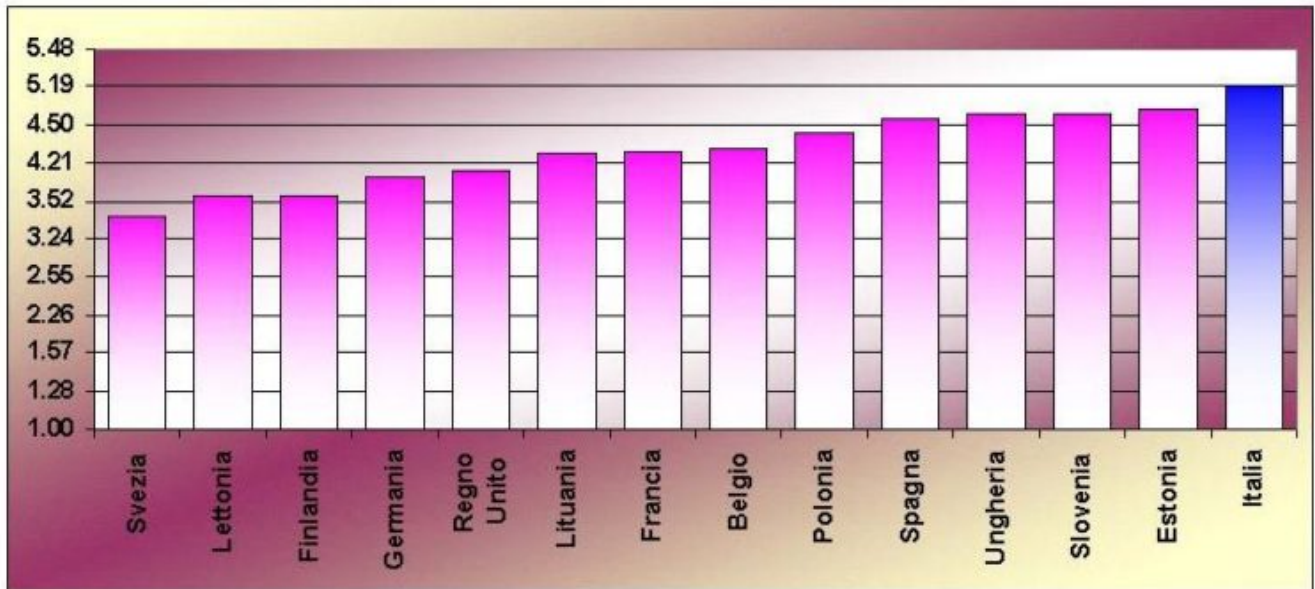


Conciliazione vs. carriera: un patto di “selezione avversa”?

scritto da Luisa Rosti | 30 Ottobre 2008

Fig. 1 – Tempo dedicato dalle donne al lavoro domestico in alcuni paesi europei



Fonte: Ns. el. su dati Eurostat, A statistical view of the life of women and men in the EU25, 29/2006

L'indagine Istat sull'uso del tempo evidenzia una ineguale divisione del lavoro tra uomini e donne che pone l'allocazione ottima del tempo in conflitto con l'allocazione ottima del talento e riduce il prodotto sociale effettivo rispetto a quello potenziale; da qui la necessità delle politiche di pari opportunità.

Politiche di conciliazione

Il termine conciliazione indica generalmente l'obiettivo di trovare un accordo tra posizioni contrastanti o conflittuali; nelle politiche comunitarie, l'accordo è riferito all'uso alternativo del tempo tra produzione familiare e produzione per il mercato, cioè tra lavoro domestico o di cura e lavoro per le imprese. Poiché queste politiche discendono dal principio generale di *gender equality*, esse si accompagnano, solitamente, a misure che promuovono anche la condivisione paritetica del lavoro domestico e di cura tra uomini e donne. Il loro obiettivo, infatti, è quello di incentivare una più ampia e meglio remunerata partecipazione femminile al mercato del lavoro, superando lo stereotipo per il quale si ritiene naturale che la donna debba assumersi la responsabilità della maggior parte della produzione domestica (figg. 1 e 2), sacrificando a questo il proprio sviluppo professionale e di carriera.

Usi alternativi del tempo

L'indagine Istat sull'uso del tempo del 2003 evidenzia la marcata divisione del lavoro di genere tra produzione domestica e produzione per il mercato, e fonda l'argomentazione per la quale scelte diverse da quelle attualmente osservate potrebbero migliorare il benessere sociale e pertanto meritare di essere incentivate dalle politiche di pari opportunità.

La formazione di una coppia avvia una produzione di beni e servizi alternativa a quella realizzata dalle imprese che operano sul mercato, e l'emergere di questa alternativa modifica le scelte sull'uso del tempo di entrambi i coniugi; si osserva, in primo luogo, un marcato aumento del tempo

complessivamente dedicato al lavoro, in casa e fuori casa, a discapito di altre attività, come il tempo libero. Ma l'aspetto più rilevante di questo cambiamento è che l'incremento nelle ore lavorate grava soprattutto sulle donne: il tempo complessivamente dedicato al lavoro dalle nubili non è molto maggiore di quello dedicato al lavoro dagli scapoli (18,0% contro 17,4%), ma aumenta in maniera differenziata dopo il matrimonio, diventando il 33% e il 24% della giornata, rispettivamente, di una donna e di un uomo.

Tempo e talento

Dal punto di vista economico, l'ineguale ripartizione del lavoro tra i sessi è sicuramente l'esito di una scelta razionale, data l'*attuale* struttura degli incentivi. Le decisioni osservate sarebbero però diverse se la struttura degli incentivi fosse modificata da opportuni provvedimenti di politica economica. La società sopporta un costo, come conseguenza dello stereotipo che delega alla sola componente femminile la responsabilità della produzione domestica: il costo dovuto al mancato utilizzo di metà della potenziale intelligenza di cui la società dispone; pertanto, la riduzione di questo costo non rappresenta soltanto un interesse particolare delle donne, ma anche un interesse generale della società.

Le politiche di pari opportunità sono necessarie perché il problema non può risolversi da solo: l'agire secondo stereotipi, infatti, è coerente con l'ipotesi di razionalità degli agenti, e l'eliminazione dei pregiudizi legati al genere è ostacolata dal meccanismo delle previsioni auto-confermantisi, cioè delle profezie che trovano in se stesse il proprio adempimento.

Lavoro e carriera

I percorsi di carriera delle giovani laureate ne sono un esempio lampante: dopo il conseguimento del titolo, e forti del loro successo accademico, le neo-dottoresse si mettono alla ricerca di un posto di lavoro raccogliendo informazioni sulle condizioni occupazionali, sulle retribuzioni e sulle prospettive di carriera; le proposte che ricevono dai datori di lavoro sono però peggiori di quelle ricevute dai loro colleghi di sesso maschile, e, soprattutto, si traducono in assunzioni effettive con frequenza molto minore (tab. 1).

Quando poi hanno la fortuna di essere assunte, le giovani donne si confrontano con una struttura degli incentivi che premia il tempo più che il talento, e che teme la maternità più della mediocrità. Attualmente, nei mercati del lavoro interni, proprio il tempo sembra essere l'elemento essenziale del contratto implicito che governa i percorsi di carriera: la disponibilità di tempo è il segnale usato dai dipendenti per rendere visibile il proprio impegno e per dar prova del proprio talento, ed è offerto alle imprese in cambio di un compenso differito e aleatorio: la prospettiva di una promozione. Niente di male, in questo accordo implicito, se non fosse per il suo impatto non neutrale rispetto al genere. L'ineguale divisione del lavoro tra i sessi impone alle donne un costo maggiore, per rendere visibile il proprio impegno e dar prova del proprio talento; il loro preziosissimo tempo, offerto in base ad un accordo implicito e in cambio di un compenso discrezionale, rischia infatti di essere del tutto sprecato, se alla fine non si traduce in una promozione, e, alla luce di questa prospettiva, il beneficio certo della conciliazione finisce per prevalere su quello incerto della carriera.

Selezione avversa

Così le giovani laureate, deluse nelle loro aspettative retributive e di carriera, accettano il patto di *selezione avversa*^[1], optando per contratti a tempo parziale, scegliendo imprese piccole ma vicine a casa, e concentrandosi in professioni impiegatizie, dove la routine delle mansioni esecutive, contrapposta all'impegno a tutto campo dell'attività dirigenziale, rende più agevole la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Ciò che si osserva, alla fine, è il minor tempo dedicato dalle donne al lavoro professionale e il maggior uso del part-time e degli altri strumenti contrattuali che barattano conciliazione con carriera; ma questi comportamenti sono solo la risposta alla struttura degli incentivi con la quale le giovani donne si sono confrontate sul mercato del lavoro, che premia il tempo (usato come indicatore dell'impegno erogato nella prestazione) ma non riesce a rivelare il talento

(evidenziato dal risultato della prestazione per unità di tempo) (v. in particolare il cap. 3 di Isfol - 2007).

Fino a quando ...

Per evitare che le politiche di conciliazione favoriscano il permanere della ineguale divisione del lavoro familiare, e quindi il permanere della disuguaglianza di retribuzioni e prospettive di carriera sul mercato del lavoro, esse si accompagnano abitualmente ad incentivi alla condivisione del lavoro domestico e di cura tra uomini e donne, e a altri programmi di azioni volte al superamento dello *status quo*. In questo senso si muove la legge 53/00, sostenuta dal Fondo sociale e considerata tra le più innovative in ambito europeo. Essa attribuisce a entrambi i genitori il diritto ai congedi parentali, e incentiva anche una diversa organizzazione dei tempi di vita e di lavoro per consentire una migliore assistenza a familiari anziani e disabili. Queste politiche di pari opportunità saranno necessarie fino a quando le regole che governano i percorsi di carriera non produrranno una rappresentanza femminile nelle posizioni apicali della società che rifletta la pari distribuzione di intelligenza tra i generi; fino ad allora, ogni posizione apicale lasciata libera da una donna di talento sarà occupata da un uomo meno capace di lei, e questo risultato è individualmente ingiusto (dal punto di vista delle donne) e socialmente inefficiente (dal punto di vista della collettività).

Tab.1. Voto medio di laurea per condizione e situazione occupazionale 3 anni dopo la laurea

	M	F	MF
Voto medio di laurea			
Totale laureati	101,7	104,5	103,2
Laureati in corso	105,6	107,4	106,6
Laureati fuori corso	Fig.2. Tempo dedicato dagli uomini al lavoro domestico in alcuni paesi europei Fonte: Ns. el. su dati Eurostat, A statistical view of the life of women and men in the EU25, 29/2006		
	101,4	104,2	102,8
Laureati che hanno lavorato occasionalmente durante gli studi	101,7	104,5	103,1
Laureati che hanno lavorato continuativamente durante gli studi	100,5	104,2	102,3
Laureati che non hanno lavorato durante gli studi	102,4	104,7	103,6
Situazione occupazionale 3 anni dopo la laurea			
Laureati con lavoro stabile /Tot. laureati %	78,4	67,7	72,8
Laureati dirigenti, imprenditori o liberi prof./Tot. occupati %	19,54	10,09	14,63
Laureati con reddito maggiore di 1500 euro/Tot. occupati %	22,5	8,1	15,0

Fonte: Ns. el. su dati Istat - Inserimento professionale dei laureati - Indagine 1998-2001.

[1] Nella teoria economica dell'informazione "*adverse selection*" è una procedura di selezione i cui effetti generano un risultato contrario (avverso) all'efficienza allocativa.