

LE LAUREATE IN ECONOMIA E LA SCELTA TRA LAVORO IN PROPRIO E LAVORO SUBORDINATO*

di Luisa Rosti

Obiettivo di questo lavoro è analizzare le differenze di genere nella scelta della posizione professionale, tra i laureati del gruppo economico-statistico, usando i dati ISTAT delle matrici di transizione (1998-99/2002-03). I passaggi di stato evidenziano l'opposto verso del flusso netto tra occupazione dipendente e indipendente: mentre per i laureati è prevalente il passaggio dal lavoro subordinato al lavoro in proprio, per le laureate è vero il contrario. Una possibile spiegazione è che la discriminazione di genere nel lavoro dipendente sia la causa della minore abilità specifica delle imprenditrici e determini, di conseguenza, sia la minor probabilità delle laureate di permanere nell'occupazione indipendente sia la loro maggior probabilità di transizione al lavoro subordinato.

We investigate the entrepreneurial choice among Business female graduates focusing on flow data from a five-year labor market transition matrix produced by ISTAT (1998-99/2002-03). Our data show that Business female graduates rarely move from paid employment to self employment, but the reverse is often the case. We argue that the disappointment provoked by employers discrimination in paid employment may induce some female graduates with low entrepreneurial ability to set up on their own, but once in self employment they have lower survival rates than men in self employment. As a consequence, after a short period spent in self employment, many of them leave entrepreneurship and move to paid employment.

1. INTRODUZIONE

Le giovani donne partecipano oggi in gran numero, e con successo evidente, ai cicli formativi di ogni ordine e grado, e in particolare all'istruzione universitaria. A partire dagli anni '90, infatti, il contingente delle studentesse raggiunge e supera quello degli studenti¹ e, anche se la presenza femminile è ancora piuttosto concentrata in specifici gruppi disciplinari (TAB. 1), l'andamento nel tempo evidenzia una crescita consistente e rapida delle iscritte anche nelle Facoltà più tradizionalmente maschili².

Luisa Rosti è professore straordinario di Economia del lavoro e di Economia di genere nella Facoltà di Economia dell'Università di Pavia.

* I dati utilizzati in questo saggio derivano da due fonti: la prima è costituita dalla sesta edizione (2004a) dell'indagine ISTAT sull'inserimento professionale dei laureati, che si basa su di un campione di circa 26.000 unità, da cui sono esclusi i laureati dei nuovi corsi di primo livello (triennali). Dai risultati di questa indagine sono state ricavate le informazioni descrittive e di contesto contenute nelle tabelle 1, 2, 3, 8 e 9. La seconda fonte è costituita dai dati di flusso contenuti nelle tabelle 4, 5, 6 e 7. Questi dati sono prodotti dall'ISTAT per il periodo 1993-94 e 2002-03 (il numero di record abbinati è di circa 70.000 unità) ma non sono attualmente pubblicati; la loro disponibilità ed elaborazione in forma matriciale è stata possibile grazie ad un finanziamento della Fondazione Cariplo ed è limitata al quinquennio 1998-99/2002-03 perché la variabile "Gruppo di corsi di Laurea" non compare nelle precedenti rilevazioni. L'autrice ringrazia Antonio Colleoni e Adele Colli Franzone per gli utili suggerimenti e consigli.

¹ Il tasso di scolarità femminile (iscritte all'Università sul totale delle donne tra i 19 e i 25 anni) nel 2001 è del 40,4% contro il 31,2% di quello maschile (Sabbadini, 2004).

² Cfr. ivi, p. 51.

Tabella 1. Laureati del 2001, per sesso e gruppi di corsi di Laurea (v.a., % colonna)

Gruppi di corsi di Laurea	Maschi	Femmine	Totale	F/MF %
<i>Valori assoluti</i>				
Gruppo scientifico	2.407	1.860	4.267	43,6
Gruppo chimico-farmaceutico	2.043	3.302	5.345	61,8
Gruppo geo-biologico	2.366	4.112	6.478	63,5
Gruppo medico	3.334	4.163	7.497	55,5
Gruppo ingegneria	15.264	3.168	18.432	17,2
Gruppo architettura	4.009	4.120	8.129	50,7
Gruppo agrario	1.870	1.478	3.348	44,1
Gruppo economico-statistico	14.307	13.109	27.416	47,8
Gruppo politico-sociale	5.451	8.355	13.806	60,5
Gruppo giuridico	9.980	14.491	24.471	59,2
Gruppo letterario	3.660	11.391	15.051	75,7
Gruppo linguistico	723	7.710	8.433	91,4
Gruppo insegnamento	515	5.426	5.941	91,3
Gruppo psicologico	802	3.894	4.696	82,9
Gruppo educazione fisica	408	606	1.014	59,8
<i>Totale</i>	<i>67.139</i>	<i>87.185</i>	<i>154.324</i>	<i>56,5</i>
<i>% colonna</i>				
Gruppo scientifico	3,6	2,1	2,8	
Gruppo chimico-farmaceutico	3,0	3,8	3,5	
Gruppo geo-biologico	3,5	4,7	4,2	
Gruppo medico	5,0	4,8	4,9	
Gruppo ingegneria	22,7	3,6	11,9	
Gruppo architettura	6,0	4,7	5,3	
Gruppo agrario	2,8	1,7	2,2	
Gruppo economico-statistico	21,3	15,0	17,8	
Gruppo politico-sociale	8,1	9,6	8,9	
Gruppo giuridico	14,9	16,6	15,9	
Gruppo letterario	5,5	13,1	9,8	
Gruppo linguistico	1,1	8,8	5,5	
Gruppo insegnamento	0,8	6,2	3,8	
Gruppo psicologico	1,2	4,5	3,0	
Gruppo educazione fisica	0,6	0,7	0,7	
Gruppo scientifico	100,0	100,0	100,0	

Fonte: ISTAT (2004a). Dal totale dei 155.664 laureati del 2001 sono esclusi i circa 1.300 laureati nei nuovi corsi di primo livello (lauree triennali) e quanti hanno conseguito un'altra laurea prima del 2001.

Il successo femminile nell'ambito della formazione accademica non è limitato al sorpasso numerico della componente maschile, ma emerge soprattutto nelle valutazioni del loro rendimento scolastico. Molti indicatori documentano infatti i migliori risultati conseguiti dalle studentesse ad ogni livello del sistema formativo e in ogni gruppo disciplinare, compresi quelli in cui la loro presenza è ancora minoritaria³. L'abbinamento alle posizioni

³ Cfr. anche *ibid.* Ad esempio, il tasso di conseguimento del titolo di studio (laureati per 100 venticinquenni) è del 17% per i maschi e del 23% per le femmine. Inoltre, per ogni 100 iscritti alla scuola secondaria superiore, le donne che riescono a conseguire un titolo accademico sono 31,2, gli uomini solo 20,9.

Tabella 2. Laureati del 2001 del gruppo economico-statistico e in totale

Gruppo economico-statistico (totale gruppi)	M	F
Tasso di successo nel conseguimento della Laurea (laureati del 2001 su iscritti al primo anno di sei anni prima)*	49,9 (41,8)	57,7 (49,3)
Laureati in corso (per 100 laureati)	8,3 (12,9)	10,3 (14,0)
Laureati con lode (per 100 laureati)	9,6 (15,8)	13,8 (22,3)
Laureati con voto da 106 a 110 (per 100 laureati)	14,2 (19,3)	20,8 (26,2)
Voto medio di Laurea (escluse le lodi)	98,12 (101,95)	101,26 (104,01)
Voto medio di Laurea (laureati fuori corso)	97,43 (100,77)	100,66 (102,95)
Voto medio di Laurea (laureati in corso)	102,47 (105,48)	104,28 (106,64)
Voto medio di Laurea (hanno lavorato occasionalmente durante gli studi)	97,75 (101,43)	101,32 (103,82)
Voto medio di Laurea (hanno lavorato continuativamente durante gli studi)	95,66 (99,96)	99,61 (102,74)
Voto medio di Laurea (non hanno lavorato durante gli studi)	100,27 (103,44)	101,91 (104,71)
Laureati del 2001 che nel 2004 lavorano (per 100 laureati)	82,0 (78,7)	79,1 (70,5)
Laureati che svolgono un lavoro continuativo (iniziato dopo la Laurea)	70,0 (62,2)	66,1 (51,8)
Laureati che svolgono un lavoro continuativo (iniziato dopo la Laurea) in cui la Laurea era non richiesta e non necessaria	23,7 (17,9)	27,4 (22,8)
Laureati che lavorano in posizione dirigenziale (per 100 laureati che svolgono un lavoro continuativo iniziato dopo la Laurea)	3,1 (1,5)	0,4 (0,9)
Laureati che lavorano in posizione imprenditoriale (per 100 laureati che svolgono un lavoro continuativo iniziato dopo la Laurea)	1,9 (1,6)	0,6 (0,4)
Laureati che lavorano in posizione di quadro o funzionario (per 100 laureati che svolgono un lavoro continuativo iniziato dopo la Laurea)	11,1 (9,8)	6,3 (9,3)
Laureati che lavorano in posizione di libero professionista (per 100 laureati che svolgono un lavoro continuativo iniziato dopo la Laurea)	10,8 (20,7)	2,8 (12,7)
Laureati con contratto di lavoro a tempo indeterminato (per 100 laureati che svolgono un lavoro continuativo iniziato dopo la Laurea)	70,2 (65,8)	69,8 (51,4)
Laureati con contratto di lavoro a tempo determinato (per 100 laureati che svolgono un lavoro continuativo iniziato dopo la Laurea)	29,8 (34,2)	30,2 (48,6)
Laureati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa (per 100 laureati che svolgono un lavoro continuativo iniziato dopo la Laurea)	21,1 (12,2)	11,1 (21,1)
Laureati con reddito medio mensile netto maggiore di 1.500 euro (per 100 laureati con lavoro continuativo a tempo pieno iniziato dopo la Laurea)	17,1 (17,5)	5,0 (6,4)
Reddito medio mensile netto in euro dei laureati che svolgono un lavoro continuativo a tempo pieno (iniziato dopo la Laurea)	1.346 (1.362)	1.201 (1.149)

* Sabbadini (2004).

Fonte: ISTAT (2004a).

lavorative capovolge però questo vantaggio di genere: l'indagine sull'inserimento professionale dei laureati evidenzia infatti che tre anni dopo il conseguimento del titolo le prospettive occupazionali e retributive delle laureate sono nettamente peggiori di quelle dei loro coetanei, e questo svantaggio è particolarmente evidente nelle posizioni dirigenziali e imprenditoriali, dove la presenza femminile si riduce a meno di un terzo rispetto a quella maschile (TAB. 2).

Ai primi posti nella graduatoria delle Facoltà che hanno laureato questa folta schiera di dottoresse si trova il gruppo economico-statistico, che ha conferito il titolo accademico a 13.000 delle 86.500 laureate del 2001 (15%). Le studentesse di questo gruppo rappresentano l'aggregato numericamente più consistente dopo quello delle materie giuridiche (16,6%), e superano ormai anche quelle della più tradizionale roccaforte femminile, la Facoltà di Lettere (13%), oltre a prevalere nettamente su tutti gli altri gruppi disciplinari.

La dimensione attuale dell'insieme delle laureate in Economia appare ancora più notevole se si considera la posizione di partenza degli anni '50: le discipline economiche e statistiche erano allora frequentate in prevalenza da maschi e le femmine rappresentavano solo il 4% degli iscritti. Oggi invece il tasso di femminilizzazione degli appartenenti a questo gruppo è molto più elevato (47,8%), pur attestandosi ancora sotto la media generale (56,5%).

L'equilibrio nel rapporto numerico tra i sessi non annulla però le differenze di genere tra i laureati e le laureate in Economia; le peggiori condizioni occupazionali della componente femminile, in palese contrasto con i migliori risultati ottenuti nel percorso accademico, sono evidenziati nella tabella 2. Anche tra i laureati in Economia emerge la predominanza maschile nelle posizioni apicali sia del lavoro subordinato sia di quello autonomo: i dirigenti sono il 3,1% degli occupati, le dirigenti sono solo lo 0,4%; gli imprenditori e i liberi professionisti sono il 12,7% degli occupati, le imprenditrici e le libere professioniste sono solo il 3,4%; i laureati che percepiscono redditi elevati sono il 17% del totale, le laureate con redditi elevati sono solo il 5% del totale.

I dati della tabella 3 rappresentano la disaggregazione degli occupati per posizione professionale⁴, sesso, corso di Laurea e tipo di contratto (standard o non-standard). Il confronto tra le laureate in Economia e quelle degli altri gruppi disciplinari evidenzia la scarsa propensione delle "economiste" per il lavoro in proprio. La presenza femminile nell'occupazione indipendente per l'insieme dei corsi di laurea è di poco inferiore a quella nell'occupazione dipendente (51,8% contro 52,2%), ma il divario si allarga marcatamente proprio nel campo delle discipline economiche e statistiche (35% nell'occupazione indipendente contro 49% nell'occupazione dipendente)⁵. Questa distanza nell'indice di presenza femminile è ancora più evidente nel confronto tra occupati con contratto di lavoro standard: le laureate sono circa la metà dei dipendenti (49%), ma sono meno del 20% tra i lavoratori autonomi⁶.

Perché dunque proprio le laureate della Facoltà in cui l'imprenditorialità è oggetto di studio mostrano una preferenza così marcata per il lavoro subordinato rispetto a quello autonomo?

⁴ Lavoratore dipendente: chi presta il suo lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro pubblico o privato, è pagato con un salario o stipendio e non potrebbe svolgere il proprio lavoro se altri non mettessero a disposizione i mezzi per farlo. Lavoratore indipendente: chi svolge un lavoro autonomo da solo o con altri soci, essendo proprietario di tutti gli strumenti tecnici e organizzativi necessari (ISTAT, 2004a).

⁵ In nessun altro gruppo disciplinare il divario nella presenza femminile tra lavoro indipendente e lavoro subordinato è così marcato (tranne nel gruppo di Educazione fisica).

⁶ Nell'ambito del lavoro atipico o non standard, invece, la presenza femminile è molto vicina al 50%, sia nel lavoro dipendente sia in quello indipendente.

Tabella 3. Laureati del 2001 che nel 2004 che svolgono un lavoro continuativo, iniziato dopo la Laurea (v.a., % riga e F/MF %)

Gruppi di corsi di Laurea MF	Dipendenti			Indipendenti			Totale		
	Contr. standard ^a	Contr. non- standard ^b	Totale	Contr. standard ^c	Contr. non- standard ^d	Totale	Contr. standard	Contr. non- standard	Totale
<i>Valori assoluti</i>									
Gruppo scientifico	1.458	456	1.914	89	424	513	1.547	880	2.427
Gruppo chimico-farmaceutico	2.721	610	3.331	255	282	537	2.976	892	3.868
Gruppo geo-biologico	1.218	726	1.944	531	944	1.475	1.749	1.670	3.419
Gruppo medico	106	220	326	916	196	1.112	1.022	416	1.438
Gruppo ingegneria	9.618	1.740	11.358	2.573	1.043	3.616	12.191	2.783	14.974
Gruppo architettura	940	349	1.289	2.753	825	3.578	3.693	1.174	4.867
Gruppo agrario	629	336	965	723	280	1.003	1.352	616	1.968
Gruppo economico-statistico	11.793	3.114	14.907	1.763	1.948	3.711	13.556	5.062	18.618
Gruppo politico-sociale	3.433	1.645	5.078	678	1.803	2.481	4.111	3.448	7.559
Gruppo giuridico	2.845	1.565	4.410	4.060	1.638	5.698	6.905	3.203	10.108
Gruppo letterario	1.770	2.195	3.965	589	2.258	2.847	2.359	4.453	6.812
Gruppo linguistico	2.198	1.182	3.380	244	870	1.114	2.442	2.052	4.494
Gruppo insegnamento	1.369	717	2.086	176	717	893	1.545	1.434	2.979
Gruppo psicologico	525	312	837	474	1.109	1.583	999	1.421	2.420
Gruppo educazione fisica	79	65	144	28	25	53	107	90	197
<i>Totale</i>	40.699	15.232	55.931	15.854	14.363	30.217	56.553	29.595	86.148
<i>% riga</i>									
Gruppo scientifico	60,1	18,8	78,9	3,7	17,5	21,1	63,7	36,3	100,0
Gruppo chimico-farmaceutico	70,3	15,8	86,1	6,6	7,3	13,9	76,9	23,1	100,0
Gruppo geo-biologico	35,6	21,2	56,9	15,5	27,6	43,1	51,2	48,8	100,0
Gruppo medico	7,4	15,3	22,7	63,7	13,6	77,3	71,1	28,9	100,0
Gruppo ingegneria	64,2	11,6	75,9	17,2	7,0	24,1	81,4	18,6	100,0
Gruppo architettura	19,3	7,2	26,5	56,6	17,0	73,5	75,9	24,1	100,0
Gruppo agrario	32,0	17,1	49,0	36,7	14,2	51,0	68,7	31,3	100,0
Gruppo economico-statistico	63,3	16,7	80,1	9,5	10,5	19,9	72,8	27,2	100,0
Gruppo politico-sociale	45,4	21,8	67,2	9,0	23,9	32,8	54,4	45,6	100,0
Gruppo giuridico	28,1	15,5	43,6	40,2	16,2	56,4	68,3	31,7	100,0
Gruppo letterario	26,0	32,2	58,2	8,6	33,1	41,8	34,6	65,4	100,0
Gruppo linguistico	48,9	26,3	75,2	5,4	19,4	24,8	54,3	45,7	100,0
Gruppo insegnamento	46,0	24,1	70,0	5,9	24,1	30,0	51,9	48,1	100,0
Gruppo psicologico	21,7	12,9	34,6	19,6	45,8	65,4	41,3	58,7	100,0
Gruppo educazione fisica	40,1	33,0	73,1	14,2	12,7	26,9	54,3	45,7	100,0
<i>Totale</i>	47,2	17,7	64,9	18,4	16,7	35,1	65,6	34,4	100,0
<i>F/MF %</i>									
Gruppo scientifico	40,1	65,1	46,0	29,2	48,1	44,8	39,4	56,9	45,8
Gruppo chimico-farmaceutico	60,0	64,6	60,9	47,1	64,9	56,4	58,9	64,7	60,2
Gruppo geo-biologico	50,2	64,7	55,7	46,7	66,1	59,1	49,2	65,5	57,2
Gruppo medico	44,3	43,6	43,9	38,1	57,7	41,5	38,7	50,2	42,1
Gruppo ingegneria	15,0	17,0	15,3	17,9	26,4	20,4	15,7	20,5	16,5
Gruppo architettura	47,8	60,5	51,2	46,1	61,6	49,7	46,5	61,2	50,1
Gruppo agrario	36,1	50,0	40,9	39,0	48,6	41,7	37,6	49,4	41,3
Gruppo economico-statistico	49,2	49,8	49,3	19,2	49,4	35,0	45,3	49,6	46,5

(segue)

Tabella 3 (seguito)

Gruppi di corsi di Laurea MF	Dipendenti			Indipendenti			Totale		
	Contr. standard ^a	Contr. non- standard ^b	Totale	Contr. standard ^c	Contr. non- standard ^d	Totale	Contr. standard	Contr. non- standard	Totale
Gruppo politico-sociale	62,3	64,3	63,0	40,0	66,2	59,0	58,6	65,3	61,7
Gruppo giuridico	62,5	63,3	62,8	45,5	60,1	49,7	52,5	61,7	55,4
Gruppo letterario	78,9	81,6	80,4	60,8	76,6	73,3	74,4	79,1	77,5
Gruppo linguistico	90,4	90,6	90,4	85,2	92,9	91,2	89,8	91,6	90,6
Gruppo insegnamento	90,7	95,7	92,4	85,8	90,1	89,2	90,1	92,9	91,4
Gruppo psicologico	76,6	86,9	80,4	79,1	86,4	84,2	77,8	86,5	82,9
Gruppo ed. fisica	67,1	63,1	65,3	35,7	60,0	47,2	58,9	62,2	60,4
<i>Totale</i>	48,6	61,7	52,2	39,8	65,0	51,8	46,2	63,3	52,0

^a Contratti a tempo indeterminato. ^b Contratti di lavoro a termine, contratti di formazione e lavoro e rapporti di lavoro senza contratto. ^c Lavoratori autonomi. ^d Collaborazioni coordinate e continuative.

Fonte: ISTAT (2004a).

2. CHI DIVENTA IMPRENDITORE?

Al termine del percorso formativo ogni laureato deve scegliere la propria posizione professionale: se lavorare come indipendente o mettersi alla ricerca di un posto di lavoro dipendente, cioè deve valutare se sia meglio diventare datore di lavoro (di se stesso ed eventualmente di altri), o sottoscrivere un contratto di lavoro subordinato. Se accetta un posto di lavoro subordinato riceverà una retribuzione che dipende dal suo impegno, dalle sue competenze e dalle sue mansioni, ma che prescinde dalle sue capacità imprenditoriali; se invece decide di mettersi in proprio, il suo reddito sarà tanto più elevato quanto maggiore è la sua abilità imprenditoriale (a parità di ogni altra condizione).

Da ciò discendono due conseguenze. In primo luogo, poiché la scelta della posizione professionale è determinata dall'utilità che si ricava in ciascuna occupazione, e il livello retributivo è generalmente considerato l'elemento principale di questa utilità, tanto più elevate sono le retribuzioni del lavoro subordinato, tanto minore sarà la probabilità che un individuo decida di mettersi in proprio. In secondo luogo, poiché i lavoratori subordinati guadagnano una retribuzione indipendente dalla loro abilità imprenditoriale, mentre gli imprenditori ottengono redditi che sono in relazione diretta con questa variabile, ci sarà un particolare livello di abilità specifica che separa gli imprenditori dai lavoratori dipendenti: data questa soglia, chi possiede un livello di abilità superiore ad essa si metterà in proprio, mentre gli altri lavoreranno alle dipendenze.

Poiché individui razionali decidono di mettersi in proprio solo se prevedono di ricavare dall'abilità imprenditoriale di cui sono dotati un rendimento almeno pari al salario che riceverebbero nel lavoro subordinato, la scelta imprenditoriale dipende sostanzialmente da due variabili: la dotazione individuale di abilità specifica e i livelli retributivi nel lavoro subordinato. A parità di altre condizioni, gli individui che prevedono di ricavare lavorando in proprio un reddito minore del salario offerto loro dai datori di lavoro accetteranno un contratto di lavoro subordinato; viceversa, gli individui che prevedono di ottenere dalla propria abilità imprenditoriale un reddito maggiore della retribuzione nel lavoro dipendente diventeranno imprenditori.

Al momento di decidere quale percorso formativo intraprendere, le studentesse della Facoltà di Economia hanno compiuto la stessa scelta dei loro compagni di corso, hanno

optato per lo stesso investimento in capitale umano, hanno acquisito le stesse competenze: perché al momento di scegliere la posizione professionale le loro decisioni sono invece così diverse?

La lettura dei dati di flusso (cfr. PAR. 3) suggerisce l'esistenza di un legame tra le motivazioni della scelta imprenditoriale (che sono diverse tra laureati e laureate) e la dotazione di abilità specifica alla professione di imprenditore (che è mediamente più bassa per le laureate che lavorano in proprio rispetto ai laureati nella stessa posizione professionale). Gli effetti di questo legame si manifestano con evidenza sia nella diversa probabilità di permanere nella posizione di occupato indipendente (che per le laureate è notevolmente minore di quella dei laureati) sia nel contrapposto verso del flusso netto tra le due posizioni professionali (che per le laureate aumenta l'occupazione dipendente, mentre per i laureati aumenta l'occupazione indipendente).

Numerose altre variabili, diverse dalla dotazione specifica di abilità imprenditoriale, possono influire sulla decisione di avviare un lavoro autonomo; le più citate in letteratura sono: l'età, l'etnia, il contesto familiare, le precedenti esperienze lavorative, la propensione al rischio, la soddisfazione di essere indipendenti, le responsabilità familiari e gli incentivi fiscali (De Wit, 1993; Le, 1999). In particolare, tra le variabili che spiegano le differenze di genere nella scelta di un'occupazione indipendente, non pochi autori hanno sottolineato il ruolo fondamentale svolto dalla discriminazione (Moore, 1983; Coate, Tennyson, 1992; Tacker, 1995; Fairlie, Meyer, 1996; Buttner, Moore, 1997; Clark, Drinkwater, 1998; Rosti, Chelli, 2005).

Questo lavoro si aggiunge ai numerosi contributi sull'imprenditorialità femminile, ponendo in relazione le differenze di genere osservate nell'occupazione indipendente con la discriminazione da un lato e con l'abilità imprenditoriale dall'altro. L'ipotesi interpretativa che guida la lettura dei dati di flusso è che proprio la discriminazione subita dalle laureate nel lavoro subordinato sia la causa della minore abilità delle imprenditrici e spieghi di conseguenza la loro minore sopravvivenza nell'occupazione indipendente. D'altro canto, anche la discriminazione delle istituzioni creditizie nei confronti delle donne imprenditrici rafforza questo esito, incrementando ulteriormente la probabilità delle laureate di uscire dall'occupazione indipendente per tornare al lavoro subordinato.

3. I DATI DI FLUSSO

Diversamente dai tradizionali dati di stock, che contano come occupati indipendenti gli individui che sono tali al momento della rilevazione, ma non forniscono informazioni sulle decisioni di entrare ed uscire dallo stato, i dati di flusso informano sulla provenienza e sulla destinazione degli individui in mobilità e permettono di stimare le probabilità di permanenza nella stessa condizione, o di transizione ad altro stato, a un anno di distanza dalla precedente rilevazione.

I dati qui commentati sono relativi alla media delle cinque matrici attualmente prodotte dall'ISTAT (1998-99/2002-03)⁷. L'incrocio tra le variabili rilevate (Occupati indipenden-

⁷ Le matrici di transizione sono ricavate dai file longitudinali della Rilevazione Trimestrale delle Forze di Lavoro che l'ISTAT rende attualmente disponibili per dieci anni consecutivi (dal 1993-94 al 2002-03). Questi dati si riferiscono ai flussi annuali medi, ottenuti dall'abbinamento di record individuali relativi ad un medesimo contingente di persone intervistato nel corso di indagini condotte nello stesso mese di due anni successivi. Nel tracciato record del file standard, le risposte al quesito Q 11 (analisi dei titoli di studio superiori) sono presenti però solo per l'ultimo quinquennio (1998-99/2002-03), con un numero di rispondenti per ciascun anno sempre maggiore ai 4.000 individui, pa-

ti, Occupati dipendenti, Persone in cerca di occupazione e Non forze di lavoro) consente di stimare i flussi in entrata e in uscita, e le permanenze nelle varie condizioni, sia per i laureati del gruppo economico-statistico (TAB. 4) sia per il totale dei laureati (TAB. 5).

L'ordine di grandezza dei flussi lordi in entrata nell'occupazione indipendente indica il percorso standard per l'avvio di un'attività imprenditoriale: il flusso più consistente proviene dall'occupazione dipendente, seguito da quello che proviene dalle non forze di lavoro e infine da quello che proviene dalle persone in cerca di occupazione. Questi dati evidenziano anche la rilevanza dell'interscambio tra occupazione dipendente e indipendente. Tra i laureati del gruppo economico-statistico, ogni anno più di 5.000 individui lasciano un lavoro subordinato per mettersi in proprio, e altrettanti compiono lo stesso percorso nella direzione contraria, lasciando il lavoro in proprio per quello subordinato. Solo il flusso di coloro che lasciano le non forze di lavoro per entrare nell'occupazione dipendente ha un ordine di grandezza di poco maggiore dei flussi tra le due posizioni professionali. Nella matrice aggregata, invece, nessun altro flusso lordo è superiore a quello dei 45.000 laureati che passano dall'occupazione dipendente a quella indipendente e viceversa.

Dai flussi lordi delle tabelle 4 e 5 sono state calcolate le relative probabilità di transizione (TABB. 6 e 7)⁸. Un primo risultato che emerge dalla lettura di questi dati è che la probabilità di permanere nell'occupazione indipendente (cioè la probabilità di un individuo di restare un anno dopo nella stessa posizione professionale) è marcatamente più bassa di quella di permanere nel lavoro subordinato, sia per i laureati del gruppo economico-statistico sia per l'insieme di tutti i laureati (rispettivamente 94,6% contro 90%, e 94,3% contro 89,1%).

I dati relativi ai coefficienti orizzontali confermano inoltre la rilevanza della mobilità tra le due posizioni professionali già evidenziata dai flussi lordi. La destinazione più frequente, per i laureati del gruppo economico-statistico che lasciano l'occupazione indipendente, è costituita dall'occupazione dipendente (12%)⁹. Ciò significa che il 50,3% dei laureati che lasciano un lavoro indipendente non lo fanno perché hanno raggiunto l'età del pensionamento ma perché passano ad un lavoro subordinato. Similmente, il 48,8% dei laureati che lasciano un lavoro dipendente non diventano inattivi o disoccupati ma iniziano un lavoro in proprio¹⁰.

Ma il risultato più interessante ai fini di questo lavoro emerge dalla disaggregazione dei dati di flusso per sesso. Il confronto evidenzia, in primo luogo, l'opposto verso del flusso netto tra le due posizioni professionali: mentre per la componente maschile è prevalente il flusso di coloro che lasciano un lavoro subordinato per mettersi in proprio, per la componente femminile è vero il contrario; le laureate che lasciano l'occupazione indipendente per un lavoro subordinato sono più di quelle che compiono il percorso inverso. Questa differenza di genere vale sia per i laureati del gruppo economico-statistico sia per l'insieme di tutti i laureati.

ri al 6% del totale. Da queste cinque matrici è stata ricavata una matrice media (al fine di attenuare la variabilità dovuta alle componenti di natura congiunturale ed accidentale), a cui si riferiscono i dati riportati nella tabella 5. Partendo dalle stesse informazioni elementari è stata ricavata anche la matrice riferita alla sola popolazione laureata in discipline economiche e statistiche, a cui si riferiscono i dati rappresentati nella tabella 4 (in questo caso, la media quinquennale è riferita alle sole celle annuali non vuote).

⁸ I coefficienti orizzontali di una matrice possono infatti essere letti come probabilità di transizione tra gli stati di un processo a catena markoviana finita. La probabilità di transizione ad un qualsiasi stato i al tempo t si considera condizionata unicamente allo stato raggiunto all'istante $t-1$, immediatamente precedente a quello attuale, prescindendo in tal modo dalla storia meno recente dell'individuo. Cfr. Rosti, Chelli (2007).

⁹ La percentuale per l'insieme dei laureati è 7,1.

¹⁰ Le percentuali riferite all'insieme dei laureati sono rispettivamente 65,1% e 48,6%.

Luisa Rosti

109

Tabella 4. Matrice di transizione – Laureati del raggruppamento economico-statistico – Media 1998-2003 – V.a. e rapporto di composizione per sesso

M+F	Occupati dip.	Occupati ind.	In cerca	Non forze
<i>Valori assoluti</i>				
Occ. dip.	164052,2	5116,7	2820,2	2544,9
Occ. ind.	5327,7	76476,9	1912,4	3344,3
In cerca	5670,6	1412,2	12284,2	4476,2
Non forze	6225,7	2139,6	3389,5	43440,5
<i>Maschi</i>				
Occ. dip.	104457,6	3650,2	1112,2	1597,0
Occ. ind.	3015,8	60945,1	674,1	1953,5
In cerca	3519,7	814,4	5580,3	1538,4
Non forze	3167,1	1493,0	1428,9	27733,0
<i>Femmine</i>				
Occ. dip.	59594,6	1466,4	1708,0	947,9
Occ. ind.	2311,9	15531,8	1238,3	1390,8
In cerca	2150,9	597,8	6703,9	2937,8
Non forze	3058,5	646,6	1960,5	15707,5
<i>Rapporto di composizione per sesso (F/MF %)</i>				
Occ. dip.	36,3	28,7	60,6	37,2
Occ. ind.	43,4	20,3	64,8	41,6
In cerca	37,9	42,3	54,6	65,6
Non forze	49,1	30,2	57,8	36,2

Fonte: nostra elaborazione su dati ISTAT.

Tabella 5. Matrice di transizione – Totale laureati. Media 1998-2003 – V.a. e rapporto di composizione per sesso

M+F	Occupati dip.	Occupati ind.	In cerca	Non forze
<i>Valori assoluti</i>				
Occ. dip.	1540160,9	45116,8	12206,1	35553,2
Occ. ind.	45199,8	570187,7	4562,8	19667,6
In cerca	33379,2	12917,4	69255,7	29377,6
Non forze	40300,3	16144,3	30946,5	520064,0
<i>Maschi</i>				
Occ. dip.	760866,4	27802,6	3938,2	16178,4
Occ. ind.	24110,9	419645,8	1854,4	9664,8
In cerca	14483,8	6211,0	24296,3	8208,2
Non forze	19590,8	8526,6	8926,7	230994,8
<i>Femmine</i>				
Occ. dip.	779294,5	17314,2	8267,9	19374,8
Occ. ind.	21088,9	150541,9	2708,4	10002,8
In cerca	18895,4	6706,3	44959,4	21169,4
Non forze	20709,5	7617,7	22019,8	289069,2
<i>Rapporto di composizione per sesso (F/MF%)</i>				
Occ. dip.	26,4	46,7	59,4	50,9
Occ. ind.	38,4	50,6	67,7	54,5
In cerca	51,9	56,6	64,9	72,1
Non forze	47,2	51,4	71,2	55,6

Fonte: nostra elaborazione su dati ISTAT.

Tabella 6. Probabilità di transizione tra stati – Laureati del raggruppamento economico-statistico. Media 1998-2003

M+F	Occupati dip.	Occupati ind.	In cerca	Non forze	Totale
Occ. dip.	94,6	3,0	1,6	1,5	100,0
Occ. ind.	6,3	90,0	2,2	3,9	100,0
In cerca	24,9	6,2	54,0	19,7	100,0
Non forze	11,5	4,0	6,3	80,3	100,0
<i>Maschi</i>					
Occ. dip.	94,6	3,3	1,0	1,4	100,0
Occ. ind.	4,6	92,6	1,0	3,0	100,0
In cerca	33,2	7,7	52,7	14,5	100,0
Non forze	9,5	4,5	4,3	83,4	100,0
<i>Femmine</i>					
Occ. dip.	94,5	2,3	2,7	1,5	100,0
Occ. ind.	12,0	80,9	6,4	7,2	100,0
In cerca	17,7	4,9	55,2	24,2	100,0
Non forze	14,7	3,1	9,4	75,3	100,0

Fonte: nostra elaborazione su dati ISTAT.

Tabella 7. Probabilità di transizione tra stati – Totale laureati. Media 1998-2003

M+F	Occupati dip.	Occupati ind.	In cerca	Non forze	Totale
Occ. dip.	94,3	2,8	0,7	2,2	100,0
Occ. ind.	7,1	89,1	0,7	3,1	100,0
In cerca	23,0	8,9	47,8	20,3	100,0
Non forze	6,6	2,7	5,1	85,6	100,0
<i>Maschi</i>					
Occ. dip.	94,1	3,4	0,5	2,0	100,0
Occ. ind.	5,3	92,2	0,4	2,1	100,0
In cerca	27,2	11,7	45,7	15,4	100,0
Non forze	7,3	3,2	3,3	86,2	100,0
<i>Femmine</i>					
Occ. dip.	94,5	2,1	1,0	2,4	100,0
Occ. ind.	11,4	81,7	1,5	5,4	100,0
In cerca	20,6	7,3	49,0	23,1	100,0
Non forze	6,1	2,2	6,5	85,2	100,0

Fonte: nostra elaborazione su dati ISTAT.

Similmente, anche la probabilità di permanere nella condizione di occupato indipendente mostra una differenza molto marcata tra laureati e laureate: la sopravvivenza nello stato è del 92,6% per la componente maschile e solo dell'80,9% per la componente femminile. Se confrontiamo questi dati con la probabilità di sopravvivenza nel lavoro subordinato, troviamo invece che la differenza tra laureati e laureate è quasi inesistente (94,6% per la componente maschile e 94,5% per quella femminile). Di conseguenza, il tasso di femminilizzazione dei permanenti nell'occupazione indipendente risulta essere poco più della metà di quello dei permanenti nel lavoro subordinato (20,3% contro 36,3%). Una differenza così notevole è davvero sorprendente: perché i laureati hanno più o meno la stessa probabilità di sopravvivere nello stato, sia che scelgano di lavorare in proprio sia che scelgano il lavoro subordinato, mentre per le laureate la diversità tra le due posizioni lavorative è così rilevante? Perché la probabilità delle laureate di sopravvivere nel lavoro in proprio è tanto più bassa sia di quella delle laureate nel lavoro subordinato sia di quella dei laureati nella loro stessa posizione professionale?

4. PERCHÉ L'ATTIVITÀ IMPRENDITORIALE DELLE LAUREATE È COSÌ PRECARIA?

Tra le numerose argomentazioni che spiegano le differenze di genere nelle attività imprenditoriali, una in particolare sembra adattarsi molto bene anche ai dati descritti nel paragrafo precedente: questa ipotesi interpretativa sottolinea gli effetti della discriminazione dei datori di lavoro (Moore, 1983) e degli stereotipi di genere (Buttner, Moore, 1997) sulla propensione al lavoro in proprio e sulla probabilità di sopravvivenza nello stato della componente femminile della forza lavoro, e può essere sintetizzata in quattro punti.

1. Dopo la laurea, forti del loro successo accademico, le dottoresse in Economia 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 dei loro colleghi di sesso maschile (minore retribuzione, minor presenza nelle posizioni apicali) e, soprattutto, si traducono in assunzioni effettive con frequenza molto minore. Infatti, la probabilità delle laureate di passare dalla condizione di persona in cerca di occupazione a quella di occupato dipendente è la metà di quella dei laureati: 17,7% contro 33,2%¹¹.
2. Deluse nelle loro aspettative occupazionali e retributive, numerose laureate sono spinte per reazione verso il lavoro in proprio, con l'intento di valorizzare da sé quelle capacità e competenze che i datori di lavoro non riconoscono loro per intero (Tacker, 1995)¹². Il tasso di femminilizzazione dei flussi lordi è coerente con questa ipotesi: le laureate del gruppo economico-statistico sono il 37,9% di coloro che passano dalla condizione di persona in cerca di occupazione alla condizione di occupato dipendente, ma la loro quota sale a 42,3% tra coloro che passano dalla condizione di persona in cerca di occupazione alla condizione di occupato indipendente¹³.
3. È importante sottolineare, a questo punto, l'effetto negativo che questa scelta professionale "di ripiego" (Dennis, 1996) produce sull'abilità imprenditoriale: se le prospettive

¹¹ Per l'insieme dei laureati le percentuali sono rispettivamente 7,3% e 11,7%.

¹² Molti autori hanno sottolineato come l'esclusione dai posti di lavoro alle dipendenze sia una determinante fondamentale della scelta di un lavoro indipendente (Evans, Leighton, 1989; Alba-Ramirez, 1994; Dennis, 1996; Carra-sco, 1999; Moore, Mueller, 2002).

¹³ Per l'insieme dei laureati le percentuali sono rispettivamente 51,9% e 56,6%.

occupazionali e retributive nel lavoro dipendente sono peggiori per le laureate rispetto a quelle dei laureati, anche il livello di abilità che separa i lavoratori indipendenti da quelli subordinati sarà più basso per le laureate che per i laureati, perché è più basso il costo-opportunità della loro scelta. Pertanto, le laureate che entrano nell'occupazione indipendente saranno meno dotate di abilità specifica. Ma il reddito che deriva dal lavoro in proprio è direttamente legato a questa abilità, e la sopravvivenza nell'attività imprenditoriale è legata alle prospettive di reddito: dunque, avendo le laureate minore abilità, avranno anche minori introiti e minore probabilità di permanere nello stato rispetto ai laureati, come evidenziano i coefficienti orizzontali delle matrici di transizione (la sopravvivenza è del 92,6% per la componente maschile e solo dell'80,9% per la componente femminile).

4. Questo effetto di "minore abilità" è rafforzato da un'altra conseguenza negativa degli stereotipi di genere sulla sopravvivenza nell'occupazione indipendente delle laureate in Economia. Avviando un'attività in proprio, le laureate riescono ad evitare la discriminazione dei datori di lavoro, ma non hanno modo di evitare, nella gestione aziendale e nell'esercizio della libera professione, gli effetti negativi dei pregiudizi che fornitori e clienti, e in particolare le istituzioni creditizie, possono manifestare nei loro confronti. Molte ricerche dimostrano che gli stereotipi sulle donne imprenditrici sono pervasivi (Fagenson, Marcus, 1991), e tra gli esempi più citati vi è la consuetudine delle banche di far pagare alle imprenditrici tassi di interesse più elevati, o di richiedere loro garanzie supplementari, per l'erogazione del credito (Coate, Tennyson, 1992; Carter, Rosa, 1998; Coleman, 2000, Orhan, 2001).

La sopravvivenza delle attività imprenditoriali gestite dalle laureate in Economia è dunque limitata da due ordini di problemi: da un lato è condizionata negativamente dalla loro minore abilità, legata al fatto che il differenziale retributivo nel lavoro dipendente riduce il costo opportunità del loro ingresso nel lavoro autonomo; d'altro lato, è ostacolata dagli stereotipi negativi nei confronti delle loro capacità e competenze, che si manifestano anche nell'ambito delle attività imprenditoriali, soprattutto nei rapporti con le istituzioni creditizie¹⁴. Di conseguenza, molte laureate preferiscono abbandonare il lavoro in proprio e passare all'occupazione dipendente: i dati di flusso evidenziano infatti che la probabilità di questa transizione è quasi tripla per la componente femminile rispetto a quella maschile (12% contro 4,6%).

Il fondamento razionale delle scelte che guidano questi opposti percorsi si riflette nei dati sulle retribuzioni degli occupati che svolgono un lavoro continuativo tre anni dopo la laurea (TAB. 8): per la componente maschile, il reddito nel lavoro indipendente è maggiore della retribuzione del lavoro subordinato (1.373 euro contro 1.315); per la componente femminile, invece, è vero il contrario (rispettivamente 1.157 euro contro 1.199)¹⁵.

Anche dai dati sulla distribuzione degli occupati per posizione professionale (TAB. 9) si può ricavare un ulteriore elemento a sostegno della razionalità della scelta delle laureate di passare dal lavoro autonomo a quello dipendente: il 78% delle occupate si concentra infatti nelle professioni impiegatizie, dove la routine delle mansioni esecutive, contrapposta all'impegno a tutto campo dell'attività imprenditoriale, può essere utile per agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (la quota della componente maschile in queste

¹⁴ Per queste ragioni le imprese gestite da donne hanno mediamente vita più breve di quelle gestite dagli uomini (Chaganti, 1986; Rosa, Carter, Hamilton, 1996; Fasci, Valdez, 1998; Du Rietz, Henrekson, 2000; Watson 2003).

¹⁵ Questa differenza non si nota invece per l'insieme dei gruppi, dove il reddito da lavoro autonomo è maggiore della retribuzione del lavoro subordinato sia per i laureati sia per le laureate (rispettivamente 1.425 euro contro 1.341 e 1.181 euro contro 1.173).

professioni scende invece al 49%)¹⁶. Anche tra i laureati, infatti, la divisione delle attività domestiche e di cura tra uomini e donne è ben lontana dall'essere paritaria: il contributo dei mariti non supera il 29% del totale, anche quando le mogli lavorano a tempo pieno (ISTAT, 2004b).

A questi dati si può ancora aggiungere, prima di trarre le conclusioni, un'ultima considerazione sugli effetti positivi che le maggiori tutele del lavoro subordinato rispetto a quello autonomo (maternità, assistenza sanitaria) possono produrre sul passaggio dal lavoro indipendente a quello dipendente, pur nella consapevolezza che questa transizione non è sempre praticabile in modo diretto, ma può comportare un certo periodo di disoccupazione (la componente femminile è infatti nettamente maggioritaria nel flusso dei laureati in Economia che passano dal lavoro in proprio alla disoccupazione: 64,8%)¹⁷.

Tabella 8. Retribuzione mensile netta in euro dei laureati che svolgono un lavoro continuativo a tempo pieno iniziato dopo la Laurea (esclusi quanti non lo hanno indicato)

Gruppo	Lav. indipendente			Lav. dipendente			Totale		
	M	F	MF	M	F	MF	M	F	MF
Gruppo scientifico	1310,5	1120,5	1231,0	1297,9	1185,4	1248,4	1300,2	1174,8	1245,4
Gruppo chimico-farmaceutico	1452,1	1262,0	1360,8	1407,4	1241,6	1320,1	1413,7	1244,0	1325,4
Gruppo geobiologico	1172,0	1088,6	1123,5	1317,3	1194,3	1247,1	1259,3	1151,0	1197,0
Gruppo medico	2021,6	1687,5	1895,7	1600,4	1399,1	1523,3	1898,2	1601,5	1785,9
Gruppo ingegneria	1473,1	1314,5	1438,3	1384,3	1321,9	1374,1	1401,8	1320,0	1387,5
Gruppo architettura	1362,4	1109,8	1246,7	1233,0	1121,8	1179,4	1321,7	1113,9	1224,9
Gruppo agrario	1269,2	1054,8	1195,3	1218,7	1056,7	1149,2	1240,8	1056,0	1167,8
<i>Gruppo economico-statistico</i>	<i>1373,2</i>	<i>1157,2</i>	<i>1287,5</i>	<i>1314,5</i>	<i>1198,7</i>	<i>1254,6</i>	<i>1326,6</i>	<i>1193,1</i>	<i>1260,2</i>
Gruppo politico-sociale	1247,8	1132,9	1186,8	1309,4	1137,4	1206,0	1288,2	1136,1	1200,1
Gruppo giuridico	1226,2	1015,1	1115,6	1273,5	1133,2	1184,0	1248,4	1084,2	1152,4
Gruppo letterario	1076,3	980,1	1013,9	1132,4	1057,4	1079,2	1110,0	1031,7	1056,1
Gruppo linguistico	1330,9	1265,3	1279,2	1243,8	1078,9	1110,3	1261,5	1112,8	1141,7
Gruppo insegnamento	1150,0	1082,3	1102,8	1142,0	1027,8	1050,0	1144,6	1039,6	1062,8
Gruppo psicologico	1269,0	1338,0	1305,8	1169,4	991,8	1083,1	1219,2	1181,1	1199,7
Gruppo educazione fisica	1492,9	1187,5	1358,5	1262,7	1092,9	1165,2	1343,3	1115,5	1221,4
<i>Totale</i>	<i>1424,9</i>	<i>1180,9</i>	<i>1318,2</i>	<i>1340,9</i>	<i>1172,5</i>	<i>1264,8</i>	<i>1365,8</i>	<i>1174,9</i>	<i>1280,3</i>

Fonte: ISTAT (2004a).

¹⁶ Per l'insieme dei gruppi invece la differenza tra i sessi è quasi inesistente (54% contro 53%).

¹⁷ Il tasso di femminilizzazione è del 67,7% nella matrice aggregata.

Tabella 9. Laureati del 2001 che nel 2004 svolgono un lavoro continuativo iniziato dopo la Laurea per posizione nella professione e sesso (% riga)

Gruppi di corsi	Indipendenti			Dirigente ^b	Quadro funzionario ^c	Dipendenti		Altro ^f	Totale	Collaboratori coordinati e contin.	Totale (v.a. = 100)
	Imprenditore	Libero prof.	Altro ^a			Impiegato alta media qual. ^d	Impiegato esec. ^e				
<i>M+F</i>											
Gruppo scientifico	0,5	2,7	0,5	0,7	14,3	57,3	5,4	1,0	78,8	17,5	2.427
Gruppo chimico-farmaceutico	0,1	4,8	1,7	1,3	13,8	69,0	0,9	1,1	86,1	7,3	3.868
Gruppo geo-biologico	0,4	14,4	0,7	0,5	12,6	37,4	4,0	2,1	56,7	27,8	3.418
Gruppo medico	0,1	63,3	0,3	4,6	8,7	7,6	0,2	1,2	22,3	14,0	1.437
Gruppo ingegneria	0,7	16,3	0,1	1,0	11,0	61,3	1,7	0,8	75,8	7,0	14.976
Gruppo architettura	0,7	54,8	1,1	1,0	4,6	18,8	1,6	0,4	26,5	17,0	4.866
Gruppo agrario	1,1	33,3	2,4	3,9	7,3	33,0	3,4	1,1	48,6	14,7	1.968
<i>Gruppo economico-statistico</i>	1,6	7,1	0,7	0,8	7,8	57,2	14,1	0,2	80,1	10,5	18.619
Gruppo politico-sociale	0,8	6,7	1,5	1,8	7,8	40,1	16,3	1,2	67,2	23,8	7.560
Gruppo giuridico	1,6	37,8	0,8	1,1	7,1	26,6	7,3	0,3	42,4	17,5	10.108
Gruppo letterario	0,4	6,0	2,3	1,8	14,2	30,3	11,1	0,8	58,2	33,1	6.811
Gruppo linguistico	1,0	3,4	1,0	0,9	9,3	44,6	18,2	2,2	75,2	19,4	4.494
Gruppo insegnamento	0,4	4,7	0,8	1,1	12,4	45,1	9,6	1,4	69,7	24,4	2.979
Gruppo psicologico	0,1	18,9	0,6	0,3	7,0	22,6	3,8	0,9	34,6	45,8	2.421
Gruppo educazione fisica	2,5	7,6	4,1	0,5	42,1	19,8	7,1	3,0	72,6	12,7	197
<i>Totale</i>	0,9	16,5	0,9	1,2	9,5	44,8	8,4	0,8	64,7	16,9	86.146
<i>Maschi</i>											
Gruppo scientifico	0,1	6,6	2,0	2,3	12,4	67,7	1,0	1,4	84,7	6,4	1.538
Gruppo chimico-farmaceutico	1,0	17,6	0,7	0,8	12,6	40,8	1,9	2,6	58,8	21,9	1.464
Gruppo geo-biologico	0,1	67,5	0,4	4,6	8,2	7,2	0,2	1,6	21,8	10,2	832
Gruppo medico	0,8	15,9	0,2	1,2	11,4	61,8	1,8	0,9	76,9	6,2	12.496
Gruppo ingegneria	0,3	60,7	0,2	1,6	4,9	17,6	1,0	0,8	25,9	13,1	2.427
Gruppo architettura	1,9	33,7	2,6	4,2	8,3	32,8	2,7	1,3	49,4	12,5	1.156
Gruppo agrario	2,5	10,8	1,0	1,2	9,1	53,8	11,6	0,2	75,8	9,9	9.968
<i>Gruppo economico-statistico</i>	1,9	10,8	1,3	3,1	11,1	37,3	11,3	2,2	64,9	21,1	2.897
											(segue)

(segue)

Luisa Rosti

115

Tabella 9. (seguito)

Gruppi di corsi	Indipendenti			Totale	Dirigente ^b	Quadro funzionario ^c	Dipendenti		Altro ^f	Totale	Collaboratori coordinati e contin.	Totale (u.d. = 100)
	Imprenditore	Libero prof.	Altro ^a				Impiegato alta media qual. ^d	Impiegato esec. ^e				
Gruppo politico-sociale	3,4	45,3	0,3	49,1	1,4	7,1	22,2	5,1	0,2	36,1	14,9	4.506
Gruppo giuridico	1,0	10,3	3,7	15,0	1,1	15,4	20,1	13,4	0,5	50,6	34,4	1.536
Gruppo letterario	0,5	7,1	1,0	8,6	1,4	10,5	46,3	15,7	1,9	76,0	15,4	421
Gruppo linguistico	0,8	6,7	2,4	9,8	5,1	6,3	40,0	6,3	4,3	61,6	28,6	255
Gruppo insegnamento	0,7	23,2	-	23,9	1,7	3,4	25,8	7,0	1,7	39,6	36,5	414
Gruppo psicologico	3,9	13,2	5,3	22,4	1,3	26,3	21,1	7,9	7,9	64,5	13,2	78
Gruppo educazione fisica	0,4	3,7	0,8	4,8	0,8	8,1	64,4	4,4	0,8	78,5	16,7	1.316
Totale	1,6	20,7	0,8	23,1	1,5	9,8	46,6	5,9	0,9	64,7	12,2	41.306
Femmine												
Gruppo scientifico	0,6	1,4	0,3	2,3	0,7	21,7	49,0	6,6	1,3	79,2	18,4	1.111
Gruppo chimico-farmaceutico	-	3,6	1,5	5,2	0,7	14,8	69,8	0,7	1,0	87,0	7,9	2.330
Gruppo geo-biologico	-	12,0	0,7	12,7	0,3	12,6	35,0	5,5	1,8	55,1	32,2	1.954
Gruppo medico	-	57,4	0,3	57,7	4,6	9,4	7,9	0,2	0,8	23,0	19,2	605
Gruppo ingegneria	0,2	18,4	0,0	18,6	0,4	9,2	59,2	1,4	0,1	70,3	11,1	2.480
Gruppo architettura	1,1	49,0	2,0	52,1	0,4	4,4	20,0	2,3	-	27,1	20,8	2.438
Gruppo agrario	-	32,7	2,1	34,7	3,3	5,7	33,3	4,3	0,7	47,4	17,8	813
Gruppo economico-statistico	0,6	2,8	0,5	3,9	0,4	6,3	61,2	17,0	0,1	85,0	11,1	8.650
Gruppo politico-sociale	0,1	4,1	1,6	5,8	0,9	5,8	41,8	19,4	0,6	68,6	25,6	4.662
Gruppo giuridico	0,2	31,7	1,2	33,0	0,9	7,0	30,0	9,0	0,5	47,4	19,6	5.602
Gruppo letterario	0,2	4,7	1,9	6,8	2,0	13,9	33,3	10,4	0,9	60,4	32,8	5.275
Gruppo linguistico	1,0	3,0	1,0	5,1	0,8	9,1	44,4	18,5	2,2	75,1	19,8	4.073
Gruppo insegnamento	0,3	4,5	0,7	5,5	0,7	13,0	45,6	9,9	1,2	70,4	24,0	2.724
Gruppo psicologico	-	18,0	0,7	18,7	-	7,7	22,0	3,1	0,7	33,5	47,7	2.007
Gruppo educazione fisica	0,8	4,2	3,4	8,4	-	52,9	19,3	6,7	-	79,0	12,6	118
Totale	0,4	12,7	1,1	14,1	0,9	9,3	43,1	10,8	0,7	64,8	21,1	44.840

^a Lavoratore in proprio, coadiuvante nell'azienda di un familiare, socio di una cooperativa, altro. ^b Inclusi i docenti universitari e i magistrati. ^c Inclusi i ricercatori, gli insegnanti di scuola media superiore, inferiore, elementare e materna, gli ufficiali delle forze armate e assimilati. ^d Inclusi i sottufficiali delle forze armate e assimilati. ^e Inclusi i militari di carriera e assimilati di grado inferiore a sottufficiale. ^f Capo operaio, operaio qualificato, altro.

5. CONCLUSIONI

L'analisi empirica ha evidenziato due significative differenze di genere nelle matrici di transizione dei laureati del gruppo economico-statistico: in primo luogo, si nota che la mobilità tra occupati dipendenti e indipendenti segue percorsi opposti per la componente femminile (che passa in prevalenza dal lavoro autonomo a quello dipendente) rispetto a quella maschile (che passa in prevalenza dall'occupazione dipendente al lavoro autonomo). In secondo luogo, si osserva che vi è una maggior difficoltà delle laureate a permanere nell'occupazione indipendente, sia rispetto alla componente maschile sia rispetto al lavoro subordinato.

Due ragioni convergono a spiegare questo risultato: da un lato rileva la minor abilità specifica, dovuta al maggior incentivo a mettersi in proprio che la discriminazione dei datori di lavoro fornisce alle donne; d'altro lato operano i vincoli che gli stereotipi negativi delle istituzioni creditizie pongono all'attività delle imprenditrici. Il loro effetto congiunto abbassa i redditi del lavoro in proprio rispetto alla retribuzione del lavoro subordinato, e induce le laureate ad abbandonare la posizione imprenditoriale per quella impiegatizia, perpetuando in tal modo gli stereotipi e trasformando i pregiudizi in profezie autoconfermantisi.

Queste conclusioni sottolineano la rilevanza economica e la duplice valenza degli stereotipi di genere: i loro effetti si manifestano infatti nelle conseguenze negative che ricadono sia sulle donne sia sul sistema economico. La loro presenza condiziona in primo luogo le scelte professionali delle laureate riducendo i loro redditi, abbassando il rendimento del loro investimento in capitale umano, ostacolando i loro percorsi di carriera e precludendo loro il raggiungimento dei ruoli imprenditoriali e delle posizioni apicali nelle organizzazioni gerarchiche.

Ma le conseguenze negative degli stereotipi di genere si ripercuotono anche sull'efficienza allocativa nel mercato del lavoro, dove individui e posizioni lavorative risultano abbinati in modo imperfetto, generando di conseguenza uno spreco di risorse umane che limita le prospettive di sviluppo del sistema economico e riduce il prodotto effettivo rispetto a quello potenzialmente ottenibile con gli stessi fattori produttivi.

A causa di questi effetti negativi, l'eliminazione degli stereotipi di genere rappresenta non solo un vantaggio per le donne, ma anche, e soprattutto, un interesse generale della società. Questo interesse generale emerge con particolare evidenza sui mercati del lavoro *moderni*, dove tutti gli agenti sono diversi tra loro e dove tutte le informazioni rilevanti sono private: in tale contesto, il problema da risolvere affinché sia massimo il benessere collettivo è quello di mettere la persona giusta al posto giusto, e il perseguimento dell'interesse generale richiede che i cervelli migliori siano abbinati ai ruoli imprenditoriali e alle posizioni apicali della gerarchia sociale. Gli agenti che si attivano come imprenditori sostengono infatti il livello di produzione, di occupazione e di reddito del sistema economico in cui operano (creando sempre un posto di lavoro per sé e spesso anche per altri), e questi effetti positivi sono tanto maggiori quanto più abili sono gli imprenditori e quanto minori sono per loro i rischi di fallimento. Similmente, al vertice delle organizzazioni gerarchiche le decisioni errate possono produrre danni enormi rovesciandosi a cascata sui livelli decisionali sottostanti, ed è quindi razionale affidare queste decisioni alle menti più capaci di cui si dispone, al fine di minimizzare queste perdite.

L'intelligenza di cui dispone la società è quella incorporata nella mente di uomini e donne, che per mezzo dell'istruzione e della formazione la trasformano in quell'insieme di abi-

lità innata e di competenze acquisite che gli economisti chiamano capitale umano, e che è la più importante forma di capitale delle economie moderne. Ora, gli economisti assumono di consueto che uomini e donne siano dotati di intelligenza in ugual misura e che l'investimento in capitale umano sia realizzato secondo criteri individualmente razionali e socialmente efficienti, cioè sia tale da incentivare gli individui più intelligenti ad investire in istruzione e formazione più di quelli meno intelligenti, rivelando per questa via le capacità individuali e facilitando gli abbinamenti alle posizioni lavorative.

I dati commentati nei precedenti paragrafi hanno evidenziato la grande fiducia che le giovani donne sembrano riporre nell'istruzione come meccanismo di segnalazione delle capacità individuali: il loro rendimento scolastico mostra infatti prestazioni nettamente superiori a quelle dei maschi, ma l'abbinamento alle posizioni lavorative non è conseguente. Sul mercato del lavoro emergono infatti anche per le giovani laureate in discipline economiche evidenti ostacoli al perfetto funzionamento del meccanismo che abbina gli individui ai posti di lavoro, poiché la presenza femminile nei ruoli imprenditoriali e nelle posizioni dirigenziali è veramente esigua. La società sopporta un costo, come conseguenza del sotto-utilizzo della componente femminile nelle posizioni apicali della gerarchia sociale: il costo dovuto al mancato utilizzo di metà della potenziale intelligenza di cui la società dispone, che non produce i suoi benefici effetti decisionali; ridurre questo costo sociale non rappresenta dunque soltanto un interesse particolare delle donne ma anche un interesse generale della società.

L'eliminazione dei pregiudizi legati al genere è però un obiettivo difficile da raggiungere, perché l'agire secondo stereotipi è coerente con l'ipotesi di comportamento razionale degli agenti. Infatti, in contesti informativi nei quali l'imperfetta osservabilità e verificabilità delle caratteristiche produttive degli individui lasciano spazio «al pregiudizio, nel senso letterale del termine, cioè ad un giudizio sulle capacità lavorative dato preliminarmente all'evidenza empirica e non alterato da essa» (Arrow, 1987, p. 448), gli stereotipi diventano profezie che trovano in se stesse il proprio adempimento.

Ad esempio, l'opinione delle banche che le imprenditrici siano in media meno affidabili degli imprenditori trova indubbia conferma in ciò che in realtà si osserva (e che anche i nostri dati evidenziano): le imprenditrici sono effettivamente clienti più rischiosi degli imprenditori, perché hanno minori probabilità di sopravvivere nello stato e dunque di rimborsare il prestito; pertanto, è razionale chiedere loro maggiori garanzie o maggiori tassi di interesse. Ma questa conferma *ex post* dello stereotipo è almeno in parte determinata dal comportamento delle banche *ex ante*: la sopravvivenza delle laureate nel lavoro indipendente è infatti così bassa anche a causa dei maggiori tassi di interesse imposti a ciascuna di loro per effetto dei pregiudizi di genere.

Per rimediare a questa situazione servono politiche (come le azioni positive e le quote) che possano rompere il circolo vizioso delle previsioni "autorealizzanti" (Arrow, 1972; Stiglitz, 1973). Queste politiche saranno necessarie fino a quando i meccanismi allocativi sul mercato del lavoro non produrranno una rappresentanza femminile nei ruoli imprenditoriali e nelle posizioni dirigenziali della società che rifletta la pari distribuzione di intelligenza tra i sessi; fino ad allora, ogni posizione apicale lasciata libera da una donna 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).

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- ALBA-RAMIREZ A. (1994), *Self-Employment in the Midst of Unemployment: The Case of Spain and the United States*, "Applied Economics", 26, 3, pp. 189-204.
- ARROW K. J. (1972), *Models of Job Discrimination*, in A. H. Pascal (ed.), *Racial Discrimination in Economic Life*, Lexington Books, Lexington (MA), pp. 83-102.
- ID. (1987), *Rationality of Self and Others in an Economic System*, in R. M. Hogarth, M. W. Reder (eds.), *Rational Choice*, University of Chicago Press, Chicago.
- BUTTNER E. H., MOORE D. P. (1997), *Women's Organizational Exodus to Entrepreneurship: Self-reported Motivations and Correlates with Success*, "Journal of Small Business Management", 35, 1, pp. 34-46.
- CARRASCO R. (1999), *Transitions to and from Self-employment in Spain: An Empirical Analysis*, "Oxford Bulletin of Economics and Statistics", 61, 3, pp. 315-41.
- CARTER S., ROSA P. (1998), *The Financing of Male and Female Owned-business*, "Entrepreneurship and Regional Development", 10, 3, pp. 225-41.
- CHAGANTI R. (1986), *Management in Women-owned Enterprises*, "Journal of Small Business Management", 24, 4, pp. 18-29.
- CHAGANTI R., PARASURAMAN S. (1996), *A Study of the Impact of Gender on Business Performance and Management Patterns in Small Businesses*, "Entrepreneurship Theory and Practice", 21, 2, pp. 73-5.
- CLARK K., DRINKWATER S. (1998), *Ethnicity and Self-Employment in Britain*, "Oxford Bulletin of Economics and Statistics", 60, 3, pp. 383-407.
- COATE S. E., TENNYSON E. S. (1992), *Labor Market Discrimination, Imperfect Information and Self Employment*, "Oxford Economic Papers", 44, 2, pp. 272-88.
- COLEMAN S. (2000), *Access to Capital and Terms of Credit: A Comparison of Men and Women Owned Small Businesses*, "Journal of Small Business Management", 38, 3, pp. 37-52.
- DENNIS W. J. JR. (1996), *Self-Employment: When Nothing Else is Available?*, "Journal of Labor Research", 17, 4, pp. 645-61.
- DE WIT G. (1993), *Models of Self-Employment in a Competitive Market*, "Journal of Economic Surveys", 7, 4, pp. 365-97.
- DU RIETZ A., HENREKSON M. (2000), *Testing the Female Underperformance Hypothesis*, "Small Business Economics", 14, 1, pp. 1-10.
- EVANS D. S., LEIGHTON L. S. (1989), *Some Empirical Aspects of Entrepreneurship*, "American Economic Review", 79, 3, pp. 519-35.
- FAGENSON E. A., MARCUS E. A. (1991), *Perceptions of the Sex-role Stereotypic Characteristics of Entrepreneurs: Women's Evaluations*, "Entrepreneurship Theory and Practice", 15, 4, pp. 33-47.
- FAIRLIE R. W., MEYER B. D. (1996), *Ethnic and Racial Self-Employment Differences and Possible Explanations*, "Journal of Human Resources", 31, 4, pp. 757-93.
- FASCI M. A., VALDEZ J. (1998), *A performance Contrast of Male- and Female-owned Small Accounting Practices*, "Journal of Small Business Management", 36, 3, pp. 1-7.
- ISTAT (2004a), *Inserimento professionale dei laureati*, Roma.
- ISTAT (2004b), *Rapporto annuale. La situazione del Paese nel 2004*, Roma.
- LE A. T. (1999), *Empirical Studies of Self-Employment*, "Journal of Economic Surveys", 13, 4, pp. 381-416.
- MOORE R. L. (1983), *Employer Discrimination: Evidence From Self-Employed Workers*, "Review of Economics and Statistics", 65, 3, pp. 496-501.
- MOORE C., MUELLER R. E. (2002), *The Transition into Self-Employment in Canada: The Importance of Involuntary Separation and Unemployment Duration*, "Applied Economics", 34, 6, pp. 791-801.
- ORHAN M. (2001), *Women Business Owners in France: The Issue of Financing Discrimination*, "Journal of Small Business Management", 39, 1, pp. 95-102.
- ROSA P., CARTER S., HAMILTON D. (1996), *Gender as a Determinant of Small Business Performance: Insights from a British Study*, "Small Business Economics", 8, 4, pp. 463-78.
- ROSTI L., CHELLI F. (2005), *Gender Discrimination, Entrepreneurial Talent and Self-Employment in Italy*, "Small Business Economics", 24, 2, pp. 131-42.
- ID. (2007), *Self-employment among Italian Female Graduates*, "Quaderni di Dipartimento 188", Dipartimento di Economia politica e metodi quantitativi, Università di Pavia.
- SABBADINI L. L. (2004), *Come cambia la vita delle donne*, ISTAT, Presidenza del Consiglio dei ministri, Ministero per le Pari Opportunità, Roma.
- STIGLITZ J. E. (1973), *Approaches to the Economics of Discrimination*, "American Economic Review Papers and Proceedings", 63, 2, pp. 287-95.

Luisa Rosti

119

- TACKER T. L. (1995), *Overcoming Discrimination through Entrepreneurship*, "Journal of Private Enterprise", 11, 1, pp. 1-12.
- WATSON J. (2003), *Failure Rates for Female Controlled Businesses: Are They Any Different?*, "Journal of Small Business Management", 41, 3, pp. 262-77.