

Per le pari opportunità sul lavoro non basta l'istruzione

di Luca Bonacini, Fabrizio Patriarca e Edoardo Santoni

L'istruzione non basta a garantire pari opportunità. Anche tra laureati il background familiare conta per i risultati nel mercato del lavoro. Il vantaggio deriva dall'accesso a imprese migliori più che da differenze individuali. E col tempo si rafforza.

Chi ha accesso alle imprese migliori

L'istruzione è spesso considerata il principale canale per ridurre le disuguaglianze di partenza. Tuttavia, anche tra individui con lo stesso livello di educazione emergono differenze significative nei livelli salariali e nelle carriere. Questo suggerisce che l'influenza del background familiare continua a influenzare i risultati anche nel mercato del lavoro.

Una parte di queste differenze dipende anche dal tipo di impresa in cui si lavora: la letteratura recente indica infatti che alcune aziende pagano sistematicamente più di altre, anche a parità di caratteristiche dei lavoratori. Resta però una domanda cruciale: chi riesce ad accedere alle imprese migliori? In un nostro recente studio condotto sui laureati all'Università di Modena e Reggio Emilia, mostriamo che a parità di titolo di studio, il background familiare gioca un ruolo nel determinare quanto si guadagna anche attraverso la selezione delle imprese presso cui si lavora.

I risultati mostrano che, tra laureati, esiste un premio salariale legato all'origine familiare di circa il 5 per cento: all'incirca due terzi del divario dipendono dalle caratteristiche dell'impresa in cui si lavora, mentre la quota restante riflette le differenze individuali tra lavoratori.

Il risultato indica che il background familiare non incide principalmente attraverso differenze nelle competenze o nella produttività individuale. Al contrario, una parte rilevante del vantaggio deriva dalla capacità di accedere a imprese che offrono salari più elevati.

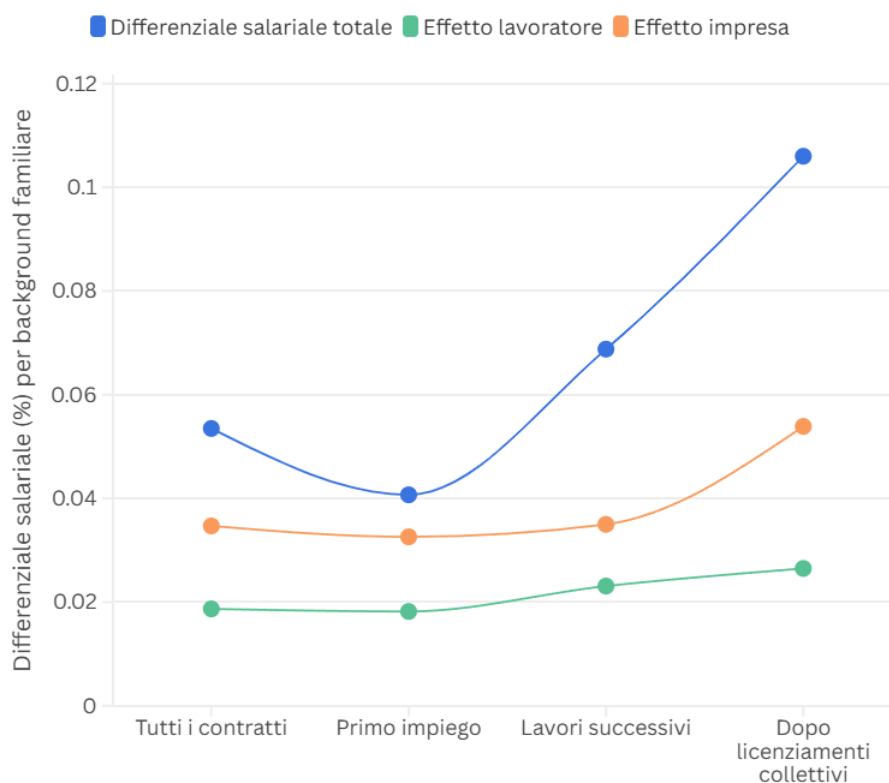
Un vantaggio che cresce nel tempo

Se si guarda all'evoluzione lungo la carriera (figura 1), emerge che il ruolo del background familiare non è statico, ma tende a rafforzarsi nel tempo.

Nel primo impiego il divario è già presente, ma relativamente contenuto. Con il passare degli anni, tuttavia, il vantaggio aumenta nei lavori successivi e diventa particolarmente marcato nei momenti di discontinuità, in particolare dopo la perdita involontaria del lavoro.

È un andamento coerente con l'idea che il background familiare diventi più rilevante nelle fasi in cui i lavoratori devono cercare una nuova occupazione. In questi momenti, fattori come l'accesso a informazioni, le reti di contatti e la possibilità di sostenere periodi di ricerca più lunghi, diventano cruciali nel determinare le opportunità disponibili.

Figura 1 – Il vantaggio del background lungo la carriera lavorativa



Nota: I valori indicano la differenza percentuale di salario tra individui con background familiare più elevato e più basso, distinti tra studenti non esenti ed esenti dalle tasse universitarie (soglia Isee circa 24.500 euro). Il differenziale salariale totale è scomposto in componente individuale e di impresa; le due componenti non sommano esattamente al totale perché una quota residua (non significativa) non è riportata.

Un elemento particolarmente rilevante è che la dinamica riflette in larga parte il ruolo delle imprese. Il contributo delle aziende è sempre rilevante e diventa particolarmente marcato nei momenti di discontinuità, come nei licenziamenti collettivi. Questo rafforza l'idea che il background familiare operi principalmente attraverso l'accesso a imprese migliori.

Non solo salari, anche la qualità del lavoro

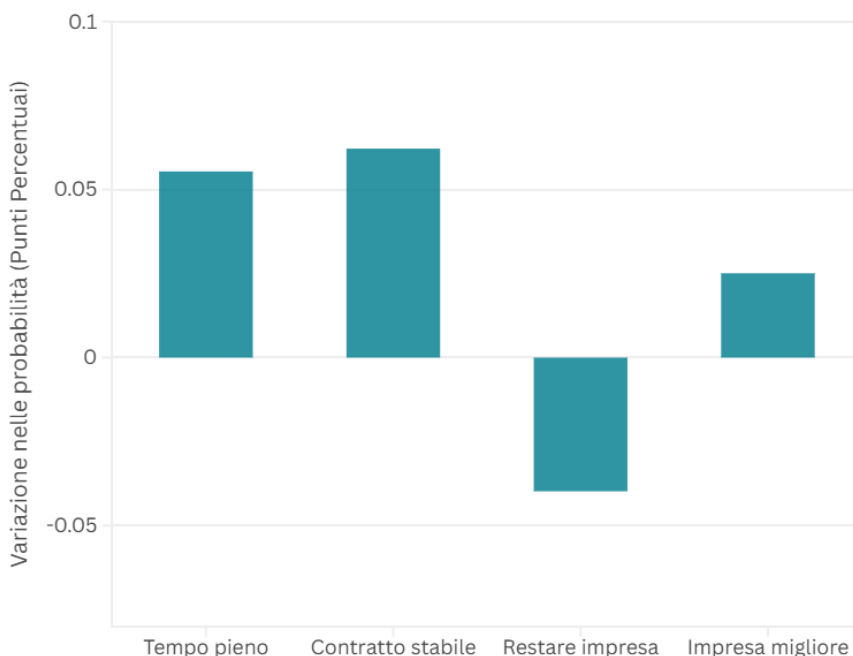
Le differenze legate al background familiare non riguardano solo il livello dei salari, ma anche la qualità del lavoro e le traiettorie occupazionali.

La figura 2 mostra che il background familiare incide in modo significativo sulle condizioni di lavoro, anche a parità di altre caratteristiche. Innanzitutto, è associato a una maggiore probabilità di avere un lavoro a tempo pieno e un contratto stabile. Si tratta di effetti quantitativamente rilevanti, che incidono direttamente sulla sicurezza economica e sulla qualità dell'occupazione.

Il grafico mostra anche che il background influisce sulle dinamiche di mobilità tra imprese. I lavoratori provenienti da famiglie più avvantaggiate hanno una maggiore probabilità di passare a

imprese che pagano salari più elevati e una minore probabilità di rimanere nella stessa impresa, segnalando una maggiore capacità di cogliere opportunità migliori.

Figura 2 – Effetto del background familiare sulle condizioni occupazionali e sulle transizioni tra imprese



Nota: i valori indicano variazioni in punti percentuali nella probabilità degli esiti riportati associate a un background familiare più favorevole, a parità di altre caratteristiche. Il background è distinto tra studenti non esenti ed esenti dalle tasse universitarie (soglia Isee circa 24.500 euro).

Nel complesso, questi risultati indicano la presenza di effetti cumulativi: piccoli vantaggi iniziali si traducono in traiettorie di carriera progressivamente divergenti. Migliori condizioni di lavoro, maggiore mobilità verso imprese migliori e maggiore stabilità occupazionale contribuiscono ad ampliare nel tempo le differenze tra individui.

Come garantire pari opportunità

Il messaggio principale è chiaro: l'istruzione è una leva fondamentale di mobilità sociale, ma non basta a garantire pari opportunità. Anche tra laureati provenienti dalla medesima università, il background familiare continua a influenzare sia i salari sia le condizioni di lavoro. Significa che le disuguaglianze non si esauriscono con l'accesso all'istruzione, ma continuano a manifestarsi nel mercato del lavoro.

Se l'obiettivo è promuovere una reale uguaglianza di opportunità, è necessario intervenire anche sui meccanismi di accesso alle imprese migliorando la trasparenza dei processi di selezione, ampliando l'accesso alle informazioni e sostenendo la ricerca di lavoro per chi dispone di meno risorse.