

“Il gap salariale nella transizione tra scuola e lavoro”

A cura di Giovanni Peri, Luca Flabbi, Sara de La Rica, Massimo Anelli, Mauricio Tejada, Ainara González de San Román

Rapporto preparato per la XIV Conferenza Europea della Fondazione Rodolfo Debenedetti

Trani, 9 giugno 2012

Sintesi del rapporto

Il rapporto si propone di analizzare tre aspetti fondamentali relativi alle **differenze salariali tra uomini e donne con un elevato livello di istruzione**, cercando di rispondere a tre domande:

1. Esiste una reale discriminazione di genere tra parte dei datori di lavoro, in grado di creare un divario salariale?
2. Il diverso ruolo che uomini e donne hanno nell'accudire i propri figli può avere un impatto sulla performance nel mercato del lavoro?
3. E infine, qual è il vero effetto che la scelta di un corso di laurea ha sul tipo di occupazione e sul salario di ciascuno individuo? Tale effetto è diverso per uomini e donne?

Il primo capitolo discute tre possibili spiegazioni del “gender gap” tra individui con elevati livelli di istruzione: discriminazione, famiglia e scelte di studio.

Nel secondo capitolo si utilizza un modello strutturale per individuare e separare due componenti del differenziale salariale fra uomini e donne negli Stati Uniti: una dovuta alla produttività, e una dovuta a pregiudizi e/o discriminazioni. Il modello è stimato attraverso l'uso di dati molto dettagliati su datori di lavoro e lavoratori dipendenti del mercato statunitense. Un risultato interessante che emerge dall'analisi è che, per tutti i livelli di istruzione, il pregiudizio sembra essere la causa principale della differenza salariale, con importanza tuttavia decrescente nel tempo tra il 1995 e il 2005. In quest'ultimo anno, infatti, il differenziale è attribuibile per lo più a differenze di produttività, ad eccezione della categoria di individui con titolo di Master o di Dottorato, per la quale – sorprendentemente – il ruolo del pregiudizio sembra più importante che negli anni passati.

Nel terzo capitolo si analizza come la presenza di figli da accudire influenzi la performance femminile sul mercato del lavoro, rispetto a quella maschile, con particolare attenzione alle ore lavorate, al salario orario, e all'utilizzo del part-time. I risultati dell'analisi, condotta utilizzando dati sulla Spagna, mostrano come il vasto uso del part-time da parte della forza-lavoro femminile, fino al 2008, sia attribuibile alla presenza di figli. Una differenza emerge inoltre rispetto agli anni '90, in cui il diverso salario fra uomini e donne era dovuto principalmente a motivi familiari (le donne con figli risultavano altamente penalizzate), mentre alla fine del 2008 il divario, pur essendo aumentato, non sembra essere causato dai motivi familiari, ma ha altre possibili spiegazioni (discriminazione, segregazione lavorativa, differenze nelle competenze acquisite).

Questi risultati conducono all'analisi presentata nei capitoli 4 e 5. Usando un nuovo database contenente informazioni sulla carriera scolastico/universitaria e sulla performance nel mercato del lavoro di un gruppo di individui italiani, si cerca di evidenziare l'eventuale ruolo della scelta della facoltà universitaria sul differenziale salariale uomo-donna. I risultati mostrano come circa un terzo della differenza sia spiegabile da tale scelta, che vede le donne privilegiare materie umanistiche a discapito di quelle matematico-ingegneristiche. La decisione sul tipo di facoltà non sembra essere legata a differenze di capacità, le cui statistiche sono piuttosto a favore delle donne, ma piuttosto ad abilità non-accademiche e atteggiamenti psicologici verso la competizione e verso gli altri. L'impatto dei compagni di classe sembra essere più importante per le donne che per gli uomini, mentre la scelta di un partner migliore (dal punto di vista economico) non sembra legata alla scelta della facoltà.