Articolo crisi economica - lavoro - part-time

Non solo soffitti. Esistono anche pareti di cristallo



Si parla molto della difficoltà per le donne di sorpassare quell'ultimo gradino per arrivare al vertice. Ma sono i livelli lavorativi più bassi che registrano le differenze di genere più preoccupanti. E mostrano come aumentare la flessibilità del lavoro generi effetti negativi su redditi, consumi, gettito e fecondità per la parte della popolazione più debole

di Emiliano Mandrone, Debora Radicchia 26/06/2014

Tweet 22 Share

Per quelle che nonostante tutto rimangono nel mondo del lavoro la vita è complicata. Prima di dover superare i cosiddetti "tetti di cristallo" – ovvero quella carriera troncata, incompiuta, che spesso impedisce a lavoratrici e professioniste di arrivare alle posizioni apicali, quelle di governo del paese e delle imprese – vanno superate barriere meno prestigiose. Ci sono barriere invisibili anche nei livelli più bassi della gerarchia lavorativa: una sorta di pareti di cristallo, frutto della **sistematica marginalizzazione delle donne verso settori, professioni e posizioni deboli del mercato del lavoro**. Si pensi all'incidenza dei contratti a tempo determinato, pari al 11,6% per le donne e al 8,8% per gli uomini, e delle collaborazioni[i] (2,2% per le donne e 1,3% per gli uomini) o all'escalation del part-time, in particolare involontario[ii], alla piaga endemica del rientro dalla maternità (si perde 1/5 delle occupazione femminile solo per questo motivo) o alle limitate posizioni disponibili per impieghi a

Articoli correlati

Anche il non profit discrimina. Le donne e il lavoro "buono"
Nelle organizzazioni senza fini di lucro le lavoratrici sono in larga maggioranza. Ma come per i settori produttivi profit, sono pagate meno degli uomini, segregate in determinati ambiti e lontane dalle posizioni di comando. Tutti i dati dell'ultimo censimento Istat
di Fiorenza Deriu
02/09/2014

La qualità del lavoro in una prospettiva di genere
Un'indagine condotta dall'Isfol rivela che le donne sono più penalizzate in termini di reddito, stabilità e possibilità di decidere in autonomia. Per gli uomini, invece, gli svantaggi arrivano da orari, minore possibilità di socializzare e condizioni fisiche più dure
di Tindara Addabbo, Marco Centra, Valentina Gualtieri
25/08/2014

Tutte le imprese delle donne
Sono di piccole dimensioni e

In evidenza

Genitori e figli, il nido serve a tutti
di Simona Suardi

A Roma la differenza si pratica già al nido
di Sara Marini

Il voucher fantasma. Storia di una legge rimasta sulla carta
di Rosy Musumeci

La crisi economica bussa alla porta dei nidi
di Daniela Del Boca, Chiara Pronzato, Giuseppe Sorrenti

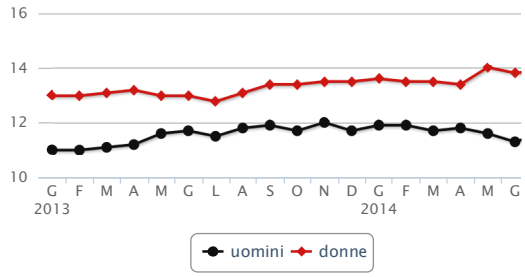
Asili nido, facciamo chiarezza
di Mara Gasbarrone

Ricerche

Policies per l'uguaglianza di genere nella ricerca
Donne e scienza, la valutazione dell'eccellenza
Gli uomini e l'uguaglianza di genere
Fragili in partenza - Differenze di genere sul mercato del lavoro giovanile
Minoranze etniche e donne Rom in Europa. Un "case" per l'uguaglianza di genere?

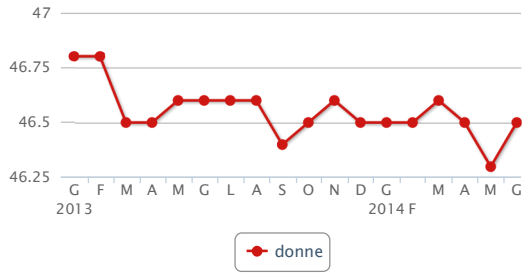
Numeri

Tasso di disoccupazione



visualizza il grafico completo

Tasso di occupazione - donne



visualizza il grafico completo

Cerca per argomento

lavoro (185) pari opportunità (164) famiglie (82) welfare (60) finanza pubblica (51) Europa (49) corpo (46) violenza (41) storie (38) scienza (36)

concentrate nel settore dei servizi, anche se negli ultimi tempi le aziende guidate da imprenditrici sono un po' aumentate in settori più maschili. Ma il turnover è elevato e aumentano solo quelle avviate da straniere. Tutti i dati e le caratteristiche delle attività in proprio delle donne, che spesso sono l'unica alternativa a un mercato del lavoro da tempo asfittico e che le penalizza
di Simona Costagli

22/07/2014

Voucher universali per la cura, il buono della proposta

Una bozza di legge presentata in parlamento punta a introdurre uno strumento per l'acquisto di servizi universali alla persona, dalla cura dei piccoli all'assistenza agli anziani e alle persone non autosufficienti. Un modello mutuato da una positiva esperienza francese, che potrebbe avere numerosi effetti positivi, in primis per le donne. Ecco quali
di Roberto Cicciomessere, Ester Dini

01/07/2014

tempo ridotto o telelavorabili. Scelte poco moderne, efficienti ed economiche. Ciò si ripercuote su salari sistematicamente inferiori, con inevitabili conseguenze previdenziali, acuite dal sistema contributivo puro (ormai a regime).

Una lettura complessiva dell'effetto della crisi sulle dinamiche dell'occupazione, e in particolare degli **esiti del lavoro flessibile**, è possibile farla con i dati Panel Isfol Plus, pre e post crisi, il sui spartiacque è collocabile per l'Italia intorno al 2008. La tabella 1 riporta le transizioni ad un anno di distanza tra posizioni occupazionali (distinguendo tra occupato standard, atipico, in cerca di lavoro e inattivo) nel 2006 e nel 2011, disaggregando per sesso. Dal confronto tra i due periodi considerati emerge che la crisi ha prodotto una ricomposizione dell'occupazione. Infatti, **si è ridotta la funzione di ponte svolta dal lavoro non standard**: nel 2005-06 gli esiti positivi coinvolgevano il 5% in più di lavoratori non standard rispetto a quanto registrato nel 2010-11. Pure la funzione d'inserimento nel mondo del lavoro svolta dai contratti flessibili si è ridotta: se il 17% delle persone in cerca nel 2005-06 approdava a un'occupazione non standard, nel 2010-11 la quota si è ridotta al 12,8%. Il deterioramento delle condizioni del mercato del lavoro ha inciso anche sulla sicurezza del posto fisso: mentre nel 2005-06 l'incidenza dell'uscita dall'occupazione standard era inferiore al 2% (fisiologica), nel 2010-11 è salita al 7,3%. **L'effetto trappola del lavoro atipico** si è ridotto del 11%, passando dal 53,2 al 42,2%, come effetto di una minore permanenza nella occupazione. Ciò è accompagnato da un aumento della precarietà (intesa come rischio di esperienze di disoccupazione): la transizione "lavoro non standard - in cerca di lavoro" che nel 2005-06 interessava il 5,9% della occupazione non standard, è salita al 20% nel 2010-11. In breve, la crisi ha prodotto una sorta di **effetto rimbalzo**, ovvero, a causa della ridotta permeabilità del mercato, l'inserimento e la permanenza nell'occupazione sono diventati più difficili. Il giudizio sulla capacità dei contratti flessibili di aumentare l'occupazione (e contrastare la disoccupazione) non può che essere, dal lato del lavoratore, negativo.

Tabella 1 – Esiti occupazionali pre e post crisi e per generi: il ruolo della flessibilità

Status 2005	TUTTI Status 2006 Standard	Atipici	In cerca	Inattivi	Totale	Status 2010	TUTTI Status 2011 Standard	Atipici	In cerca	Inattivi	Totale
Standard	91,6	4,6	1,9	1,9	100	Standard	83,5	4,8	7,3	4,4	100
Atipici	37,5	53,2	5,9	3,4	100	Atipici	32,8	42,2	20,0	5,0	100
In cerca	18,4	17,1	47,8	16,7	100	In cerca	15,9	12,8	58,4	12,8	100
Inattivo	5,8	4,5	10,9	78,8	100	Inattivo	5,1	5,5	16,0	73,4	100
Status 2010	**UOMINI Status 2011 Standard**	**Atipici**	**In cerca**	**Inattivi**	**Totale**	**Status 2010**	**DONNE Status 2011 Standard**	**Atipici**	**In cerca**	**Inattivi**	**Totale**
Standard	83,3	5,2	7,4	4,0	100	Standard	83,7	4,2	7,1	5,0	100
Atipici	38,7	36,8	21,8	2,6	100	Atipici	26,5	48,0	17,9	7,5	100
In cerca	19,8	13,6	60,7	5,9	100	In cerca	12,3	12,1	56,3	19,3	100
Inattivo	4,6	4,9	10,6	79,9	100	Inattivo	5,4	5,9	19,4	69,3	100

Fonte: Panel Isfol Plus 2010-2011

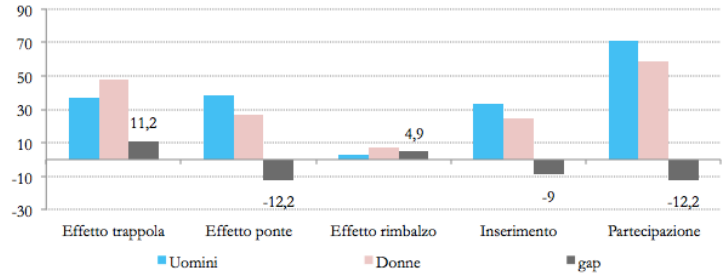
Questi dati, se letti per genere, illustrano una situazione in cui le **donne registrano sistematicamente le performance peggiori**: l'effetto trappola (negativo) è quasi il 50% per le donne, l'11% in più rispetto agli uomini; l'effetto ponte (positivo) è molto inferiore per le donne (39% v/s 26%); l'effetto rimbalzo (negativo) è prettamente femminile, 7,5% v/s il 2,6%; la già modesta capacità media (30%) dei contratti flessibili di rappresentare il primo passo verso una occupazione stabile è ancor inferiore nel caso delle donne (sola 1 su 4); infine il risultato di queste tendenze non può che essere un livello superiore di partecipazione degli uomini rispetto alle donne, 70% contro 58%.

La vignetta di Pat Carra



disoccupazione (30) generazioni (30) femminismi (28) finanza (27) istruzione (26) conc azio crisi retri istitu ogge lavo Mec inno pros Afric spes amb (9) (5) università (3) bioetica (2) industria (2) part-time (2) arte (2) welfare (1) agricoltura (1) pay gap (1) flessibilità (1)

Figura 1 – *Pareti di cristallo*: gli (s)vantaggi lavorativi delle donne



Fonte: Panel Isfol Plus 2010-2011

A chi giova avere un mercato del lavoro di cattiva qualità, caratterizzato da una elevata quota di impieghi temporanei, una scarsa domanda di lavoro qualificata, livelli salariali medi molto bassi e una larga parte della popolazione priva di coperture assicurative? L'effetto è un'ulteriore **compressione della partecipazione**, soprattutto delle donne (un problema strutturale del nostro sistema), in particolar modo delle mamme (con risvolti negativi sulla demografia), sempre in bilico tra conciliazione familiare e impegno lavorativo.

Quando si pone mano alla regolamentazione del mercato del lavoro con un disegno di legge che contiene una delega così ampia come quella del Jobs Act, è bene tener presente che gli **effetti più deteriori ricadranno sui lavoratori più deboli** (donne, giovani, individui con bassa istruzione e modesta estrazione sociale), **con conseguenze non transitorie sui redditi da lavoro, consumi, gettito, ricchezza previdenziale, fecondita** Pertanto non riteniamo opportuno insistere su ulteriori deregolamentazioni dei rapporti di lavoro, sapendo che questi provvedimenti avranno effetti permanenti (negativi) su una parte rilevante della popolazione (in genere quella più debole).

Il disordine nel funzionamento del nostro mercato del lavoro continua a crescere: all'aumentare del numero di laureati non corrisponde una maggiore la domanda di lavoro qualificato, generando una sistematica sottoccupazione (che comporta perdita di produttività e di professionalità, oltre ad alimentare la fuga dei cervelli); al crescere della precarietà non si è provveduto a innovare il sistema di welfare, con l'effetto di lasciare il problema in eredità al sistema previdenziale (ormai contributivo, quindi a se stessi); al crescere delle donne potenzialmente occupabili non sono aumentati i servizi di cura per i bambini e non è stata innovata l'organizzazione del lavoro; infine, se da un lato si prendono provvedimenti come la Garanzia giovani proprio per aiutare i giovani, dall'altro, simultaneamente, **si estende ulteriormente la flessibilità lavorativa, alimentando l'incertezza.**

[i] ISTAT, Rapporto annuale 2014, Cap. 3 - Il mercato del lavoro negli anni della crisi. Dinamiche e divari.

[ii] "Il ricorso al lavoro a tempo parziale è stata una delle strategie delle aziende per far fronte alla crisi, ma tanta parte è di tipo involontario: l'incidenza sui lavoratori a orario ridotto arriva nel 2013 al 1,5% tra gli uomini e al 58.1% tra le donne (rispetto al 35,2% per gli uomini e al 25,5% per le donne nella UE28).", ISTAT, Rapporto annuale 2014.

Commenta

Il tuo nome *

E-mail *

Il contenuto di questo campo è privato e non verrà mostrato pubblicamente.

Homepage

Oggetto

Commento *

CAPTCHA
Questa domanda serve a verificare che il form non venga inviato da procedure automatizzate



Digita il testo

Salva Anteprima