La qualità del lavoro in una prospettiva di genere

Autor(en): **Bracci, Anna**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Iride : rivista di economia, sanità e sociale**

Band (Jahr): **- (2019)**

Heft 6

PDF erstellt am: **28.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-1044629

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Anna Bracci

È ricercatrice presso il Dipartimento economia aziendale, sanità e sociale dal 2007. Nel 2005 ha conseguito una Laurea in Economia e Commercio presso l'Università Politecnica delle Marche. Nel 2008 ha ottenuto unExecutive Master in Economia e gestione sanitaria e socio-sanitaria presso l'Università della Svizzera Italiana e nel 2019 un Dottorato in Lavoro, sviluppo e innovazione presso l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia. Le sue aree di competenza sono economia del lavoro, parità di genere, valutazione di politiche, lavoro e salute.

La qualità del lavoro in una prospettiva di genere

A fronte dei cambiamenti circa il modo di organizzare la produzione e il lavoro, l'esigenza di estendere le statistiche del mercato del lavoro convenzionali (basate sulla quantità) con obiettivi incentrati sulla qualità è diventata una questione fondamentale a livello sia istituzionale che accademico. Le trasformazioni della natura del lavoro hanno, d'altra parte, coinciso con la considerevole entrata delle donne nella forza lavoro.
La costante crescita dei tassi di occupazione femminile negli ultimi decenni ha sicuramente aumentato le opportunità occupazionali per le donne, ma esse tendono ad avere condizioni meno favorevoli rispetto agli uomini.
Tutti questi aspetti rappresentano una sfida per le donne in termini di qualità del lavoro, salute e opportunità di conciliazione, specialmente se consideriamo la visione tradizionale di divisione del lavoro e una generale mancanza di strutture per l'infanzia nel paese.

L'urgenza di misurare la qualità del lavoro

Negli ultimi anni una combinazione di fattori, come la globalizzazione, l'ampia adozione della digitalizzazione, la deregolamentazione e la diffusione dell'industria dei servizi, ha modificato profondamente l'organizzazione del lavoro. Forme di impiego non standard o atipiche hanno reso la struttura del mercato del lavoro frammentata e complessa. La condizione di occupato si è sviluppata in un concetto più fluido, un *continuum* di vari gradi di statuto, dove la disoccupazione cattura solo la parte più visibile della sottoutilizzazione del lavoro.

In questo contesto, emergono i limiti degli indicatori standard di performance del mercato del lavoro, come il tasso di occupazione (o di disoccupazione). L'esigenza di estendere le statistiche del mercato del lavoro convenzionale con obiettivi centrati sulla qualità è diventata una questione centrale a livello istituzionale. L'origine di questo processo è stata l'Agenda *Decent Work* introdotta dall'Organizzazione internazionale del lavoro nel 1999. A seguire, nel 2000, l'Unione europea ha lanciato la Strategia di Lisbona con lo scopo di creare "*more and better jobs*". L'Unione europea ha compiuto diversi tentativi nella costruzione di indici o un sistema di indicatori per misurare la qualità del lavoro. Il riferimento è agli indicatori di Laeken, il *Job Quality Index* e l'indagine periodica EWCS (*European Working Conditions Surveys*) di Eurofound. In seguito, il tema della qualità del lavoro si è diffuso anche in altri organismi istituzionali: la Banca mondiale con l'indice *Employing Workers Index*, l'Organizzazione mondiale della sanità con il lavoro su *Employment Conditions and Health Inequalities*, le Nazioni Unite con *l'Handbook on Measuring Quality of Employment* e, recentemente, l'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) con la raccolta di tre dimensioni della qualità del lavoro. Infine, alcuni stati europei realizzano indagini nazionali *ad hoc* sulle condizioni lavorative o della sicurezza e salute sul lavoro [Fig. 1].

In ambito accademico, sono due gli approcci principali adottati nella ricerca sulla qualità del lavoro. Secondo la prospettiva soggettiva, prevalente tra gli economisti, la qualità del lavoro coincide con l'utilità che il lavoratore deriva dal lavoro. Un approccio frequente è quello di concentrarsi su indicatori di soddisfazione (*well-being*), sostenendo che la soddisfazione lavorativa sia un predittore essenziale del comportamento lavorativo. Dall'altra parte, troviamo la prospettiva oggettiva, più comune tra sociologi e psicologi, che enfatizza gli

[Fig. 1] Paesi in cui è presente un'indagine sulle condizioni lavorative o sulla sicurezza occupazionale. Fonte: Szekér, L. and Van Gyes, G. (2015). Inventory of working conditions and occupational safety and health surveys (p. 13). Leuven: InGRID working paper.

aspetti legati ai bisogni specifici dell'essere umano (necessità di benessere psicofisico, impegno e creatività, autodeterminazione, partecipazione, identificazione, compatibilità tra obiettivi, tempo e spazi di lavoro e vita). La prospettiva oggettiva ha la principale critica di escludere la remunerazione tra gli aspetti analizzati.

" Le trasformazioni della natura del lavoro hanno coinciso con la considerevole entrata delle donne nella forza lavoro diffusa in tutti i paesi avanzati, Svizzera compresa "

I punti deboli in entrambe le prospettive indicano la necessità di considerare un approccio interdisciplinare, più olistico che integra le caratteristiche della letteratura psicologica e sociologica, oltre a quelle più tradizionalmente analizzate nella letteratura economica.[1] In questo setting, il quadro di valutazione non è universale e statico, ma dovrebbe essere appropriato alle circostanze.

Le caratteristiche dell'impiego, come avere un basso salario o condizioni contrattuali precarie, sono sicuramente il punto di partenza per una valutazione della qualità del lavoro. Tuttavia, ulteriori aspetti contribuiscono intensamente al benessere dei lavoratori con la trasformazione della natura del lavoro. Il riferimento è alla qualità delle condizioni lavorative in cui si svolge il lavoro (autonomia, intensità, ambiente sociale, ambiente fisico, ecc.) come pure alla qualità della relazione tra vita e lavoro, che assume sempre più valore visto che i confini tra lavoro e non lavoro sono diventati decisamente più permeabili.

Differenze di genere nella ricerca empirica

Le trasformazioni della natura del lavoro hanno coinciso con la considerevole entrata delle donne nella forza lavoro diffusa in tutti i paesi avanzati, Svizzera compresa. Tale *trend* in crescita ha influenzato notevolmente la composizione dell'offerta di lavoro, l'organizzazione del lavoro e le opportunità occupazionali per le donne. L'evidenza empirica sulle differenze di genere in termini di condizioni lavorative è piuttosto multiforme per l'adozione di dati e strategie di analisi diverse. Tuttavia, una serie di studi ha rilevato che le donne tendono ad avere condizioni migliori rispetto agli uomini in termini di qualità del tempo di lavoro, intensità lavorativa e rischi fisici. Al contrario, tra le donne si conferma un minore grado di autonomia e responsabilità e uno svantaggio negli aspetti estrinseci: remunerazione, condizioni contrattuali, prospettive di carriera.[2, 3]

Studi specifici sulle differenze di genere in termini di qualità del lavoro sono limitati in letteratura; un'eccezione è data da Santero-Sanchez *et al* (2015)[4], in cui si è analizzato il divario di genere creando un indice di qualità del lavoro per il settore dell'ospitalità in Spagna. Gli autori mostrano che in media le donne hanno un lavoro di qualità inferiore rispetto agli uomini, specialmente in impieghi che richiedono competenze medio-basse. Un confronto sull'evoluzione delle differenze di genere è stato effettuato da Lindley (2015)[5] per il Regno Unito. I risultati mostrano come il divario retributivo di genere sia diminuito nel tempo, mentre le differenze di genere rispetto agli aspetti non monetari siano rimasti costanti. Con lo stesso obiettivo, gli autori Cloutier, Bernard e Tremblay (2009)[6] confrontano l'evoluzione delle differenze di genere dal 1997 al 2007 in Québec, concentrandosi su dimensioni economiche e livello di qualifica. Gli autori trovano una riduzione delle differenze di genere per le donne senza figli e con un alto livello di istruzione.

Perché le disparità di genere esistano è una questione molto controversa. Le teorie dal lato dell'offerta sostengono che le donne scelgono occupazioni specifiche (in genere posti di lavoro con salari più bassi ma con condizioni lavorative per le quali le interruzioni di lavoro risultano essere meno costose) come conseguenza delle loro preferenze personali, di vincoli familiari o di limiti nel capitale umano. Le spiegazioni dal lato della domanda, al contrario, sostengono tradizionalmente l'ipotesi della discriminazione, che verosimilmente è il risultato di un'asimmetria

[1] Green, F. (2007). *Demanding Work. The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Woodstock: Princeton University Press.

[2] Eurofound (2017). *Sixth European Working Conditions Survey - Overview report (2017 update)*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

[3] Olsen, K.M., Kalleberg A.L. and Nesheim T. (2010). Perceived job quality in the United States, Great Britain, Norway and West Germany, 1989-2005. *European Journal of Industrial Relations* 16(3), 221-240.

[4] Santero-Sanchez, R., Segovia-Pérez, M., Castro-Nuñez, B., Figueroa-Domecq, C., Talón-Ballestero, P. (2015). Gender differences in the hospitality industry: a job quality index. *Tourism Management*. 51, 234-246.

[5] Lindley, J. (2015). Gender Differences in Job Quality. In Felstead, A., Gallie, D., Green, F. (eds) *Unequal Britain at Work* (pp. 42-61). Oxford: Oxford University Press.

informativa diffusa tra i datori di lavoro rispetto al capitale umano delle donne. Infine, le più recenti teorie (non economiche) di genere attribuiscono le disuguaglianze agli stereotipi di genere all'interno delle istituzioni e dei contesti lavorativi.

Ruolo delle donne nell'economia svizzera

Identificare le disuguaglianze in termini di qualità del lavoro assume particolare valore per il contesto svizzero che è peculiare dal punto di vista del mercato del lavoro e della prospettiva di genere. Da un lato, il diritto del lavoro è piuttosto liberale, con una debole protezione contro i licenziamenti, una legge flessibile sugli straordinari e nessuna legge sui salari minimi. I datori di lavoro svizzeri, infatti, dedicano meno attenzione alla gestione dei rischi psicosociali rispetto ad altri paesi.[7]
Nonostante la Svizzera sia tra i paesi in cui la disoccupazione è rimasta a livelli nettamente inferiori rispetto ad altri paesi, il numero di richieste di invalidità per malattia mentale continua ad aumentare. L'OCSE associa questa crescente dinamica ad una potenziale "medicalizzazione" dei problemi psicosociali legati al lavoro. Le condizioni lavorative possono rappresentare un fattore di rischio per la salute anche in Svizzera. Secondo lo Swiss HR-Barometer, i lavoratori hanno più frequentemente disturbi legati al sonno e malesseri psico-fisici[8], mentre l'indagine sullo stress nel 2010 ha mostrato un aumento dello stress legato al lavoro.[9] L'EWCS nel 2010 ha rilevato migliori condizioni in Svizzera rispetto ad altri paesi europei per quanto riguarda la formazione continua e l'autonomia lavorativa, ma anche una maggiore incidenza dei rischi psicosociali e di lavorare più a lungo.[10]
Il Paese ha visto un aumento sostanziale del numero totale di ore lavorate, grazie soprattutto alla forza lavoro femminile. Tuttavia, nonostante l'alto tasso di partecipazione al mercato del lavoro, le donne lavorano prevalentemente a tempo parziale e il divario salariale con gli uomini è particolarmente marcato.[11] Le donne lavorano anche in occupazioni tradizionalmente femminili (segregazione orizzontale) e sono significativamente sottorappresentate come dirigenti, membri del consiglio di amministrazione e imprenditrici (segregazione verticale).[12] Al confronto con altri paesi europei, le donne svizzere rischiano maggiori discriminazioni sul posto di lavoro.[13] Tutti questi aspetti rappresentano una sfida per le donne in termini di qualità del lavoro, salute e opportunità di conciliazione, specialmente se consideriamo la visione tradizionale di divisione del lavoro e una generale mancanza di strutture per l'infanzia nel paese.[14]

Implicazioni per le politiche e la ricerca

I cambiamenti nella natura del lavoro ci spingono a riflettere intorno all'impatto del lavoro sul benessere e sulla salute delle persone. Nonostante una considerevole quantità di letteratura abbia documentato un'associazione positiva tra salute e occupazione (rispetto allo stato di disoccupato o inattivo), il lavoro in sé (in base alla sua qualità) può anche danneggiare la salute esponendo gli individui a rischi fisici, emotivi e sociali. Le politiche che influenzano la durata, la continuità e la natura dell'occupazione, quindi, possono avere un impatto importante sulla salute. Ciò è particolarmente rilevante in un contesto di invecchiamento della forza lavoro, dove cresce la necessità di adeguare le condizioni professionali ai lavoratori più anziani.
Dall'altra parte, la natura e la qualità del lavoro dovrebbero essere prese in considerazione nel campo della politica del lavoro che, nell'attuale priorità del *workfare*, mira alla ricollocazione più rapida possibile delle persone disoccupate. La domanda è anche come le politiche di attivazione del mercato del lavoro possano essere adattate alle esigenze peculiari delle donne. Ad esempio, la diversa allocazione di tempo dedicato al lavoro domestico o alle responsabilità familiari non è di regola presa in considerazione nel programmare i corsi di formazione né la consulenza per la ricerca di lavoro.
Dal punto di vista della ricerca, i lavori più promettenti in questo ambito riguardano studi basati su dati longitudinali. Gli studi precedenti, inoltre, generalmente usano la variabile 'genere' come fattore esplicativo, ma pochi trattano le differenze di genere in modo dettagliato per identificare le disuguaglianze. Infine, una sfida lanciata recentemente da Eurofound è quella di approfondire la relazione tra qualità del lavoro e stili manageriali, particolarmente rilevante per la progettazione di politiche aziendali e la prevenzione di rischi psicosociali legati al lavoro. È intorno a queste varie frontiere che si sta muovendo la ricerca all'interno del nostro Dipartimento.

[6] Cloutier, L., Bernard, P. and Tremblay, D.G. (2009). Job quality and gender inequality: Key changes in Quebec over the last decade. *Studies in Social Justice*. 3(2), 189-201.

[7] OECD (2014). *Mental Health and Work: Switzerland*. Paris: OECD Publishing.

[8] Doden, W., Morf, M., Arnold, A., Feierabend, A., Gudela, G. & Staffelbach, B. (2014). *Schweizer HR-Barometer 2014 Arbeitserleben und Job Crafting*. Zürich: Universität Zürich und ETH Zürich.

[9] Grebner, S., Berlowitz, I., Alvarado, V., & Cassina, M. (2010). *Stress-Studie 2010: stress bei Schweizer Erwerbstätigen. Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen, Personenmerkmalen, Befinden und Gesundheit*. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO).

[10] Krieger, R., Pekruhl, U., Lehmann, M. & Graf, M. (2010). *Cinquième enquête européenne sur les conditions de travail en 2010*. Berne: Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO).

[11] OECD (2017). OECD *Employment Outlook 2017*. Paris: OECD Publishing.

[12] Dutu, R. (2014). *Le rôle des femmes dans l'économie suisse*. Paris: OECD Publishing.

[13] Krieger, R., Pekruhl, U., Lehmann, M. & Graf, M. (2010). *Cinquième enquête européenne sur les conditions de travail en 2010*. Berne: Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO).

[14] Levy, R., Gauthier J. A. and Widmer E. (2013). Trajectories between the family and paid work. In Levy, R. and Widmer, E. (eds). *Gendered life courses between standardization and individualization. A European approach applied to Switzerland* (pp. 71-72). Wien: LIT Verlag.