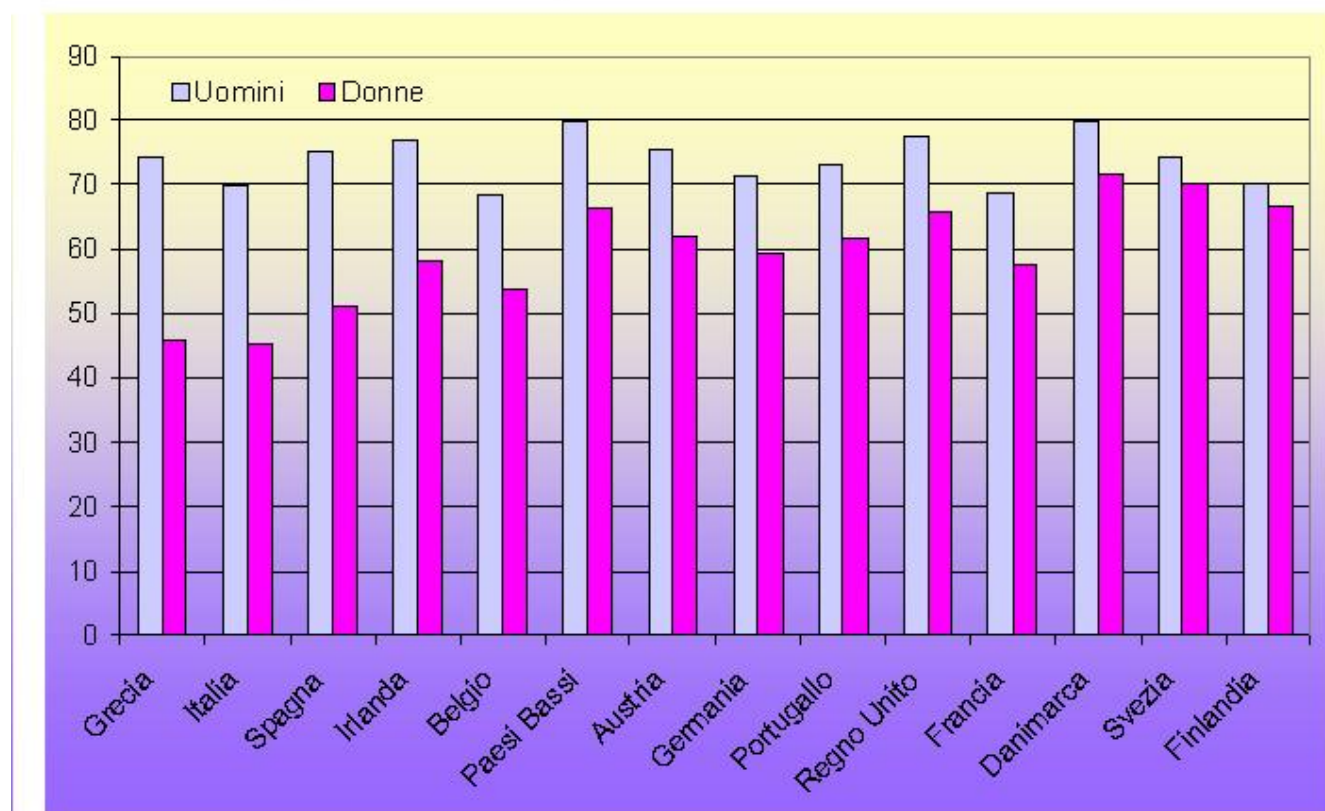


L'impatto dei figli sulla continuità occupazionale femminile e il ruolo dell'istruzione delle mogli e dei mariti (*)

scritto da Alessandro Rosina, Chiara Saraceno | 21 Novembre 2007

Fig. 1 - Tassi di occupazione maschili e femminili in alcuni paesi europei. Anno 2005 (nb: i paesi sono ordinati in base al gap tra uomini e donne)



Fonte: Eurostat

L'Italia continua ad occupare le ultime posizioni nel mondo occidentale, sia relativamente alla partecipazione femminile al mercato del lavoro, sia riguardo ai livelli di fecondità. A mantenere bassi i valori di questi due indicatori rispetto alla media dei paesi sviluppati sono le relativamente maggiori difficoltà di conciliazione tra lavoro e famiglia delle quali soffre il nostro paese. I fattori alla base di tali difficoltà sono di vario ordine, ma chiamano in causa soprattutto il sistema di welfare ed i rapporti di genere.

Non è un caso, infatti, che la differenza tra occupazione maschile e femminile risulti tra le più elevate in Europa (Fig. 1), nonostante oramai da qualche tempo, almeno nelle giovani generazioni, le donne italiane tendano ad avere titoli di studio più elevati rispetto ai coetanei di sesso maschile.

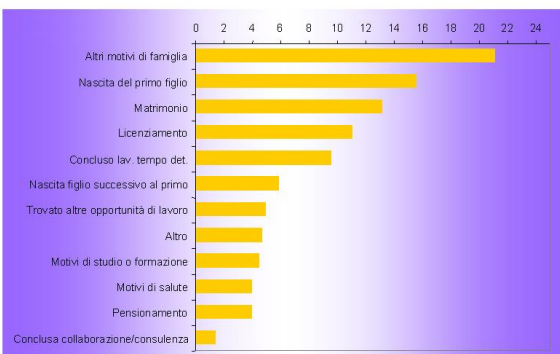
Istruzione femminile e *child penalty*

E' un fatto che ancor oggi in Italia, nonostante i miglioramenti sia nell'istruzione che nella partecipazione femminile al mercato del lavoro, quando un uomo e una donna si sposano, e soprattutto quando hanno figli, i loro destini occupazionali tendano a divergere sensibilmente. In particolare, l'incidenza sulla discontinuità lavorativa femminile degli eventi demografici e degli impegni familiari risulta preponderante (Fig. 2). Tuttavia ciò non avviene con la stessa intensità in tutte le aree del paese e per tutti i gruppi sociali. Proprio l'aumento della partecipazione femminile ha fatto emergere una doppia polarizzazione: quella tra le donne con livelli di istruzione elevati rispetto a coloro che hanno livelli bassi, e quella tra donne del centro-nord rispetto a chi vive nel sud. Questa polarizzazione a sua volta produce ricadute anche nei comportamenti riproduttivi.

Un recente studio[1], ha evidenziato, ad esempio, che se è vero che le donne che aspirano e raggiungono qualifiche alte tendono ad essere meno propense ad avere figli, risulta vero altresì che le donne con titolo di studio elevato riescono maggiormente a conciliare lavoro e famiglia. Vale a dire che se decidono di avere un bambino tale evento produce un impatto più ridotto sul loro percorso lavorativo, rispetto a quanto accade alle altre donne. In particolare aver conseguito una laurea si rivela fattore protettivo rispetto alla cosiddetta *child penalty*, ovvero all'impatto negativo dell'aver figli sulla continuità lavorativa femminile. Viceversa per tutte le altre donne tale *child penalty* sembra particolarmente elevata.

Allo stesso tempo, il numero di figli risulta in generale maggiore per chi rimane fuori, o esce, dal mercato del lavoro. Ciò significa anche che nascono più figli in famiglie non solo a reddito medio-basso, ma particolarmente vulnerabili alla perdita del lavoro da parte dell'unico occupato.

Fig. 2 – Motivo di interruzione del primo lavoro, donne di 45-54 anni



Fonte: Rosina, Saraceno (2008).

Il ruolo dell'istruzione del marito

Oltre alle circostanze familiari (come stato civile, presenza e numero dei figli), sono cruciali anche le caratteristiche del coniuge per comprendere i modelli di partecipazione femminile. In particolare, il rischio di abbandono del lavoro da parte della donna è tanto maggiore quanto più nella coppia domina il titolo di studio di lui rispetto a quello di lei. Tale asimmetria sui livelli di istruzione accentua infatti i rispettivi vantaggi e svantaggi competitivi legati alla appartenenza di genere, in una società ove la partecipazione al mercato del lavoro delle donne non è ancora pienamente un modello di normalità ed è sostenuta solo molto parzialmente dal sistema di welfare pubblico, e dove, anche, la divisione del lavoro familiare continua

ad essere fortemente sbilanciata a carico delle donne. Quando tuttavia la moglie ha una istruzione altrettanto elevata del marito, questo effetto di disincentivazione si attenua, senza per altro rovesciarsi nel suo contrario. Avere un marito con istruzione elevata non sembra aggiungere chances di permanenza nel mercato del lavoro ad una moglie con pari livello di istruzione. Detto in altro modo, l'evidenza empirica ottenuta dalle analisi condotte è quella di un titolo di studio alto del marito che non *incentiva* (la continuità lavorativa), ed un titolo alto della moglie che *protegge* (dalla discontinuità). La continuità lavorativa di una donna laureata, infatti, non tende a migliorare in modo sostanziale se sposa un uomo laureato anziché un uomo con livello di istruzione intermedio. Mentre per una donna sposata con un laureato, la continuità rischia di peggiorare notevolmente se essa ha titolo di studio più basso.

Favorire la continuità lavorativa e ridurre le polarizzazioni

Se è vero che i tassi di partecipazione delle giovani generazioni di donne al mercato del lavoro sono in decisa crescita, è anche vero che finora l'Italia rimane caratterizzata da un elevato rischio di uscita per il peso degli impegni familiari e di cura in generale. Molto dei margini di aumento delle forze di lavoro (auspicato anche come risposta alla sfida dell'invecchiamento), dipenderà quindi dalla possibilità che le donne giovani ora presenti nel mercato del lavoro avranno di mantenere la propria occupazione anche nelle fasi di vita successive. Se queste possibilità rimangono esclusivamente affidate all'efficacia protettiva dell'istruzione femminile (e quindi ridotto continui ad essere l'apporto positivo maschile e del sistema di welfare pubblico), c'è il rischio di una polarizzazione crescente non solo tra donne e uomini, ma anche tra donne, tra famiglie e tra bambini.

[1] I risultati dettagliati dell'analisi sono in corso di pubblicazione in: Rosina A., Saraceno C. (2008), "Interferenze asimmetriche. Uno studio della discontinuità lavorativa femminile", *Economia e Lavoro*, 2/2008

(*)L'articolo e' disponibile anche su <http://magazine.sis-statistica.it/>