a carriere «maschili», come nel caso di ingegneria, le differenze di genere non sono annullate in virtù di una sorta di omologazione dei comportamenti femminili a quelli tipici del contesto organizzativo proprio del mercato di sbocco. Al contrario, nei corsi di laurea in cui la presenza femminile è largamente maggioritaria – è il caso di lettere – le differenze sembrano ridursi.

Il prolungamento dell'investimento in formazione risulta per le donne efficace nell'attenuare i differenziali retributivi e, soprattutto, nell'indurre una maggiore coerenza tra posizione nell'occupazione e titolo di studio<sup>21</sup>. La più forte propensione delle donne all'acquisizione di maggiori credenziali educative e formative sembra dimostrare una razionalità, anche se non dà luogo alla stessa probabilità di approdare alla fascia più elevata di reddito. Il mercato interno risulta invece particolarmente premiante in termini di reddito per i maschi, a conferma della disparità nelle opportunità di carriera anche tra i laureati.

<sup>20</sup> Nessuna laureata sceglie di stare fuori dal mercato del lavoro, al nord come al sud, anche se per le ragazze le differenze di opportunità presenti nei mercati del lavoro hanno un peso rilevante.

<sup>21</sup> Il prolungamento della formazione rafforza ancora di più per le donne che per i maschi la probabilità di essere collocate in una posizione coerente con il titolo di studio (Franchi, Seravalli, 2005).

La spiegazione di tali differenze di opportunità non sembra attribuibile a problemi «attuali» di conciliazione della presenza nella famiglia e nel mercato, in quanto, la percentuale di laureate con figli è assai modesta. Tra i laureati che avevano contratti diversi dal lavoro dipendente stabile al primo anno, i maschi hanno una probabilità doppia di avere un reddito superiore alla media, segno che le carriere esterne sul mercato del lavoro configurano per uomini e donne punti di approdo differenti.

La scelta delle professioni rafforza i percorsi d'istruzione, come dimostra il fatto che anche nei corsi di laurea che preparano alla «libera professione» come architettura e di giurisprudenza le laureate si indirizzano in misura decisamente inferiore verso il lavoro autonomo. È possibile che in tutto ciò si esprima la persistenza di rappresentazioni sociali che spingano le donne verso occupazioni considerate più adatte alle immagini dei ruoli sociali. Per la stessa ragione si verificano processi di auto-selezione maschili, per cui gli uomini tendono a scartare i posti di lavoro che offrono scarse prospettive di retribuzione e di carriera e il bacino di reclutamento di molti comparti terziari finisce per restringersi alla sola offerta femminile.

In questa scelta è possibile, però, scorgere anche qualche indizio di strategia che fa i conti con il contesto di opportunità sperimentato (o ipotizzato) e che, pur avendo un valore difensivo, indica personali tentativi di governare i vincoli assumendoli anticipatamente.

Prendiamo l'esempio della forte e persistente preferenza delle laureate verso il settore pubblico. In primo luogo, i meccanismi concorsuali tipici dell'amministrazione pubblica sono meno discriminanti di quelli espressi dalla domanda privata. Le differenze di reddito tra uomini e donne sono più modeste, per cui le donne sanno che saranno soggette a minori discriminazioni di quelle che potrebbero incontrare nelle imprese private.

Ma la scelta del settore pubblico mette in luce un fattore interpretativo ancora più rilevante nello spiegare la persistenza delle differenze nel lavoro: la consapevolezza di dovere sopportare il carico della doppia presenza nel momento in cui si deciderà di formare una famiglia.

La previsione di doversi fare carico dei lavori di cura e di gestione della vita quotidiana non è infondata. Difficile sostenere che la scelta di un lavoro che consenta la conciliazione dei tempi esprima semplicemente la persistenza di stereotipi. Le numerose informazioni disponibili sull'articolazione dei tempi di lavoro (retribuito e non) mostrano come il proble-

ma della doppia presenza venga affrontato dalle donne mediante orari di lavoro retribuito inferiori a quelli maschili, accompagnati però da un impegno di tempo complessivo sensibilmente superiore (Saraceno, 1990).

Le laureate si proiettano verso il lavoro cercando un'occupazione stabile. Ancora più dei maschi laureati vivono l'incertezza connessa all'attesa della stabilità e la traducono in ricerca di garanzie; ancora più dei loro colleghi accettano lo scambio tra stabilità e qualità del lavoro. Così finiscono in molti casi a ricoprire occupazioni terziarie di routine che, grazie a orari più ridotti e alle specifiche modalità di organizzazione del lavoro, sono considerate maggiormente compatibili con la possibilità di conciliare il lavoro con altre sfere della vita. Le retribuzioni inferiori e le scarse opportunità di carriera sono i prezzi pagati per ottimizzare la compatibilità interna del modello della doppia presenza che resta all'orizzonte.

Nelle scelte che segnano già i primi passi sulla strada della transizione al lavoro si ravvisa, quindi, una sorta di assunzione anticipata della conciliabilità dei tempi che induce le donne a trovare condizioni che consentano di sostenere equilibri di vita complessi e a rinunciare (almeno in parte) a una competizione considerata troppo gravosa.

Alla fase della ricerca del superamento dei vincoli che ha segnato le rappresentazioni collettive delle generazioni di donne degli anni settanta, sembra abbia fatto seguito una fase in cui i vincoli vengono assunti come imm modificabili e s'individuano strategie di adattamento o di aggiramento degli ostacoli.

Ma forse le laureate segnalano in modo più marcato una tendenza diffusa tra i giovani, anche quando in possesso di titoli di studio elevati, a un ridimensionamento dello spazio del lavoro negli orizzonti di vita. Questo è in parte l'esito di una realistica considerazione degli scarsi ritorni di un investimento lavorativo che non sembra dare luogo a riconoscimenti apprezzabili, ma in parte è l'espressione della ricerca di uno spazio per le relazioni non compresso dal vincolo di un tempo tutto orientato al lavoro.

## 8. Conclusioni

Le differenze tra donne e uomini laureati all'ingresso della vita lavorativa si manifestano su molteplici piani, dando luogo a «modelli di transizione» che presentano alcune specificità: queste s'innestano sulla distribuzione

per corsi di laurea, ma ruotano attorno a diverse preferenze indotte, a loro volta, da attese e timori.

I comportamenti di donne e uomini dopo la laurea esprimono alcune evidenti divaricazioni. Per le donne: ricerca di coerenza *vs.* remunerazione, scelta di profili impiegatizi *vs.* attività professionale, attesa della stabilità nel lavoro *vs.* mobilità alla ricerca di miglioramenti, investimento in formazione *vs.* crescita sul mercato interno. Per gli uomini: maggiore propensione al lavoro professionale, più diffusa priorità a obiettivi di guadagno e di carriera, lavoro nel privato *vs.* lavoro nel pubblico, minore attenzione alla coerenza con gli studi e ai valori espressivi del lavoro.

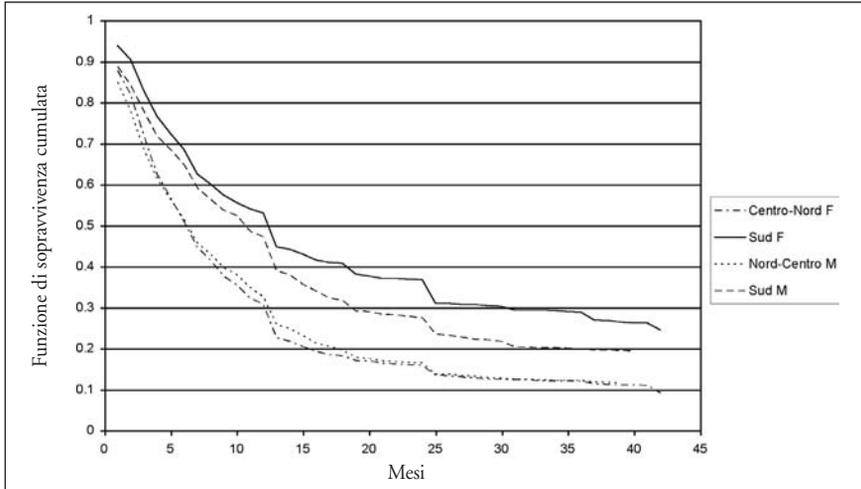
Il modello di transizione delle donne ruota attorno all'assunzione anticipata dei vincoli, siano essi correlati alla ricerca di compatibilità con gli equilibri di vita ipotizzati, siano essi relativi alle discriminazioni attese (temute) dal versante delle imprese.

Le ragazze scelgono le strade che consentiranno di affrontare meglio i futuri problemi di conciliabilità dei tempi (in questo senso si spiega la preferenza per il lavoro dipendente, che offre una maggiore stabilità e un orario di lavoro più contenuto rispetto al lavoro autonomo, che comporta orari più lunghi e maggiore investimento personale); si rivelano meno difficili e discriminatorie (il settore pubblico si rivela meno discriminatorio sia in termini di meccanismi d'accesso sia in termini di reddito rispetto al privato); corrispondono a preferenze maggiormente in linea con le possibilità di successo degli obiettivi impliciti nelle stesse (il minore interesse al guadagno e il maggiore interesse ai contenuti del lavoro espresse dalle aspettative, di fatto anticipano le esperienze future), consentono, anche attraverso investimenti formativi lunghi, di raggiungere una maggiore coerenza con il percorso d'istruzione; corrispondono alle immagini socialmente accettate circa le attitudini delle donne e incontrano minori resistenze dal versante della domanda.

La scelta del percorso d'istruzione è il riflesso di differenti previsioni e aspettative occupazionali. Non a caso la distribuzione delle donne nei corsi di studio indica una distribuzione squilibrata verso quelle posizioni che consentono un migliore equilibrio delle sfere della vita e, in primo luogo, la conciliazione tra lavoro di cura e lavoro per il mercato. Del resto è "sensato" che le donne privilegino occupazioni impiegatizie nella pubblica amministrazione, poiché queste presentano minori problemi di compatibilità con il lavoro riproduttivo e minori discriminazioni nella carriera.

## Appendice

Fig. 1 – Tempi di ingresso nel lavoro per genere e area (centro-nord e sud)



Tab. 1 – Situazione occupazionale a tre anni dalla laurea per posizione e per genere (%)

		<i>Stabili dipendenti</i>	<i>Autonomi</i>	<i>Atipici</i>	<i>Non occupati</i>	<i>Totale</i>
Architettura	F	13.2	48.9	25,4	12.5	100,0 (280)
	M	14.0	66.1	14.7	5.1	100,0 (292)
Legge	F	27.6	14.1	16.1	42.3	100,0 (747)
	M	26.1	24.3	13.6	36.0	100,0 (494)
Ingegneria	F	56.8	17.3	16.0	9.9	100,0 (81)
	M	65.3	20.5	9.1	5.2	100,0 (464)
Economia	F	61.3	5.1	17.8	15.8	100,0 (493)
	M	56.8	13.1	12.4	17.7	100,0 (525)
Lettere	F	37.4	4.6	38.7	19.4	100,0 (677)
	M	31.2	10.4	33.8	24.7	100,0 (154)

Tab. 2 – Reddito per gruppi di laurea e per genere a 5 anni dalla laurea

<i>Gruppi lauree</i>	<i>F</i>	<i>M</i>	<i>Differenza (v.a.)</i>	<i>Differenza (%)</i>
Architettura	1150	1293	143	12.43
Ingegneria	1414	1561	147	10.39
Economia	1247	1516	269	21.57
Lettere	1073	1181	108	10.06
Insegnamento	1062	1137	75	7.06

Tab. 3 – Reddito per profili per genere a 5 anni dalla laurea

<i>Profili giuridici</i>	<i>F</i>	<i>M</i>	<i>Differenza (v.a.)</i>	<i>Differenza (%)</i>
Quadro	1600	1843	+ 243	15.19
Imprenditore	1532	1643	+ 111	7.24
Lavoratore in proprio	1188	1523	+ 335	28.20
Impiegato	1227	1429	+ 202	16.46
Libero professionista	1171	1389	+ 218	18.62
Collaboratore	1115	1271	+ 156	13.99
Insegnante	1072	1187	+ 115	10.73
Senza contratto	640	917	+ 277	43.28
Totale	1195	1430	+ 235	19.66

Tab. 4 – Reddito per settore di lavoro maschi e femmine a cinque anni dalla laurea

<i>Settore</i>	<i>F</i>	<i>M</i>	<i>Differenza (v.a.)</i>	<i>Differenza (%)</i>
Pubblico	1102	1302	+ 200	18.15
Privato	1122	1446	+ 324	28.88
Differenza	+ 20	+ 144		

Tab. 5 – *Aspettative elevate per genere (% moltissimo/molto)*

	<i>F</i>	<i>M</i>
Carriera	67.0	74.8
Coerenza	69.2	66.4
Crescita professionale	92.5	90.9
Guadagno	60.6	67.6
Indipendenza	63.4	69.5
Interessi culturali	70.3	63.4
Stabilità	74.6	63.3
Tempo libero	38.2	44.1

Tab. 6 – *Fattori di soddisfazione del lavoro per genere (% moltissimo/molto)*

	<i>F</i>	<i>M</i>
Carriera	29.0	40.4
Coerenza	43.0	49.4
Guadagno	26.9	37.9
Professionalità	53.0	58.4
Interessi culturali	47.5	50.5
Indipendenza	54.6	64.9
Stabilità	45.3	47.6
Tempo libero	30.7	25.9
Luogo di lavoro	59.4	59.1
Colleghi	72.9	71.4

## Bibliografia

- Abbatecola E. (1999), *Modelli relazionali maschili e femminili nel job searching. Riflessioni dalla letteratura*, in *Quaderni di Sociologia*, vol. XLIII, n. 20, pp. 128-145.
- Almalaurea (2003), *Rapporto sulla condizione occupazionale dei laureati*, Bologna.
- Almalaurea (2004), *Profilo dei laureati 2003*, Bologna.
- Almalaurea (2005), *Condizione occupazionale dei laureati. Indagine 2004*, Bologna.
- Balbo L. (1978), *La doppia presenza*, in *Inchiesta*, n. 32, pp. 3-6.
- Bernardi F. (1999), *Donne fra famiglia e carriera. Strategie di coppia e vincoli sociali*, Milano, Franco Angeli.
- Biagioli M. (2003), *Formazione e valorizzazione del capitale umano: un'indagine su microdati nei paesi dell'Unione Europea*, in Antonelli G. (a cura di), *Istruzione, economia e istituzioni*, pp. 139-162, Collana della Società Italiana degli Economisti, Bologna, Il Mulino.
- Bianco M.L. (1993), *Percorsi della segregazione femminile*, in *Polis*, VII, 2, agosto, pp. 277-300.
- Bison I., Pisati M, Schizzerotto A. (1996), *Disuguaglianze di genere e storie lavorative*, in Piccone S., Saraceno C. (1996), *Genere. La costruzione sociale del femminile e del maschile*, Bologna, Il Mulino.
- Borzaga C., Iorio R., Valline B. (2001), *Accesso al lavoro e salari dei laureati in un contesto ad elevata occupazione: il caso della provincia di Trento*, *Rivista di Politica Economica*, luglio-agosto, pp. 245-281.
- Boudon R. (1973), *L'inégalité des chances*, Paris, Colin, trad. It. *Istruzione e mobilità sociale*, Bologna, Zanichelli, 1979
- Bourdieu P. (1973), *La distinction*, Minuit, Paris, trad. It. *La distinzione*, Bologna, Il Mulino (1979)
- Cammelli A. (a cura di) (2005), *La transizione dall'università al lavoro in Europa e in Italia*, Bologna, Il Mulino.
- Cammelli A., Ghiselli S. (2002), *I laureati in Storia: quale futuro dopo la laurea?*, in *Contemporanea*, V, n. 1.
- Capecchi V. (a cura di) (1983), *Prima e dopo il diploma: percorsi maschili e femminili*, Bologna, Il Mulino.
- Cavalli A., Facchini C. (2001), *Scelte cruciali. Indagine IARD su giovani e famiglie di fronte alle scelte alla fine della scuola secondaria superiore*, Bologna, Il Mulino.
- Dei M. (1987), *Lo sviluppo della scolarità femminile in Italia*, in *Polis*, 1, pp. 143-158.
- Franchi M. (2005), *Mobili alla meta. I giovani tra università e lavoro*, Roma, Donzelli.
- Franchi M., Seravalli G. (2005), *I laureati nella transizione al lavoro: tra attesa della stabilità e ricerca di coerenza*, in Almalaurea (a cura di) (2005), *Lavorare dopo la laurea. Caratteristiche e percorsi occupazionali*, Bologna, Il Mulino.

- Franchi G., Mapelli B., Librando G. (1987), *Donne a scuola*, Milano, Franco Angeli.
- Gherardi S., Poggio B. (2003), *Donna per fortuna, uomo per destino*, Milano, Etas.
- Ghiselli S. (2005), *Note metodologiche*, in Franchi (2005), *op.cit.*
- Istat (2003), *I laureati e il mercato del lavoro. Inserimento professionale dei laureati – Indagine 2001*, Roma, Istat.
- Istat (2004), *Forze di lavoro. Media 2003*, Roma, Istat.
- Luciano A. (1989), *Donne e uomini in gara. Genere e conflitto organizzativo*, in *Sociologia del Lavoro*, n. 43, pp. 99-115.
- Moss Kanter R. (1977), *Men and women of the Corporation*, New York, Basic Books – trad. it. (1988), *Maschile e femminile in azienda. Due culture a confronto*, Milano, Olivares.
- Piazza M. (2003), *Le trentenni. Fra maternità e lavoro alla ricerca di una nuova identità*, Milano, Mondadori.
- Pisati M., Santoro M. (1996), *Dopo la laurea: status, sfide e strategie*, Bologna, Il Mulino.
- Pisati M. (2002), *Diventare adulti in vite ineguali. Disuguaglianze e corsi di vita nell'Italia contemporanea*, in Schizzerotto A. (a cura di) (2002), *op.cit.*
- Roveri L. (1990), *Indagine multiscopo sulle famiglie e l'uso del tempo in Italia*, in *Istat Notiziario*, dicembre.
- Saraceno C. (1990), *Statuto di genere e cittadinanza nella società del welfare*, in *Problemi del Socialismo*, n. 5, pp. 137-155.
- Schizzerotto A., Bison I., Zoppé A. (1995), *Disparità di genere nella partecipazione al mondo del lavoro e nella durata delle carriere*, in *Polis*, IX, 1, aprile, pp. 91-112.
- Schizzerotto A. (a cura di) (2002), *Vite ineguali. Disuguaglianze e corsi di vita nell'Italia contemporanea*, Bologna, Il Mulino.
- Seravalli G. (2003), *Flessibilità e sistema economico e sociale*, in Cidospel (a cura di), *Flessibilità e lavoro, Sociologia del Lavoro*, 90, Milano, Franco Angeli.
- Sorvillo M.P., Ungaro P. (2005), *Dopo il titolo: laureati e diplomati italiani a confronto*, in Cammelli A. (a cura di) (2005), *La transizione dall'università al lavoro in Europa e in Italia*, Bologna, Il Mulino.