

INTERFERENZE ASIMMETRICHE. UNO STUDIO DELLA DISCONTINUITÀ LAVORATIVA FEMMINILE

di Alessandro Rosina, Chiara Saraceno

Questo studio, basato su un'indagine ISTAT, analizza l'impatto specifico che le circostanze familiari e il capitale umano individuale hanno sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro. Il capitale umano individuale delle donne calcolato in base al livello di istruzione risulta essere di gran lunga il più importante fattore di differenziazione fra donne sia rispetto alla probabilità che esse entrino nel mercato del lavoro, sia alla probabilità che vi restino nel periodo di formazione della famiglia, per quanto limitino il numero dei figli. Il capitale umano del marito, misurato in base al grado d'istruzione, svolge invece in questo campo un ruolo ambivalente. Quando il livello d'istruzione del marito è più elevato di quello della moglie ciò ha un impatto negativo. Tale negatività cresce al crescere dell'asimmetria fra i due livelli d'istruzione. Quando i coniugi posseggono un alto livello d'istruzione l'impatto del livello d'istruzione del marito sulla presenza della coniuge nel mercato del lavoro è neutro. Quindi la polarizzazione sociale non discende soltanto dall'omogamia del matrimonio, ma anche da una tradizionale asimmetria relativa al capitale umano fra i coniugi.

This study, based on an ISTAT survey, analyses the specific impact family circumstances and individual human capital have on the labour market participation of women over the life cycle. Women's individual human capital as measured by education appears by far the most important factor differentiating women both in the likelihood that they enter the labour market and that they remain in it throughout the family formation years, even controlling for the number of children. The husbands' human capital, as measured by education, plays instead an ambivalent role with regard to women's labour market participation. When the husband's education is higher than the wife's, it has a negative impact. The negative impact is greater the wider the asymmetry. When both spouses have a high education, the impact of the husband's education is neutral: it neither increases nor deters women's chances to participate. Social polarisation, therefore does not result only from marriage homogamy but also from a traditional asymmetry in the spouses' human capital.

1. PREMESSA

È ormai acquisito in letteratura che l'offerta di lavoro femminile è fortemente condizionata in ogni passaggio non solo dalla domanda di lavoro sul mercato, ma anche dalla domanda di lavoro (sia di cura che di riproduzione) proveniente dalla famiglia, oltre che dai modelli di genere, sia condivisi a livello soggettivo che incorporati nella organizzazione sociale. Pfau-Effinger (1998, 2004) a questo proposito distingue tra *gender cultures* e *gender arrangements*. Mentre le prime hanno a che fare con modelli di genere – maschile e

Alessandro Rosina insegna Demografia e modelli di Population Dynamics all'Università Cattolica di Milano.
Chiara Saraceno, professore ordinario di Sociologia della famiglia presso la Facoltà di Scienze politiche di Torino, è attualmente professore di ricerca presso il Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).

femminile – condivisi a livello culturale, i secondi hanno piuttosto a che fare con il modo in cui le istituzioni sociali ai più vari livelli favoriscono, o danno per scontata, la divisione del lavoro in base al genere, o viceversa ne consentono una ridefinizione. Benché il *welfare state* sia un elemento importante dei *gender arrangements*, questi includono anche altre dimensioni normalmente non comprese nell'area del welfare. Oltre alle norme di diritto civile che regolano i rapporti tra i coniugi, includono anche il sistema fiscale, i modelli di funzionamento del mercato del lavoro, gli orari dei servizi scolastici. Includono cioè tutti i sistemi di convenienze e di vincoli a livello sia individuale che familiare con cui una donna con responsabilità familiari – o che pensa di averne nel prossimo futuro – fa i conti quando decide se e in che termini rimanere nel mercato del lavoro. Gran parte della letteratura comparativa degli ultimi anni ha segnalato come, a prescindere dalle preferenze individuali, siano soprattutto i modelli di genere implicitamente o esplicitamente sostenuti dalla organizzazione del lavoro da un lato, dal sistema di welfare (incluso il sistema pensionistico e le varie forme di prove dei mezzi cui sono vincolati taluni trasferimenti) e da quello fiscale dall'altro, a spiegare le differenze tra paesi sviluppati nella partecipazione delle donne al mercato del lavoro (si veda ad esempio Gornick, Meyers, 2003).

Se la varietà dei *gender arrangements* istituzionalizzati fornisce importanti spiegazioni dei modelli di partecipazione femminile a livello macro, a livello micro occorre tuttavia guardare anche ad altre dimensioni. Due sembrano, in particolare, importanti: la divisione del lavoro in base al genere all'interno della famiglia e più precisamente della coppia, e le risorse negoziali che le donne hanno per modificarla, almeno per quanto attiene alla presenza sul mercato del lavoro (Blossfeld, Drobnič, 2001; Crompton, 2006). Si tratta di dimensioni importanti in tutti i paesi sviluppati, ma particolarmente in un paese, come l'Italia, in cui sia l'organizzazione del mercato del lavoro che il sistema di welfare sono ancora largamente fondati su una forte aspettativa di divisione del lavoro specializzata in base al genere: orari di lavoro e modelli di carriera rigidi, con forti penalità, sul piano della protezione sociale, per chi non riesce a realizzarli, servizi sociali ed educativi scarsi (i primi) e (i secondi) spesso a metà tempo, forti disuguaglianze regionali. Tali aspettative, e l'insieme di opzioni e costrizioni strutturate che offrono, a loro volta accentuano il vantaggio competitivo degli uomini sul mercato del lavoro. Perciò, quando le coppie devono decidere come far fronte ai bisogni sia di reddito che di cura trovano sia nel repertorio dei modelli di genere che negli assetti organizzativi forti incentivi alla specializzazione sulla base del genere, così come teorizzato da Becker (1981). Modifiche nelle risorse individuali delle donne (l'istruzione soprattutto) possono tuttavia portare a parziali modificazioni della specializzazione, anche se più sul piano della partecipazione al mercato del lavoro che su quello della partecipazione al lavoro familiare. Come è stato da più parti osservato, infatti, l'attribuzione alle donne/mogli/partner del lavoro familiare rimane l'elemento più rigido del sistema famiglia-lavoro in tutti i paesi, anche se con gradi di intensità e con conseguenze sulla partecipazione al mercato del lavoro diverse (Blossfeld, Drobnič, 2001; Saraceno, Olgner, Torrioni, 2005).

In questo lavoro ci proponiamo appunto di verificare, per l'Italia, il ruolo che ha l'istruzione sia delle donne che dei loro coniugi nelle possibilità di permanenza delle prime nel mercato del lavoro lungo il corso di vita e nonostante l'assunzione di responsabilità familiari. Mentre il ruolo positivo dell'istruzione delle donne è noto e documentato sia dai dati trasversali (*cross section*) che dai dati longitudinali (cfr. ad esempio Schizzerotto, Bison, Pisati, 1986), quello dell'istruzione dei mariti è controverso. La maggiore adesione all'ideale di eguaglianza da parte degli uomini a istruzione elevata, unitamente a una mag-

giore disponibilità di risorse economiche per acquistare sul mercato servizi sostitutivi del lavoro familiare della moglie, suggerirebbe infatti che una istruzione elevata dei mariti abbia un effetto positivo sulla partecipazione al mercato del lavoro delle mogli (ad esempio Bernasco, De Graaf, Utee, 1998). Le teorie del capitale umano e dei vantaggi della specializzazione (Becker, 1981), ma anche quelle basate sul modello delle risorse per la negoziazione (ad esempio Sørensen, McLanahan, 1987), suggerirebbero viceversa che una istruzione elevata del marito, rafforzando il suo vantaggio competitivo nel mercato del lavoro e nella divisione del lavoro familiare, abbia un effetto negativo sulla partecipazione della moglie al mercato del lavoro.

2. LO STATO DELLE CONOSCENZE: LE TEORIE E LE RICERCHE EMPIRICHE

L'attenzione per il carattere insieme interdipendente e asimmetrico delle scelte degli uomini e delle donne sul mercato del lavoro in quanto partner di coppia è, come noto, al centro del *Treatise* di Becker (1981), che le spiega in termini di funzione (unica) di utilità della famiglia. Una versione un po' più attenta alle diverse dimensioni intertemporali, e quindi alla diversa struttura dei rischi che genera questa unica funzione di utilità per gli uomini e per le donne si deve a De Singly (1994). Altri autori, pur riconoscendo a Becker il merito di aver messo a fuoco la famiglia come ambito di definizione della offerta di lavoro, ne hanno variamente criticato l'assunto che nella famiglia esista, appunto, un'unica funzione di utilità e hanno segnalato l'esistenza di possibili conflitti di interesse tra i diversi soggetti (cfr. Sørensen, MacLanahan, 1987).

Viceversa Hakim (2000) suggerisce che, almeno nelle società più democratiche e meno tradizionali per quanto riguarda i rapporti di genere, le differenze tra uomini e donne nel mercato del lavoro e nella famiglia (anche se questo secondo aspetto è dall'autrice solo dato per scontato) siano riconducibili non già a meccanismi di esclusione o di potere asimmetrico, e neppure all'esistenza di un'unica funzione di utilità entro la coppia e la famiglia, bensì a preferenze. Queste darebbero conto sia delle differenze tra uomini e donne (più donne che uomini avrebbero una preferenza per l'investimento nella famiglia) che delle differenze tra donne. Si tratta di una tesi fortemente controversa, soprattutto per la fragilità delle sue basi empiriche. In particolare Crompton (2006, capp. 2 e 7; cfr. anche McRae, 2003), pur riconoscendo l'importanza della soggettività e delle differenze di priorità e valori tra gli esseri umani, sottolinea come Hakim non spieghi perché questo dovrebbe valere solo per le donne, o più per le donne che per gli uomini (a meno di tornare a una sorta di biologismo, sia pur intellettualmente sofisticato). Soprattutto non è chiaro perché tali preferenze in tutti i paesi, a prescindere dal loro tipo di welfare, siano distribuite così asimmetricamente tra i gruppi sociali, con le preferenze per un esclusivo investimento nella famiglia e per ruoli di genere tradizionali maggiormente diffuse nei gruppi sociali meno istruiti ed economicamente più modesti. Proprio questa distribuzione asimmetrica delle preferenze suggerisce come occorra guardare anche, e prima, alla struttura delle risorse e dei vincoli – individuali, familiari e sociali – in cui esse si formano.

Bernardi (2001) è stato tra i primi in Italia ad affrontare la questione della partecipazione delle donne al mercato del lavoro sia dal punto di vista longitudinale, sia da quello delle interferenze di coppia. In particolare il suo interrogativo riguarda l'interferenza tra occupazione della moglie e occupazione del marito, in entrambe le direzioni. La questione della divisione del lavoro familiare rimane sullo sfondo. Utilizzando i dati della secon-

da indagine sulla fecondità, Bernardi ha mostrato come le coppie italiane, analogamente a quanto avviene in altri paesi, siano caratterizzate da una forte omogamia in termini di capitale umano (indicato dal livello di istruzione). Stante la chiusura del *gender gap* nell'istruzione avvenuto in Italia alla fine degli anni '70, ciò significa che, almeno nelle coorti più giovani, donne e uomini investono in modo simile nel proprio capitale umano. Arrivano quindi alla negoziazione su chi/quanto sta nel mercato del lavoro in teoria con le stesse risorse di partenza. Ciò tuttavia dà luogo a un paradosso a nostro parere non del tutto esplicitato e tanto meno chiarito da Bernardi stesso. Da un lato, le donne più istruite hanno una maggiore probabilità di rimanere nel mercato del lavoro. Dall'altro lato però, a un più elevato vantaggio competitivo maschile nel mercato del lavoro, cioè a un'istruzione elevata dei mariti, corrisponde un effetto negativo sulla partecipazione al mercato del lavoro delle mogli. Stante che, data l'omogamia matrimoniale, le donne ad alta istruzione sono di norma sposate con uomini ad alta istruzione, dovremmo trovare tra di loro più bassi, non più alti, livelli di partecipazione (e di continuità nella partecipazione) che tra le donne meno istruite. Sembrerebbe perciò a prima vista che le donne più istruite stiano nel mercato del lavoro nonostante il disincentivo derivante dall'avere un marito con posizione forte nel mercato del lavoro. Viceversa, nelle coppie in cui i mariti hanno minori risorse di capitale umano e portano, banalmente, meno reddito alla famiglia, le donne, lungi dall'essere incentivate a rimanere nel mercato del lavoro, ne escono più facilmente o non vi entrano neppure. Ciò suggerisce che sono in gioco sia strutture di opportunità che modelli di genere diversificati nei vari gruppi sociali (Crompton, 2006). Le donne con istruzione più elevata possono negoziare non tanto una divisione del lavoro familiare meno asimmetrica, quanto piuttosto un modello di genere femminile più sfaccettato, che comprende anche una vita professionale qualificata. Allo stesso tempo, possono comprare tempo/lavoro sostitutivo del (loro) lavoro familiare gratuito. In altri termini, sembrerebbe che l'ipotesi della esistenza di un'unica funzione di utilità nella famiglia valga di più – pur con tutte le riserve del caso – quando le risorse sono scarse che quando sono maggiori. È una ipotesi che verificheremo nel nostro lavoro.

Per quanto riguarda la divisione del lavoro familiare, i dati più recenti per l'Italia sono quelli dell'indagine ISTAT sull'uso del tempo effettuata nel 2003 (ISTAT, 2005). Da questi emerge la persistente asimmetria nell'uso del tempo tra uomini e donne, in particolare per quanto riguarda il tempo dedicato rispettivamente al lavoro remunerato e al lavoro familiare. Le donne, anche le occupate, e anche se sono quasi sempre occupate a tempo pieno, dedicano meno tempo degli uomini al lavoro remunerato e viceversa molto più tempo al lavoro familiare. È vero che, rispetto a tredici anni prima, le donne occupate con carichi familiari dedicano un po' meno tempo al lavoro domestico in senso stretto e gli uomini, specie i padri più giovani, dedicano un po' più di tempo alla cura dei figli, in particolare quando la moglie è occupata (Romano, 2005). Tuttavia, se si sommano le ore dedicate al lavoro remunerato e quelle dedicate al lavoro familiare, le donne occupate e con carichi familiari tra i 25 e i 54 anni occupano complessivamente un'ora al giorno in più degli uomini nelle stesse condizioni. Quando ci sono figli piccoli, le ore in più diventano due. Perciò in Italia le donne sposate, soprattutto con figli, continuano a farsi carico della stragrande maggioranza del lavoro familiare (oltre al 70%) anche quando sono occupate.

Va inoltre segnalato che l'Italia è, tra i paesi europei che partecipano alle indagini sull'uso del tempo, quello caratterizzato da maggiori asimmetrie di genere (EUROSTAT, 2004). Occupate o meno, le donne sono, quindi, una risorsa cruciale per l'occupazione dei mariti. Il viceversa è meno chiaro, sul versante del lavoro familiare. È vero che i mariti di don-

na lavoratrice effettuano più lavoro familiare dei mariti di donna casalinga e che ciò vale di più nelle coppie a elevata istruzione, il che conferma indirettamente che siamo di fronte a una parziale ridefinizione dei modelli di genere. Tuttavia non solo si è ben lontani dalla simmetria, ma vi è una sorta di effetto soglia. Quando la carriera è esigente e soprattutto promettente, gli uomini, benché a istruzione elevata, riducono consistentemente la propria partecipazione. In queste coppie l'ipotesi del vantaggio competitivo sembra valere più sul versante della (non) partecipazione al lavoro familiare da parte del marito che su quella dello scoraggiamento *tout court* del lavoro remunerato delle mogli.

Quanto alle differenze territoriali, sia per quanto riguarda il mercato del lavoro che la partecipazione femminile, la letteratura è amplissima e non occorre richiamarla qui. Meno ampia, più recente e più frammentaria quella sui sistemi locali di welfare, specie per quanto attiene alle dimensioni che più direttamente interferiscono con l'organizzazione familiare (si veda, ad esempio, Saraceno, 2003). Entrambe queste letterature in ogni caso disegnano sistemi locali molto differenziati in cui avvengono concretamente le scelte delle donne con responsabilità familiari e delle coppie. Tanto più interessante risulta verificare se, in questi contesti differenziati, caratteristiche individuali e di coppia simili diano esiti a risultati simili, dello stesso segno, o se invece il peso delle circostanze locali annulli quello delle dotazioni individuali.

3. FONTE DEI DATI E IPOTESI

Per molto tempo i temi qui trattati sono stati affrontati con dati di tipo trasversale (*cross section*). Questo tipo di dati, specie se derivanti da indagini ripetute nel tempo, sono molto utili per delineare l'ambito delle questioni da porsi e l'ampiezza del cambiamento (o non cambiamento) in corso, da una coorte all'altra. Sono utili soprattutto a delineare i contorni macro del mutamento sociale. Sono meno utili invece a cogliere i processi di definizione delle priorità (preferenze, ma anche bisogni), di negoziazione, di interazione puntuale con il sistema di vincoli e risorse entro cui le donne, gli uomini, le coppie prendono le loro decisioni rispetto alla partecipazione al mercato del lavoro, in particolare delle donne e soprattutto di quelle con carichi familiari. Solo dati di tipo longitudinale sono in grado di mostrare i punti di intersezione "critici" tra "carriere familiari" e "carriere lavorative", mostrandone la maggiore o minore interdipendenza e anche, se le informazioni necessarie sono state raccolte, mostrando l'interdipendenza dei corsi di vita, delle scelte tra lavoro e famiglia, dei componenti di una coppia (Blossfeld, Drobnič, 2001). I partner, infatti, possono influenzare – negativamente o positivamente – la partecipazione delle proprie compagne in diversi modi: a livello della divisione del lavoro familiare, ma anche – e forse soprattutto – facendo o meno valere i propri vantaggi competitivi sul mercato del lavoro, o ancora, rendendo o meno necessario il lavoro remunerato femminile.

L'analisi presentata in questo lavoro si basa sull'indagine "Famiglia e soggetti sociali" condotta dall'ISTAT nel 2003 che contiene informazioni sulla storia lavorativa e familiare (anche se non sempre in forma ideale per seguire le vicende lavorative di coppia). Pur con tutti i limiti delle rilevazioni retrospettive, ha il grande vantaggio di avere un campione nazionale di quasi 50.000 soggetti, consentendo quindi di poter condurre analisi molto dettagliate sia in riferimento a specifiche categorie di individui che a livello territoriale. Quest'ultimo aspetto è di fondamentale rilevanza, stante le differenze che caratterizzano il nostro paese sia nei modelli di partecipazione femminili al mercato del lavoro che per modelli locali di welfare.

In particolare analizzeremo le carriere lavorative femminili, utilizzando il termine “carriera” à la Elder (1985), ovvero intendendo una traiettoria in un ruolo e campo esperienziale, non una progressione lungo i gradini di una scala. Ci interessa infatti cogliere chi, con quali caratteristiche individuali (appartenenza di coorte, capitale umano) e famigliari (in coppia o meno, con o senza figli) ha una carriera lavorativa continua piuttosto che discontinua e quali sono le ragioni della discontinuità.

La nostra ipotesi è che l’istruzione, ovvero le caratteristiche individuali, abbiano un ruolo molto forte, ma mediato sia dalla collocazione territoriale, quindi dalle caratteristiche della domanda di lavoro e dal sistema di welfare locale, sia dalle vicende famigliari. In queste ultime riteniamo giochino un ruolo specifico e non univoco, oltre alla presenza di figli, anche le caratteristiche del partner. In particolare intendiamo verificare se l’impatto di una istruzione elevata dei mariti abbia o meno un effetto univoco sulla partecipazione delle mogli per tutti i livelli di istruzione di queste ultime. Intendiamo perciò anche verificare se l’esistenza di coppie “a doppia carriera” nei livelli di istruzione alta sia l’esito di una interazione positiva tra i livelli di istruzione dei coniugi o viceversa dipenda semplicemente dalla forza del capitale umano delle mogli.

4. UN QUADRO DESCRITTIVO DELLA PARTECIPAZIONE FEMMINILE IN ITALIA

I valori più elevati della partecipazione femminile al mercato del lavoro vengono raggiunti nella fascia d’età 30-44 anni. La quota di donne non occupate rimane in ogni caso su livelli non inferiori al 40%. Poco meno della metà di costoro sono donne che hanno smesso di lavorare. In età 45-54 ad essere occupata è solo poco più di una donna su due, e solo una donna su cinque tra i 55 e i 64 anni. Evidentemente le differenze tra le varie classi di età riflettono, oltre che le diverse possibilità di permanenza nel mercato del lavoro nelle varie fasi di vita, anche l’appartenenza a generazioni diverse (ed in particolare il fatto che le donne oggi in età matura quando erano più giovani avevano tassi di occupazione più bassi rispetto alle coorti più recenti).

È interessante comunque notare come molto diversa sia tra le varie ripartizioni la quota di donne che dichiarano di non aver mai avuto un lavoro remunerato. Questo valore è di poco superiore al 5% nella fascia 30-44 anni nel Nord Italia, ma arriva a superare decisamente il 40% nel Mezzogiorno.

Al fine di operare un confronto longitudinale tra coorti relativamente al processo di entrata nel primo lavoro, consideriamo la situazione in due precisi momenti del corso di vita. Scegliamo in particolare di considerare la storia realizzata entro il 25esimo e il 35esimo compleanno. La soglia dei 25 anni discrimina soprattutto tra occupazione in assenza o in anticipo rispetto all’eventuale laurea. I 35 anni segnano invece l’età in corrispondenza della quale tende ad esaurirsi il processo di progressione verso il primo lavoro (ovvero, oltre la quale tale evento diventa raro). È anche l’età entro cui la maggioranza delle donne anche oggi si sposa o comunque convive e ha il primo figlio. Il confronto verrà effettuato tra le coorti arrivate a superare (almeno in larga parte) tali soglie di età.

Innanzitutto, molto più che nel caso degli uomini, emergono chiaramente tre Italie nei modelli di partecipazione femminile, con il Mezzogiorno che presenta tassi continuativamente e consistentemente più bassi e il Centro in posizione intermedia (TAB. 1). Dalle coorti più vecchie a quelle più giovani il divario si è fortemente attenuato tra Centro e Nord, ma quello con il Mezzogiorno è rimasto pressoché stabile. Di conseguenza, mentre nella

coorte più giovane a 35 anni oltre il 90% di tutte le donne ha trovato il primo lavoro al Nord e oltre l'80% al Centro, ciò vale solo per poco più del 50% al Sud: una percentuale decisamente più bassa di quella propria della coorte più anziana sia al Nord che al Centro. In secondo luogo, salvo che al Centro, non vi è stato nessun sensibile mutamento nella quota di coloro che entrano nel primo lavoro entro i 25 anni. Tutto l'aumento riguarda proprio la fase della vita immediatamente successiva, che si sovrappone con la fase cruciale di formazione di una propria famiglia (cfr. FIGG. 1 e 2).

Figura 1. Donne che hanno sperimentato l'evento "primo lavoro" prima dei 25 anni, per coorte di appartenenza e ripartizione

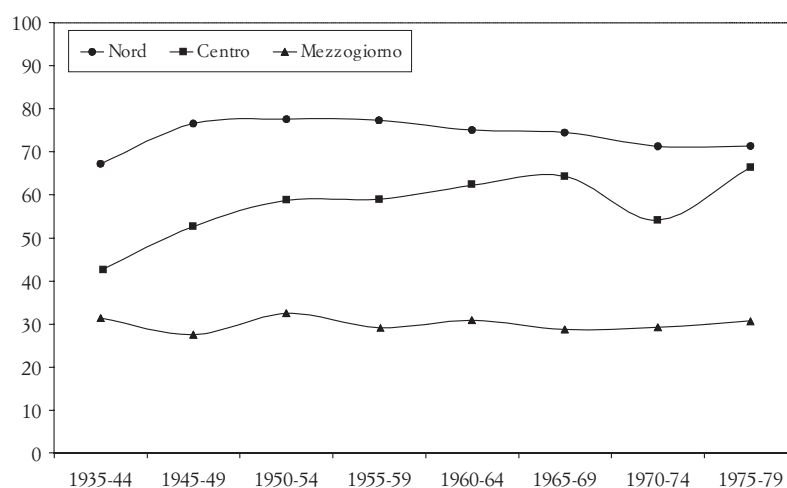


Figura 2. Donne che hanno sperimentato l'evento "primo lavoro" prima dei 35 anni, per coorte di appartenenza e ripartizione



Se al Centro-Nord entrano più spesso nel mercato del lavoro, le donne ne escono anche più spesso per cause familiari. A dieci anni dalla entrata nel primo lavoro, si trova nella situazione di casalinga rispettivamente il 17% e il 14,5% delle donne al Nord e al Centro, "solo" l'8,5% al Sud, dove però ci sono più disoccupate: il 6,5% a fronte rispettivamente del 3,4% e 3,3% (cfr. TABB. 2 e 3). In altri termini, nel Mezzogiorno la famiglia – effettiva o attesa – costituisce, insieme alle difficoltà del mercato del lavoro, un vincolo preventivo all'entrata nel mercato del lavoro; nel Centro e Nord, invece, costituisce una causa di uscita. Per la minoranza di donne meridionali che sono entrate nel mercato del lavoro, è piuttosto la disoccupazione a provocare una modifica nello status occupazionale.

Tabella 1. Persone di 45-64 anni che dichiarano di aver cambiato lavoro per motivi familiari (matrimonio, nascita, assistenza anziani ecc.), per sesso e ripartizione

	Uomini	Donne
Nord	7,14	18,01
Centro	7,86	15,46
Sud	6,07	10,1

Tabella 2. Persone di 45-64 anni per condizione occupazionale 10 anni dopo il primo lavoro, per sesso e ripartizione

	Occupati	Disoccupati	Casalinghe	Altro	Totale
<i>Uomini</i>					
Nord	97,46	1,20	–	1,34	100,0
Centro	95,92	2,65	–	1,43	100,0
Sud	94,41	3,58	–	2,01	100,0
<i>Donne</i>					
Nord	76,72	3,41	17,04	2,83	100,0
Centro	79,06	3,32	14,59	3,03	100,0
Sud	80,51	6,57	8,59	4,33	100,0

Tabella 3. Donne di 45-54 anni che hanno lasciato il primo lavoro, per motivo di interruzione e percentuale di chi poi ha ripreso

Motivo	Interruzioni	% che ha ripreso
Licenziamento	11,1	68,1
Concluso lavoro tempo determinato	9,6	82,5
Conclusa collaborazione/consulenza	1,4	70,5
Matrimonio	13,2	37,4
Nascita del primo figlio	15,6	60,5
Nascita di un figlio successivo al primo	5,9	49,6
Altri motivi di famiglia	21,1	33,9
Motivi di salute	4,0	40,1
Motivi di studio o formazione	4,5	100,0
Trovato altre opportunità di lavoro	5,0	31,5
Pensionamento	4,0	1,0
Altro	4,7	79,4
Totale	100,0	52,3

Lasciare il lavoro per motivi familiari piuttosto che per disoccupazione implica non solo motivazioni, ma anche conseguenze diverse sui destini occupazionali. Se è vero, infatti, che dopo la prima interruzione quasi la metà delle donne non risulta più essere tornata a lavorare, ciò vale molto di più per chi ha lasciato il lavoro per motivi familiari rispetto a chi lo ha perso per licenziamento o fine del contratto (cfr. TAB. 3).

Emerge un chiaro *trade off* tra scelte di fecondità e permanenza sul mercato del lavoro. Lascia definitivamente il mercato del lavoro il 40% di chi aveva interrotto la propria partecipazione alla nascita del primo figlio e il 50% di chi lo aveva fatto per un secondo o terzo figlio. Va per altro osservato che la piccola minoranza di chi è uscita dal mercato del lavoro per matrimonio vi è rientrata successivamente ancora più raramente di coloro che invece sono uscite a causa dell'arrivo di un figlio. Quella scelta "precoce" appare quindi molto più irreversibile di quella legata alla maternità.

Le donne che a 10 anni dalla prima occupazione sono ancora sul mercato del lavoro sono più spesso delle altre senza figli, o con un figlio solo. Viceversa meno spesso ne hanno tre (differenze tra proporzioni significative al livello del 5%). È al contrario raro che coloro che hanno lasciato il lavoro non abbiano nemmeno un figlio e nella grande maggioranza ne hanno due o tre. Le disoccupate sono in posizione intermedia. Chi non ha mai lavorato, infine, tende ad avere famiglie più ampie di chi ha avuto almeno un episodio lavorativo (cfr. TABB. 4 e 5).

Tabella 4. Donne di 45-64 anni per numero di figli e condizione lavorativa*

N. figli	Mai lavorato	Con esperienze di lavoro (attualmente o in passato)
0	9,37	12,89
1	12,16	23,91
2	42,54	44,14
3	35,93	19,06
Totale	100,0	100,0
V.a.	1.927	5.460

* Distribuzioni significativamente diverse al livello del 5% (test Chi-quadrato).

Tabella 5. Donne di 45-64 anni per numero di figli e condizione occupazionale a dieci anni dal primo impiego*

N. figli	Occupata	Disoccupata	Casalinga
0	14,97	11,22	2,97
1	25,67	18,71	16,09
2	42,28	40,61	55,59
3	17,08	29,47	25,36
Totale	100,0	100,0	100,0
V.a.	4.265	226	793

* Solo donne per le quali sono trascorsi almeno 10 anni dal primo lavoro.
Distribuzioni significativamente diverse al livello del 5% (test Chi-quadrato).

Indirettamente, questi dati sembrerebbero confermare la tesi di Hakim (2000) sulla diversità delle preferenze: chi investe nel lavoro remunerato non ha figli (o ne ha uno solo) e viceversa. Tuttavia le differenze non sono così grandi da delineare veri e propri insiemi

distinti di preferenze, dato che anche le occupate hanno in maggioranza (59,3%) almeno due figli. La differenza più vistosa riguarda la percentuale di donne senza figli: pressoché irrilevante tra coloro che hanno lasciato il lavoro dedicandosi completamente alla famiglia e molto più consistente tra le occupate (differenze tra proporzioni significative al livello del 5%). Non è chiaro tuttavia, con questi dati, se si tratti di causa o di effetto. Anche i dati sulla distribuzione del numero dei figli a seconda della posizione nella professione a 10 anni dal primo lavoro (TAB. 6) gettano un'ombra su una interpretazione univoca in termini di preferenze. Se è vero che sono le dirigenti a presentare le percentuali più alte di mancanza di figli, confermando lo stereotipo della donna in carriera¹, ciò non è vero per le libere professioniste e le imprenditrici, che viceversa hanno percentuali più basse delle insegnanti o delle impiegate. Accanto alle preferenze, sono probabilmente in gioco sia risorse che modelli di genere differenziati.

Tabella 6. Donne di 45-64 anni per numero di figli, posizione professionale e posizione nel lavoro dipendente a 10 anni dal primo impiego*

N. figli	Dipendente	Prest. occ.	Indipend.	Libera prof.	In proprio	Altro
0	15,63	9,58	13,8	15,17	12,46	9,63
1	26,65	27,51	21,84	22,32	18,98	21,93
2	41,83	43,13	38,85	34,7	45,02	48,14
3	15,89	19,78	25,51	27,81	23,54	20,31
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
V.a.	3531	70	55	49	381	178

Posizione nel lavoro dipendente

N. figli	Direttivo	Insegnante	Impiegata	Operaia	Altro
0	26,47	19,41	18,31	11,08	9,28
1	24,79	21,83	30,26	26,46	17,36
2	36,58	44,17	39,66	42,73	50,67
3	12,16	14,59	11,77	19,73	22,68
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
V.a.	158	640	1161	1515	58

* Distribuzioni significativamente diverse al livello del 5% (test Chi-quadrato).

5. INTERFERENZE E DISCONTINUITÀ

Abbiamo visto che l'intreccio tra vicende occupazionali e familiari disegna tra le donne profili differenziati. Spiegarli puramente in termini di preferenze non sembra sufficiente. Occorre verificare il peso di variabili come le risorse personali, in termini di capitale umano, colto qui in particolare attraverso l'istruzione propria, dei genitori e dell'eventuale partner, oltre che delle condizioni di lavoro e familiari.

Per farlo abbiamo selezionato un sottocampione che avesse avuto, al momento dell'indagine, sufficientemente tempo per compiere una serie di transizioni importanti, rispetto al lavoro come rispetto alla famiglia. A tal fine analizziamo le donne tra i 40 e i 59 anni il

¹ Va però sottolineato che se è vero che le dirigenti più facilmente rinunciano ad avere figli, è anche vero che se decidono di averne realizzano una fecondità che non si discosta molto dalle altre categorie, e risulta ad esempio maggiore rispetto alle impiegate. L'incidenza del figlio unico tra chi ha almeno un figlio risulta infatti circa pari al 33% per le dirigenti e al 37% per le impiegate.

cui primo lavoro è iniziato prima dei 30 anni. Ciò ci consente di avere una finestra di osservazione di almeno 10 anni. Sono 7.563 le donne del campione nella fascia d'età considerata. Di queste, 5.761 hanno sperimentato nella loro vita almeno un episodio lavorativo. Tra chi ha lavorato almeno una volta per il mercato, oltre il 90% ha iniziato il primo lavoro entro i 30 anni. Il sottocampione di interesse risulta quindi costituito da 5.188 donne.

Le donne considerate presentano una continuità lavorativa relativamente elevata, dato che a 10 anni dalla prima occupazione lavora ancora circa l'80% e "solo" il 13,5% è casalinga (le altre disoccupate). Ciò non toglie che quasi una donna su cinque o ha lasciato il lavoro o è disoccupata. Il livello di istruzione ha un peso rilevante nel determinare il rischio di uscita. Meno del 5% delle laureate non lavora più a 10 anni dal primo impiego, mentre si sale ad oltre una donna su quattro per chi si è fermata alla scuola dell'obbligo.

Per valutare il peso dei vari fattori di interesse utilizziamo quattro modelli: il primo su tutte le donne, il secondo solo su quelle in unione, il terzo su quelle in unione con aggiunta del titolo di studio del partner, il quarto sulle donne in unione con almeno un figlio.

La scelta di considerare tali diversi modelli è soprattutto dettata dal fatto che l'informazione sul titolo di studio del partner è fornita solo per le donne in unione al momento dell'indagine. È possibile quindi valutare l'effetto delle altre variabili esplicative su tutte le donne della popolazione di interesse, mentre il titolo di studio del partner viene inserito solo negli ultimi due modelli. Nell'ultimo modello, riferito alle donne con almeno un figlio, è possibile anche valutare l'effetto della variabile "età al primo figlio" sulla discontinuità lavorativa.

I risultati dettagliati dei modelli sono riportati nelle tabelle 7 e 8. Al netto delle altre variabili inserite (tipo di lavoro, numero di figli ecc.), il titolo di studio della donna si conferma fortemente protettivo rispetto alla continuità lavorativa, soprattutto per chi è in un'unione – matrimoniale o di convivenza. L'effetto del titolo di studio del padre e l'effetto generazione, pur significativi in una preliminare analisi bivariata, perdono di significatività al netto del titolo di studio della donna. Ciò indirettamente suggerisce che la maggiore continuità lavorativa riscontrata nelle coorti più giovani sia attribuibile in misura rilevante all'aumento della scolarità femminile. Le variabili incluse nel modello spiegano invece solo in parte le differenze territoriali. Rimane comunque meno favorevole la situazione delle Isole.

Come atteso, l'aver figli e il loro numero ha un impatto positivo sull'uscita dal mercato del lavoro, salvo che nel caso di donne senza – più – partner (elaborazione non presentata qui). In quest'ultimo caso, infatti, le donne mostrano una maggiore propensione alla continuità lavorativa, per necessità o per virtù. Ciò conferma quanto rilevato in comparazioni internazionali (cfr. Lehmann, Wirtz, 2004): in Italia, a differenza che nella maggior parte dei paesi dell'Europa occidentale, le madri sole sono occupate in percentuale maggiore delle coniugate. È la conseguenza della sovra-rappresentazione delle coppie in cui entrambi i componenti lavorano tra le coppie che si separano, una sovra-rappresentazione che fino a qualche anno fa si combinava con quella dei ceti medio-alti. Per questo la situazione italiana è simile a quella scandinava, ove, dati gli elevati livelli di occupazione femminile, la maggior parte delle madri sole è occupata.

È interessante però notare che risulta significativa l'interazione tra numero di figli avuti e titolo di studio (cfr. FIG. 3). In particolare, il rischio di discontinuità lavorativa aumenta al crescere del numero dei figli per le donne con titolo di studio medio e basso, viceversa si osserva una relazione opposta per le laureate². Si conferma così l'effetto protettivo di

² L'interazione è stimata per l'ultimo modello (donne in unione con figli) ma il risultato non cambia se viene inserita negli altri modelli (risultati qui non riportati).

Tabella 7. Modello logistico su probabilità di lavorare per il mercato a 10 anni dal primo impiego. Donne di età 40-59 anni

Variabili	Tutte le donne		Solo donne in unione	
	Stima	s.e.	Stima	s.e.
<i>Prima unione</i>				
Mai in unione	0,706**	0,292		
Convivenza, mai sposata	0,175	0,316	0,054	0,470
Convivenza prematrimoniale	0,028	0,182	0,114	0,207
Sposata direttamente (rif.)				
<i>Propria istruzione</i>				
Laurea	1,472**	0,260	1,599**	0,295
Superiore	0,392**	0,106	0,416**	0,116
Medie inf. o meno (rif.)				
<i>Istruz. padre</i>				
Almeno superiore	-0,062	0,156	-0,161	0,174
Medie inf.	-0,021	0,139	-0,098	0,151
Elementari o meno (rif.)				
<i>Numero di figli</i>				
Nessun figlio	1,041**	0,186	1,279**	0,232
Un figlio	0,773**	0,123	0,726**	0,133
Due figli	0,225**	0,102	0,241**	0,109
Tre e oltre				
<i>Tipo primo lavoro</i>				
Co.co.co.	0,788*	0,413	0,733	0,451
Prest. occ.	0,230	0,324	-0,131	0,344
Impr.; libero prof.	1,067**	0,532	0,733	0,546
Lav. proprio	0,861**	0,161	0,877**	0,174
Dirigente, direttivo, quadro	1,107**	0,537	2,337**	1,023
Insegnante	1,117**	0,208	1,045**	0,225
Impiegata	0,355**	0,110	0,324**	0,120
Operaia (rif.)				
<i>Ripartizione</i>				
Nord-Ovest (rif.)				
Nord-Est	-0,125	0,104	-0,113	0,113
Centro	0,015	0,118	0,059	0,127
Sud	0,066	0,123	0,165	0,134
Isole	-0,390**	0,158	-0,272	0,177
<i>Generazione</i>				
1960-63	-0,010	0,216	0,035	0,238
1955-59	-0,155	0,207	-0,044	0,229
1950-54	-0,088	0,199	-0,041	0,220
< 1950 (rif.)				
Intercetta	0,501	0,239	0,638	0,217

* p value < 10%; ** p value < 5%.

un titolo di studio elevato rispetto all'aumento delle responsabilità familiari dovuto alla crescita nel numero di figli. Anzi, sembra che ad un certo livello di istruzione numero dei figli e continuità lavorativa interagiscano positivamente, anziché negativamente. Questo risultato è coerente con l'ipotesi che le donne laureate abbiano maggiori risorse e capacità per riuscire a conciliare carriera lavorativa e riproduttiva. Esso inoltre segnala come l'emergere negli ultimi anni di una relazione positiva tra fecondità e partecipazione al mercato del lavoro valga soprattutto per le donne con titolo di studio più elevato.

Conta anche l'età in cui le donne hanno avuto il primo figlio (anche al netto del titolo di studio): più viene posticipata, maggiore è la continuità lavorativa. Il che porta a pensare a possibili scelte di posticipazione della fecondità in una fase nella quale il lavoro si sia sufficientemente stabilizzato, in modo che l'arrivo di un figlio non comprometta il percorso lavorativo, o si siano raggiunte condizioni lavorative che consentano di essere tutelate in caso di maternità.

La continuità lavorativa è fortemente legata non solo alle vicende familiari, ma anche al tipo di primo lavoro. Le operaie sono quelle che abbandonano di più. Molto maggiore è invece la continuità (al netto delle altre variabili, come il titolo di studio) di chi ha iniziato come insegnante, quadro o dirigente, lavoratrice autonoma. Iniziare come quadro e con una prospettiva di carriera direttiva ha un effetto di incentivazione alla continuità particolarmente potente per chi è in coppia. Tra i contratti atipici, quello di co.co.co. conferma il suo carattere più professionale, e quindi di elemento nella costruzione di una carriera lavorativa, rispetto alla prestazione d'opera occasionale. Le donne che hanno iniziato in quest'ultimo modo sono le più esposte al rischio di abbandonare il mercato del lavoro, specie se si sposano. Dato che difficilmente si può pensare che i diversi gruppi sociali abbiano "per natura" preferenze diverse, indirettamente questi dati suggeriscono che queste sono fortemente segnate non solo dalle culture di genere prevalenti, ma anche dalle condizioni occupazionali, in termini non solo di remunerazione, ma di gratificazione, forme di riconoscimento e valorizzazione di sé.

Questi risultati sono confermati se si considerano solo le donne in unione, distinguendo tra chi non ha avuto figli e chi ne ha avuti (TAB. 8). Allo stesso tempo emerge che la forma della messa in unione non è irrilevante. Chi ha convissuto prima di sposarsi e chi convive senza essere sposato sembra avere più chance (anche se l'effetto non risulta qui statisticamente significativo) di avere una carriera lavorativa continuativa di chi invece si è sposata senza prima convivere. La scelta di convivere sembra quindi corrispondere non solo a un modello di fare famiglia, ma anche a modelli di genere parzialmente diversi, in cui l'autonomia economica della donna è più attesa e praticata lungo l'arco della vicenda di coppia e familiare.

Va, infine, segnalato l'effetto del titolo di studio del partner: chi ha un partner con istruzione elevata tende, a parità di tutto il resto, ad uscire più facilmente dal mercato del lavoro. Effetto che si rafforza notevolmente in presenza di figli. Questo risultato sembrerebbe confermare quanto già trovato da Bernardi (2001). Ovvero, il capitale umano e sociale del marito non ha un effetto di sostegno o incentivo sull'occupazione della moglie, anzi c'è semmai evidenza empirica del contrario.

Se però consideriamo l'interazione tra l'istruzione dei coniugi, la situazione appare più complessa e articolata (cfr. FIG. 4). Innanzitutto si conferma ulteriormente il ruolo determinante dell'istruzione della moglie nel differenziare le donne tra loro. In secondo luogo emerge che l'istruzione del marito migliora, o rafforza, la capacità della moglie di stare sul mercato del lavoro solo nel passaggio dal livello di base a quello della media superiore. Un

Tabella 8. Modello logistico su probabilità di lavorare per il mercato a 10 anni dal primo impiego. Donne di età 40-59 in unione

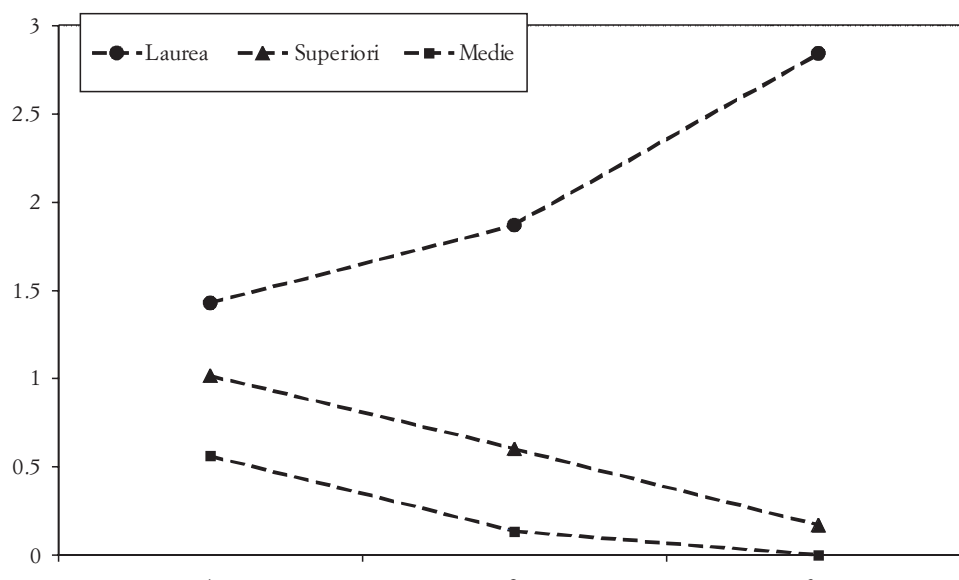
Variabili	Tutte le donne		Solo donne in unione	
	Stima	s.e.	Stima	s.e.
<i>Prima unione</i>				
Convivenza, mai sposata	0,046	0,471	-0,020	0,595
Convivenza prematrimoniale	0,120	0,208	0,030	0,218
Sposata direttamente (rif.)				
<i>Propria istruzione</i>				
Laurea	1,666**	0,308	1,643**	0,328
Superiore	0,405**	0,122	0,416**	0,125
Medie inf. o meno (rif.)				
<i>Istruz. padre</i>				
Almeno superiore	-0,140	0,176	-0,140	0,184
Medie inf.	-0,097	0,152	-0,061	0,157
Elementari o meno (rif.)				
<i>Numero di figli</i>				
Nessun figlio	1,274**	0,232		
Un figlio	0,724*	0,133	0,590**	0,138
Due figli	0,238*	0,109	0,191*	0,110
Tre ed oltre				
<i>Tipo primo lavoro</i>				
Co.co.co.	0,730	0,452	0,692	0,454
Prest. occ.	-0,129	0,344	-0,180	0,350
Impr.; libero prof.	0,724	0,546	0,657	0,552
Lav. proprio	0,882**	0,174	0,901**	0,177
Dirigente, direttivo, quadro	2,357**	1,023	1,602**	0,750
Insegnante	1,052**	0,225	1,018**	0,233
Impiegata	0,329**	0,121	0,275**	0,124
Operaia (rif.)				
<i>Ripartizione</i>				
Nord-Ovest (rif.)				
Nord-Est	-0,117	0,114	-0,154	0,114
Centro	0,057	0,127	0,026	0,127
Sud	0,168	0,134	0,147	0,134
Isole	-0,273	0,177	-0,326*	0,177
<i>Generazione</i>				
1960-63	0,026	0,238	-0,053	0,246
1955-59	-0,051	0,229	-0,070	0,237
1950-54	-0,044	0,220	-0,050	0,228
< 1950 (rif.)				
<i>Età al primo figlio</i>				
			0,042**	0,011
<i>Istruz. partner</i>				
Laurea	-0,184	0,197	-0,368*	0,204
Superiore	0,078	0,103	0,016	0,106
Medie inf o meno (rif.)				
Intercetta	0,495	0,240	-0,418	0,357

* p value < 10%; ** p value < 5%.

marito con laurea non migliora invece le chance che la moglie stia nel mercato del lavoro se questa è laureata. E le peggiora sensibilmente se la moglie ha solo il titolo della scuola superiore o media.

La tesi oggi molto diffusa sugli effetti potenzialmente disuguaglianti, in termini di stratificazione sociale, dell'intreccio tra omogamia matrimoniale e maggiori investimenti nel mercato del lavoro delle donne ad alta istruzione appare così confermata, ma più per l'effetto protettivo che ha l'istruzione (elevata) delle mogli sulla loro continuità lavorativa che

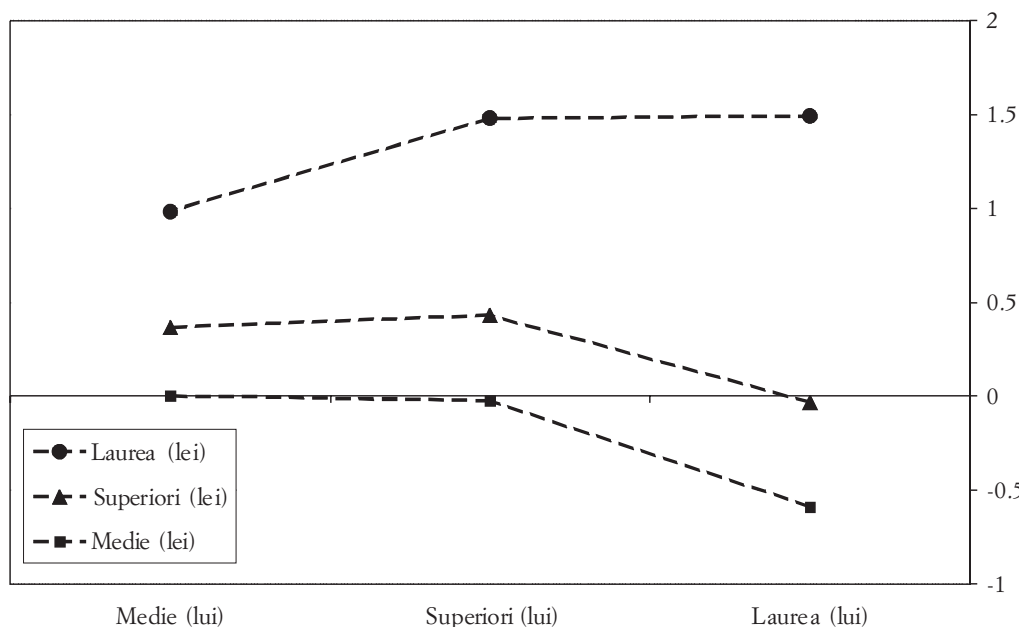
Figura 3. Effetti (coefficienti beta*) della variabile ottenuta dalla combinazione tra titolo di studio e numero di figli sulla continuità lavorativa della donna. Donne in unione con figli



* Stime al netto delle variabili presenti nella tabella 8. Categoria di riferimento: la combinazione "Medie" e "3 + figli".

non per la spinta aggiuntiva che riceverebbero dall'avere un marito laureato rispetto ad un diplomato della media superiore. Si conferma così anche per altra via l'importanza strategica dell'istruzione per le donne. Proprio quest'ultima potrebbe attenuare quell'effetto disegualizzante. Un maggiore investimento nell'istruzione delle donne (e da parte delle donne nella propria istruzione), riducendo la eterogamia nei titoli di studio, migliorerebbe sia le chance occupazionali delle donne che il loro potere contrattuale entro la coppia, aumentando quindi le coppie a due lavoratori e rafforzando la capacità economica di colei che nella coppia è più vulnerabile ad una eventuale rottura della coppia stessa o a rapporti di potere asimmetrici al suo interno.

Figura 4. Effetti (coefficienti beta*) della variabile ottenuta dalla combinazione tra titolo di studio di lei e di lui sulla continuità lavorativa della donna. Donne in unione con figli



* Stime al netto delle variabili presenti nella tabella 8. Categoria di riferimento: combinazione "Medie (lei)" e "Medie (lui)".

6. CONCLUSIONI

L'analisi ha confermato la persistenza dell'impatto negativo che ha l'assumere responsabilità familiari sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Ancora oggi, nonostante l'aumento sia nella istruzione che nella partecipazione femminile al mercato del lavoro, quando un uomo e una donna si sposano e soprattutto hanno figli i loro destini occupazionali tendono a divergere. 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: tra donne con elevati livelli di istruzione e donne con bassi livelli di istruzione e tra donne che vivono nel Centro-Nord e donne che vivono al Sud. Questa polarizzazione a sua volta si riproduce anche nei comportamenti familiari, o meglio riproduttivi: abbiamo visto da un lato che le donne lavoratrici con qualifiche alte tendono più facilmente a non aver figli, e che d'altro canto il possesso di un titolo di studio elevato (al netto di tutto il resto) consente una maggiore capacità di conciliare famiglia e figli con la continuità lavorativa. Le laureate sembrano così essere le uniche a poter in qualche modo scegliere se rinunciare alla famiglia o conciliare i due ruoli. Il possedere una laurea si rivela essere infatti protettivo rispetto all'impatto dei figli sulla discontinuità lavorativa; ma particolarmente vulnerabile risulta invece l'occupazione femminile a tali eventi per tutte le altre donne. E rimane in ogni caso vero che il numero di figli è in generale maggiore per chi rimane fuori 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.

L'analisi ha anche confermato l'utilità di considerare non solo le circostanze famigliari (stato civile, presenza e numero dei figli) ma anche le caratteristiche del partner per comprendere i modelli di partecipazione femminile. In particolare consente di fornire una possibile spiegazione dell'impatto apparentemente contraddittorio della (elevata) istruzione del marito: essa ha un effetto di disincentivazione quando è più alta di quella della moglie, perché accentua 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. Quando tuttavia la moglie ha un'istruzione altrettanto elevata questo effetto di disincentivazione si attenua, senza peraltro rovesciarsi nel suo contrario. Ovvero, avere un marito con istruzione elevata non sembra aggiungere chance di permanenza nel mercato del lavoro a una moglie con pari livello di istruzione. Detto in altro modo, l'evidenza empirica ottenuta è quella di un titolo di studio alto del marito che non *incentiva* (la continuità lavorativa), e un titolo alto della moglie che *protegge* (dalla discontinuità). La continuità lavorativa di una donna laureata, infatti, non migliora se sposa un uomo laureato anziché un uomo con livello di istruzione intermedio, mentre, per una donna sposata con un laureato, la continuità peggiora notevolmente se essa ha titolo di studio più basso.

Si tratta di risultati che riteniamo particolarmente interessanti, certo non definitivi, che invitano ad ulteriori approfondimenti, possibili in particolare usando dati panel. La stessa indagine qui utilizzata ha previsto una seconda *wave* a tre anni di distanza (condotta ad inizio 2007), che consente di potenziare ulteriormente, nella direzione qui esplorata, l'analisi del ruolo combinato (e per nulla scontato) dell'azione del titolo di studio dei due partner sulla continuità lavorativa femminile.

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 è stata caratterizzata da un elevato rischio di uscita per il peso degli impegni familiari e di cura in generale³. Molto dei margini di aumento delle forze di lavoro dipenderà quindi dalla possibilità che tali donne avranno di mantenere la propria occupazione anche nelle fasi di vita successive. E su ciò il titolo di studio del marito non sembra attualmente agire in modo neutro. L'impatto diversificato dell'istruzione del marito a seconda della istruzione della moglie, che emerge dai nostri dati, non consente infatti di confermare l'ipotesi beckeriana dell'esistenza di un'unica funzione di utilità nella famiglia. Sembrerebbe piuttosto essere in gioco un modello di negoziazione più o meno cooperativa, in cui ciò che conta è soprattutto il capitale umano (l'istruzione) della donna e la sua possibilità di entrare nel mercato del lavoro e rimanerci. Tale possibilità è strutturata non solo dalle capacità individuali della donna, ma dalle caratteristiche del mercato del lavoro locale e dal sistema di risorse per la conciliazione (welfare locale, ma anche reti famigliari). Da questo punto di vista, a parità di risorse personali di capitale umano, le donne meridionali coniugate sono le più svantaggiate su tutti i fronti: del mercato del lavoro (salvo nel caso riescano ad entrare nel pubblico impiego), del welfare locale e anche delle reti informali di sostegno. I dati delle indagini Multiscopo, infatti, segnalano che, contrariamente agli stereotipi di senso comune, le madri lavoratrici meridionali ricevono meno aiuti dalla propria rete familiare di quelle che vivono nel Cen-

³ «In some countries, e.g. Italy, Ireland and Spain, traditional gender roles continues to influence labour market participation strongly. For example, in Italy, 43% of women say that they do not work because of family responsibilities, and other personal reasons – compared with only 6% in Finland» (OECD, 2006, p. 42).

tro-Nord: vuoi perché questa rete deve far fronte a più domande, vuoi perché, stante le generali peggiori condizioni di salute delle donne anziane nel Mezzogiorno, è più facile che dalle reti provenga una richiesta, piuttosto che un'offerta di aiuto. E i mariti meridionali sono in media ancora meno collaborativi di quelli delle altre regioni. È un caso di sovrapposizione sia di *gender cultures* che di *gender arrangements* sfavorevoli.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- BALBO L., SIEBERT Z. (1979), *Interferenze. La famiglia, la vita privata e lo stato*, Feltrinelli, Milano.
- BECKER G. S. (1981), *A Treatise on the Family*, Cambridge University Press, Cambridge (MA).
- BERNASCO W., DE GRAAF P. M., UTEE W. C. (1998), *Coupled Careers: Effects of Spouse's Resources on Occupational Attainment in the Netherlands*, "European Sociological Review", 14, pp. 15-31.
- BERNARDI F. (2001), *The Employment Behaviour of Married Women in Italy*, in H.-P. Blossfeld, S. Drobnič (eds.), *Career of Couples in Contemporary Societies*, Oxford University Press, Oxford, pp. 121-45.
- BLOSSFELD H.-P., DROBNIČ S. (eds.) (2001), *Career of Couples in Contemporary Societies*, Oxford University Press, Oxford.
- BONATO M. (1997), *La coppia e la gestione del denaro*, in M. Barbagli, C. Saraceno, *Lo stato delle famiglie in Italia*, il Mulino, Bologna, pp. 173-83.
- CROMPTON R. (2006), *Employment and the Family*, Cambridge University Press, Cambridge.
- DE SINGLY F. (1994), *Fortuna e sfortuna della donna sposata*, Edizioni Dedalo, Bari.
- ELDER G. H. JR. (ed.) (1985), *Life Course Dynamics. Trajectories and Transitions. 1968-1980*, Cornell University Press, Ithaca (NY).
- EUROSTAT (2004), *How Europeans spend their time. Everyday Life of Women and Men: Data 1998-2002*, Statistical Office of the European Communities, Lussemburgo.
- HAKIM C. (2000), *Work-lifestyle Choices in the 21st Century. Preference Theory*, Oxford University Press, Oxford.
- GORNICK J., MEYERS M. K. (2003), *Families that Work*, Russel Sage Foundation, New York.
- ISTAT (2005), *Rapporto annuale per il 2004*, Roma, pp. 258-71.
- LEHMANN P., WIRTZ C. (2004), *Household Formation in The EU – Lone Parents*, "Theme", 3, 5.
- MCRAE S. (2003), *Constraints And Choices in Mothers' Employment Careers*, "British Journal of Sociology", 53, 3, pp. 317-38.
- OECD (2006), *Live Longer, Work Longer*, OECD Publishing, Paris.
- PFAU-EFFINGER B. (1998), *Gender Cultures and the Gender Arrangement – A Theoretical Framework for Cross-national Comparison on Gender*, in S. Duncan (ed.), *The Spatiality of Gender*, special issue di "Innovation, European Journal of Social Sciences", 11, 2, pp. 147-66.
- EAD. (2004), *Culture, Welfare State and Women's Work in Europe*, Ashgate, Aldeshot.
- ROMANO M. C. (2005), *Tempi di vita e quotidianità. Caratteristiche e tendenze*, Relazione presentata al Convegno "Uso del tempo in Italia", ISTAT, Roma, 20 dicembre.
- SARACENO C. (2003), *Mutamenti familiari e politiche sociali in Italia*, il Mulino, Bologna.
- SARACENO C., OLAGNERO M., TORRIONI M. (2005), *First European Quality of Life Survey: Families, work and social networks*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publication of the European Commission, Luxembourg.
- SCHIZZEROTTO A., BISON I., PISATI M. (1986), *Disuguaglianze di genere e storie lavorative*, in S. Piccone, C. Saraceno (a cura di), *Genere. La costruzione sociale del femminile e del maschile*, il Mulino, Bologna, pp. 253-79.
- SØRENSEN A., MCLANAHAN S. (1987), *Married Women's Economic Dependency, 1940-1980*, "American Journal of Sociology", 93, pp. 659-87.