

3. Disuguaglianze nelle carriere lavorative

Gabriele Ballarino (Università di Milano) e Paolo Barbieri (Università di Trento)

È opinione comune che l'Italia sia un paese poco meritocratico, in cui le carriere scolastiche, professionali e sociali in generale dipendono più dall'origine sociale degli individui e dai loro contatti personali che da quello che essi realmente sono in grado di fare e concretamente fanno.

Lo studio delle carriere lavorative ha mostrato che le opportunità di mobilità verso l'alto non sono particolarmente elevate, e che le modalità con cui ha luogo l'ingresso nel mercato del lavoro hanno spesso un forte impatto sulle successive opportunità di carriera.

Inoltre, la flessibilizzazione del mercato del lavoro che ha avuto luogo a partire dalla seconda metà degli anni 90 ha aggiunto un nuovo fattore di disuguaglianza, intrappolando molti giovani lavoratori in posizioni a bassa tutela e a basso reddito.

A partire da queste tesi, il capitolo studia l'effetto sulle opportunità di carriera della classe sociale e della forma contrattuale con cui gli italiani delle ultime generazioni sono entrati nel mercato del lavoro.

2. Carriere lavorative e disuguaglianza sociale

I sociologi interessati alla stratificazione e alla disuguaglianza sociale a lungo hanno studiato le carriere lavorative analizzando le cosiddette “tavole di mobilità intragenerazionale” (Barone e Schizzerotto 2011), con cui si osserva l’associazione tra la classe sociale della prima occupazione degli individui e quella dell’occupazione degli stessi individui dopo un numero dato di anni, solitamente 10.

Diverse analisi condotte secondo l’approccio della mobilità intragenerazionale hanno mostrato che in Italia questa è piuttosto bassa.

Le scarse opportunità di mobilità di carriera, in contrasto con livelli complessivamente elevati di rotazione delle singole posizioni occupazionali (tassi di *work* e *job turn-over*), vengono attribuite dalla letteratura alle dimensioni ridotta delle organizzazioni, alle rigidità del mercato del lavoro e alla chiusura credenzialistica (basata sul titolo di studio) di diverse occupazioni e segmenti del mercato del lavoro: per queste ragioni gli individui, una volta entrati nel mercato del lavoro, difficilmente riescono a cambiare occupazione in modo tale da migliorarne in modo rilevante la qualità.

A partire dalla fine del decennio 90, l’introduzione dei nuovi contratti di lavoro flessibili ha rivoluzionato la struttura delle carriere lavorative dei giovani italiani. La flessibilizzazione del mercato del lavoro operata dal “pacchetto Treu” e altri provvedimenti a cavallo del decennio è stata infatti “parziale e selettiva”.

I contratti atipici hanno finito quindi per riguardare gran parte dei nuovi entrati nel mercato del lavoro, cioè dei giovani, mentre la gran parte dei lavoratori già inseriti hanno mantenuto i posti a tempo indeterminato e tutelati.

Da una parte, si è sostenuto che i nuovi contratti comunque agevolano l’inserimento occupazionale dei giovani, sottraendoli alla disoccupazione o al lavoro in nero, e che fungono da punto d’ingresso per carriere nelle occupazioni standard e tutelate. Dall’altra si è invece sostenuto che i contratti atipici producono una segmentazione forte del mercato del lavoro, e che chi entra in posizioni di questo tipo rimane spesso svantaggiato per il resto della carriera.

La domanda al centro di questo lavoro è quindi così riassumibile: le disuguaglianze associate alle caratteristiche dell'occupazione con cui gli individui fanno ingresso nel mercato del lavoro, in termini di qualità del lavoro (classe sociale) e di livello di tutele a esso associate (tipo di forma contrattuale) si mantengono nelle carriere successive, oppure nel corso delle carriere si assiste a un indebolimento di queste disuguaglianze?

3. Dati e variabili

I dati utilizzati provengono dalle 5 ondate della ricerca ILFI, Indagine Longitudinale sulle Famiglie Italiane (Schizzerotto 2002). ILFI è una ricerca panel, avviata con una prima ondata retrospettiva nel 1997 e poi proseguita tra il 1999 e il 2005 con cadenza biennale, su un campione di 4.404 famiglie, raccogliendo dettagliate informazioni *event-oriented* sulle loro carriere scolastiche, lavorative e familiari, con dettaglio mensile.

Le analisi presentate comprendono tutti gli individui nati tra il 1955 e il 1985 (per evitare problemi di *recollection bias* che potrebbero riguardare i più anziani), che presentino almeno un'esperienza lavorativa e per i quali sia disponibile la situazione occupazionale a distanza di 120 mesi (10 anni) dalla prima esperienza lavorativa. In questo modo si escludono dal campione gli individui più giovani, ovviamente, e in particolare quelli con percorsi educativi più lunghi, che al momento dell'ultima rilevazione non avevano ancora 10 anni di carriera.

La mobilità ascendente è definita come la presenza nei primi 10 anni di carriera di episodi lavorativi che comportino uno spostamento di 10 punti verso l'alto nella scala di prestigio occupazionale DLS (De Lillo e Schizzerotto 1985), mentre la mobilità discendente è definita, al contrario, come la presenza nei primi 10 anni di carriera di episodi lavorativi che comportino uno spostamento di 10 punti verso il basso nella stessa scala.

Sono definiti come lavoratori atipici tutti coloro il cui contratto di lavoro è a tempo determinato (compresi quindi apprendisti, contratti di formazione e lavoro e interinali), più i lavoratori autonomi che non rientrano nella professioni e nel lavoro autonomo tradizionali, più i membri di cooperative.

La classe sociale è imputata in base all'occupazione, secondo lo schema di classe standard italiano, un riadattamento dello schema internazionale EGP. A causa della numerosità relativamente bassa si usa una versione a 4 categorie dello schema, che comprende: borghesia (abbreviata bor: dirigenti, imprenditori, professionisti); classe media impiegatizia (cmi: lavoro dipendente di livello medio e medio-basso); piccola borghesia (pb: piccoli imprenditori, con fino a 4 dipendenti; lavoro autonomo non professionale); classe operaia (co: lavoro dipendente di livello basso, comprese mansioni poco qualificate nei servizi).

Tab. 1. Classe di ingresso nel mercato del lavoro e carriere successive

classe alla prima occupazione	mobilità ascendente	mobilità discendente	disocc.	N
borghesia	7,3	19,8	5,9	221
classe media impiegatizia	20,9	18,8	16,9	883
piccola borghesia	9,4	17,6	11,4	368
classe operaia	31,0	10,7	22,4	2.183
<i>totale</i>	<i>25,4</i>	<i>13,6</i>	<i>19,0</i>	<i>3.655</i>

nota: le celle riportano le % di individui che nei 10 anni rilevati si sono venuti a trovare almeno una volta nella condizione specifica.

Il totale non somma a 100 in quanto non sono riportati i valori degli immobili.

Entrare in una posizione “alta” assicura una carriera migliore.

tab. 2. Tavola di mobilità di carriera (% di riga)

classe alla prima occupazione	Classe a 10 anni dalla prima occupazione					N
	bor	cmi	pb	co	inocc	
borghesia	79,4	12,5	2,9	2,2	2,9	136
classe media imp.	7,3	68,6	6,2	7,3	10,7	633
piccola borghesia	1,4	4,5	69,9	12,1	12,1	289
classe operaia	1,6	8,8	10,8	62,0	16,8	1,767
<i>totale</i>	<i>6,6</i>	<i>21,9</i>	<i>15,4</i>	<i>41,8</i>	<i>14,3</i>	<i>2,825</i>

Si tratta di una classica tavola di mobilità di classe intragenerazionale (v. sopra), con l'unica particolarità che tra gli esiti 10 anni dopo è compresa anche l'inoccupazione, che comprende sia quella che di solito si chiama disoccupazione (ricerca del lavoro mancante) sia l'uscita dalle forze lavoro.

Si noti anche che chi entra nella classe operaia ha scarsa probabilità di mobilità di carriera "lunga": solo l'1,6% degli individui del campione ILFI riesce a migliorare la propria posizione occupazionale oltre le classi medie, fino alla classe superiore.

L'associazione tra classe del primo lavoro e classe del lavoro 10 anni dopo può essere studiata anche al netto dei mutamenti nella struttura occupazionale (di cui risentono, invece, le percentuali riportate nella tabella 2) tramite il calcolo di *odds ratio*, una statistica che mette a confronto probabilità condizionate: nel caso della tavola di mobilità, si confrontano le probabilità (*odds*) degli individui entrati in due classi diverse di trovarsi, 10 anni dopo, in una classe anziché un'altra.

Per esempio, nella tabella 2 un individuo entrato nella classe media impiegatizia ha le stesse probabilità di trovarsi, 10 anni dopo, nella classe operaia piuttosto che nella borghesia ($7,3/7,3 = 1$), mentre un individuo entrato nella piccola borghesia ha molte più probabilità di trovarsi nella classe operaia ($12,1/1,4 = 8,6$). Il rapporto tra i 2 *odds*, definito appunto *odds ratio*, misura in questo caso lo "svantaggio" di chi entra nella classe media impiegatizia, rispetto a chi entra nella piccola borghesia, nella probabilità di trovarsi, 10 anni dopo, nella borghesia piuttosto che nella classe operaia: in questo caso, l'*odds ratio* è pari a 0,12 ($1/8,6 = 0,12$). In termini discorsivi, chi entra nella piccola borghesia ha oltre 8 volte (8,6) meno probabilità rispetto a chi entra nella classe media di trovarsi, 10 anni dopo, nella borghesia piuttosto che nella classe operaia.

La tabella 3 mostra i risultati di questo esercizio: si tratta della tavola di mobilità “relativa” calcolata sulla tavola di mobilità “assoluta” della tabella 2. Le celle sulla diagonale hanno i valori più elevati, confermando quanto emerso sopra in merito alle scarse opportunità di mobilità dei lavoratori italiani. A parte la diagonale, gli *odds ratios* generalizzati rimanenti presentano quasi sempre valori compresi tra 0 e 1, che indicano che si tratta di percorsi relativamente poco frequenti. Le eccezioni sono due percorsi ascendenti e uno discendente. I percorsi ascendenti sono quello dalla classe media impiegatizia alla borghesia e quello dalla classe operaia alla piccola borghesia, due percorsi di carriera tipici: il primo è un percorso interno alle organizzazioni medio-grandi, che porta alcuni impiegati verso posizioni direttive; il secondo è il classico percorso del “mettersi in proprio”, che porta gli operai a diventare piccoli imprenditori. Il percorso discendente più frequente è il passaggio dalla piccola borghesia alla classe operaia: qui si passa dalle incertezze di un lavoro in proprio alla stabilità di un salario fisso, o dalla speranza di un’attività di successo alla prosaica realtà di un lavoro dipendente a bassa qualificazione.

tab. 3. Tavola di mobilità relativa di carriera

classe alla prima occupazione	Classe a 10 anni dalla prima occupazione				
	bor	cmi	pb	co	inocc
borghesia	50,07	0,95	0,17	0,14	0,88
classe media imp.	1,56	5,03	0,29	0,46	0,95
piccola borghesia	0,11	0,47	13,74	1,46	1,00
classe operaia	0,12	0,45	1,46	10,65	1,20

In sostanza, la tavola di mobilità relativa mostra una struttura occupazionale in cui gli spostamenti di carriera sono relativamente scarsi. Quando ci sono, essi rivelano una struttura fondamentalmente duale, con una netta linea di confine tra borghesia e classe media impiegatizia da una parte e piccola borghesia e classe operaia dall’altra. La gran parte dei movimenti sono all’interno di questi due segmenti, mentre gli spostamenti dall’uno verso l’altro sono molto ridotti.

Si tratta di una struttura stabile, o è cambiata nel tempo? La tabella 4 risponde a questa domanda dividendo la tavola di mobilità relativa in 5 coorti di ingresso nel mercato del lavoro. Per ciascuna di queste coorti, la tabella riporta due statistiche sintetiche dell'intera tavola di mobilità relativa, ovvero l'*odds ratio* generalizzato relativo alla tavola nel suo insieme, che è la media geometrica di tutti gli *odds ratios* generalizzati di una tavola, e l'*odds ratio* generalizzato relativo alla diagonale (la media geometrica degli *odds ratios* generalizzati della diagonale): il primo è una misura sintetica del grado di associazione tra prima occupazione e occupazione 10 anni dopo, il secondo una misura del peso dell'immobilità rispetto agli altri percorsi possibili. Si tenga presente che la prima coorte è composta in modo leggermente diverso dalle altre: dato che comprende individui nati dopo il 1955 ed entrati nel mercato del lavoro prima del 1975, essa esclude coloro che sono entrati a più di 20 anni di età, cioè coloro che hanno studiato di più.

tab. 4. Misure di mobilità relativa di carriera, per coorte di ingresso nel mercato del lavoro

coorte	tot.	diag.	immobilità				uscita verso inoccupazione				salita verso bor			co → pb
			bor	cmi	pb	co	bor	cmi	pb	co	cmi	pb	co	
<1975	3,19	9,40	25,62	2,48	10,78	11,42	0,82	1,63	0,37	2,03	1,04	0,53	0,07	1.85
75-79	4,56	20,90	65,50	8,35	44,53	7,89	3,65	0,78	0,42	0,83	1,18	0,04	0,32	1.37
80-84	3,63	17,69	87,53	5,77	25,40	7,63	1,81	0,59	1,04	0,91	0,87	0,10	0,13	2.17
85-89	4,56	19,10	91,27	3,88	17,70	21,20	2,11	0,89	0,56	0,95	1,55	0,08	0,09	1.68
90-95	3,46	9,64	44,14	3,94	5,52	8,99	0,08	1,66	3,70	2,01	2,27	0,09	0,11	0.92

Rimane un debole trend di aumento della mobilità di carriera, e in particolare di diminuzione dell'immobilità. L'andamento degli *odds ratios* generalizzati relativi all'immobilità mostra che questa è diminuita per coloro che sono entrati nelle classi superiori e medie, mentre per la classe operaia non c'è una tendenza chiara.

La struttura occupazionale rimane molto segmentata, quello che aumenta è la mobilità interna ai due segmenti, non quella tra i due.

La tabella 5 mostra le prospettive di carriera dei lavoratori del campione ILFI, suddivisi a seconda del tipo di contratto con cui hanno fatto ingresso sul mercato del lavoro. I lavoratori atipici hanno maggiori possibilità di movimento di quelli tipici, sia verso l'alto che verso il basso, che verso la disoccupazione. Questa è quasi una tautologia: non è tale, però, l'osservazione che la differenza di possibilità di mobilità tra i nuovi contratti di lavoro flessibile e le "vecchie" situazioni del lavoro in nero e dei contratti stagionali sembra contenuta, anche se gli atipici hanno qualche probabilità in più di mobilità ascendente. Nella maggior parte dei casi lavorare con un contratto atipico è meglio che lavorare senza contratto, ma le opportunità di carriera non sembrano essere granché maggiori.

tab. 5. Contratto di ingresso sul mercato del lavoro e carriere successive

contratto alla prima occupazione	mobilità ascendente	mobilità discendente	disocc.	N
tipico	20,7	12,2	13,0	1.762
atipico	34,9	16,8	28,4	429
stagionale/nero	31,9	16,0	30,2	634
<i>totale</i>	<i>25,4</i>	<i>13,6</i>	<i>19,0</i>	<i>2.825</i>

nota: le celle riportano le % di individui che nei 10 anni rilevati si sono venuti a trovare almeno una volta nella condizione specifica.

Il totale non somma a 100 in quanto non sono riportati i valori degli immobili.

È anche vero che, come sostengono coloro che danno una valutazione positiva della flessibilizzazione del mercato del lavoro, la transizione a un contratto tipico non è infrequente. La tabella 6 è una “tavola di mobilità contrattuale” costruita sull’esempio delle classiche tavole di mobilità sociale. Tra coloro che iniziano con un contratto atipico, oltre la metà transitano comunque verso un contratto tipico, una percentuale significativamente superiore a quella di coloro che iniziano in nero o con un contratto stagionale. D’altra parte, oltre i 4/5 di coloro che iniziano la carriera con un contratto tipico lo mantengono, e questi lavoratori sembrano anche più tutelati dalla disoccupazione di quelli che iniziano con contratti atipici.

tab. 6. Tavola di mobilità contrattuale (% di riga)

contratto della prima occupazione	contratto di lavoro 10 anni dopo				N
	tipici	atipici	stag/nero	inocc.	
tipico	83,4	3,7	1,3	11,6	1.762
atipico	56,9	26,8	1,9	14,5	429
stagionale / nero	44,0	6,3	27,9	21,8	634
<i>totale</i>	<i>70,5</i>	<i>7,8</i>	<i>7,4</i>	<i>14,3</i>	<i>2.825</i>

Come nel paragrafo precedente, anche in questo caso a partire dalla tavola di mobilità è possibile calcolare gli *odds ratios* generalizzati per ogni cella, costruendo una tavola di mobilità relativa che mette a confronto le probabilità di ogni spostamento (ogni cella) con quelle di tutti gli altri spostamenti presenti nella tavola (tutte le altre celle). In questo modo si controlla la variazione dei marginali, che in questo caso in particolare dipende soprattutto dal fatto che esiste una generale tendenza alla stabilizzazione delle posizioni occupazionali nel corso della carriera.

La tavola (tab. 7) da una parte conferma che chi inizia la propria carriera con un contratto atipico o con un contratto stagionale (o in nero), ha probabilità relative di rimanere nella propria condizione molto maggiori (rispettivamente circa doppie e quadruple) di chi inizia con un contratto tipico. Dall'altra parte, le probabilità relative di trovarsi non occupati 10 anni dopo la prima occupazione sono nettamente maggiori per chi entra con un contratto tipico, e nettamente inferiori per chi entra con un contratto stagionale o in nero. Si ricordi però che qui non occupato non significa solo disoccupato, ma anche volontariamente uscito (o meglio, uscita, trattandosi di un fenomeno quasi esclusivamente femminile) dalla forza lavoro.

tab. 7. Tavola di mobilità contrattuale relativa (% di riga)

contratto della prima occupazione	contratto di lavoro 10 anni dopo			
	tipici	atipici	stag/nero	inocc.
tipico	5,17	0,49	0,27	1,48
atipico	0,81	8,66	0,18	0,78
stagionale / nero	0,24	0,87	20,33	0,24

La tavola di mobilità contrattuale relativa mostra quindi un mercato del lavoro in cui le carriere sono molto segmentate in funzione del contratto con cui si fa ingresso nel mercato del lavoro. La frattura principale sembra essere quella che separa i lavoratori che entrano con un contratto stagionale o in nero da quelli che entrano con contratti tipici e atipici, ma anche la mobilità tra questi ultimi due gruppi di lavoratori, comunque, non è molto elevata.

Questo quadro è stabile, o cambia nel tempo? La tabella 8 mostra una serie di misure di mobilità di contratto relativa per le diverse coorti di ingresso nel mercato del lavoro.

tab. 8. Misure di mobilità relativa di contratto, per coorte di ingresso nel mercato del lavoro

coorte	tot.	immobilità			mobilità					
		tipico	atip.	SN	at→tip	at→dis	SN→tip	SN→dis	SN→at	at→SN
<1975	4,35	2,02	27,11	75,68	1,45	0,96	0,34	0,04	0,93	0,03
75-79	6,9	6,07	52,7	118,74	1,12	1,33	0,15	0,14	0,39	0,01
80-84	3,4	5,91	12,51	17,29	0,72	0,83	0,23	0,23	1,05	0,13
85-89	2,71	4,06	5,9	10,59	0,75	0,63	0,33	0,24	1,2	0,36
90-95	3,1	7,59	3,41	23,45	1,03	0,83	0,13	0,39	0,84	0,34

Gli *odds ratios* generalizzati costruiti sulla tavola in complesso e sulla diagonale (non riportati per brevità) mostrano una leggera tendenza alla diminuzione, dunque la mobilità tra diversi tipi di contratto con il tempo sembra aumentare. Tuttavia, i movimenti che aumentano non sono quelli dei *transitional labour markets* auspicati dagli studiosi vicini al sindacato e favorevoli alla flessibilizzazione del mercato del lavoro (eg Schmidt 2008). Secondo la teoria dei *transitional labour markets* la flessibilizzazione dovrebbe portare, col tempo, a un *continuum* di tutele, basse all'inizio, ma tali da rinforzarsi con il trascorrere del tempo. Si dovrebbe quindi osservare una crescita delle transizioni dal nero/stagionale verso l'atipico, e da quest'ultimo verso il tipico. Invece, chi entra come atipico non accresce, di coorte in coorte, le sue probabilità relative di avere un contratto tipico 10 anni dopo, né chi entra in nero o stagionale accresce, di coorte in coorte, le probabilità di avere 10 anni dopo un contratto atipico, né uno tipico. Crescono invece, sfortunatamente, le probabilità relative di uscire dal mercato del lavoro per chi vi entra in nero o stagionale, e anche le probabilità per chi entra come atipico di transitare verso il nero o contratti stagionali. Si tratta, a nostro avviso, di un risultato da sottolineare in quanto mette bene in luce il contenuto 'regressivo' sia del modello di deregolamentazione 'ai margini' applicata, sia le potenziali conseguenze sociali dello stesso.