

AperTO - Archivio Istituzionale Open Access dell'Università di Torino

Donne, lavoro e famiglia: una relazione complessa

This is a pre print version of the following article:

Original Citation:

Availability:

This version is available <http://hdl.handle.net/2318/150281> since 2016-08-04T10:50:39Z

Publisher:

UTET

Terms of use:

Open Access

Anyone can freely access the full text of works made available as "Open Access". Works made available under a Creative Commons license can be used according to the terms and conditions of said license. Use of all other works requires consent of the right holder (author or publisher) if not exempted from copyright protection by the applicable law.

(Article begins on next page)

BOX NEL CAPITOLO 6-
DONNE, LAVORO E FAMIGLIA: UNA RELAZIONE COMPLESSA

Cristina Solera

I comportamenti delle donne nella partecipazione al mercato del lavoro sono l'esito di complessi processi di scelta in cui preferenze e orientamenti propri vengono mediati con quelli altrui, del proprio partner, della rete di parentela, con le proprie e altrui risorse (di reddito, di tempo, di capitale anche sociale), con il contesto culturale, economico e istituzionale in cui si vive. Per gli uomini la complessità è minore, perché per loro la partecipazione al mercato del lavoro è "data per scontata", è meno dipendente dalle vicende in altre sfere della propria vita, come sposarsi, fare figli, separarsi. Ciò ha a che fare con la questione dell'allocazione di genere delle responsabilità e obbligazioni familiari. Pur con importanti cambiamenti, segnalati non solo dal maggior numero di donne che studiano e lavorano ma anche di uomini che dedicano tempo alla cura dei figli, sono gli uomini ad essere ancora considerati come i principali *breadwinner* e le donne come le principali *caregivers*, ossia come coloro a cui spetta principalmente, se non esclusivamente, occuparsi della casa e dei figli: pulire, stirare, far da mangiare, stare coi figli, scegliere la scuola, andare a parlare con gli insegnanti, con i nonni etc. Questa divisione di genere del lavoro familiare ha chiaramente ripercussioni sul quanto e come donne e uomini lavorino per il mercato, sul quanto e come la loro partecipazione dipenda da cosa accade "dentro la famiglia". In questo breve approfondimento si vuole rendere l'idea di questa specifica complessità nella relazione delle donne con il lavoro retribuito, che riflette le forti interdipendenze che esistono per le donne tra le varie traiettorie del proprio corso di vita (innanzitutto tra quella lavorativa e quella familiare) e con le traiettorie di coloro con cui hanno "vite collegate" (innanzitutto con i propri mariti-compagni e o genitori-suoceri).

Più donne nel mercato del lavoro: i fattori di spinta

Se si confrontano i corsi di vita delle donne di oggi con quelli delle loro madri o nonne è sotto gli occhi di tutti come siano cambiati: studiano più a lungo, si sposano e hanno figli più tardi, più spesso convivono o si separano, più spesso lavorano e per tratti lunghi del corso di vita, anche in presenza di figli. Ovunque infatti famiglia e lavoro sono diventate più compatibili: le donne delle generazioni più giovani non solo sono entrate più massicciamente nel mercato de lavoro ma hanno anche diminuito le loro interruzioni intorno al matrimonio o alla nascita dei figli o, se ancora interrompono, hanno ridotto il tempo speso fuori dal mercato del lavoro. Più fattori, micro e macro, hanno contribuito a tale crescente "attaccamento" delle donne al mercato del lavoro.

Dal lato dell'offerta, le donne hanno via via accresciuto il loro **livello di istruzione** presentandosi sempre più competenti e determinate sul mercato del lavoro. Questo processo è stato, da un lato, la conseguenza dell'espansione dell'istruzione che ha toccato in generale le coorti del dopoguerra, sia di sesso maschile che femminile; dall'altro lato, la conseguenza dei movimenti femministi degli anni '60 e '70 che - con la loro contestazione dei ruoli di genere tradizionali- hanno spinto le donne a "uscire dalla sfera domestica". Maggiori investimenti in istruzione hanno modificato non solo le preferenze ma anche le opportunità: hanno infatti rafforzato la possibilità di trovare lavori qualificati e gratificanti, e aumentato quindi anche il costo opportunità di lasciarli, costo appunto che è tanto maggiore quanto più la donna ha investito denaro e tempo nello studio e nella formazione e tanto più ha un lavoro che "paga" in termini sia materiali che simbolici. Parallelamente, dal lato della domanda, la partecipazione al mercato del lavoro delle donne è stata incentivata dal **processo di terziarizzazione**, ossia dall'aumento del peso del settore terziario,

settore che include molti lavori tipicamente femminili nel settore pubblico (quali quelli impiegatizi o quelli legati all'insegnamento, alla cura, alla sfera educativa) e perciò particolarmente adatto non solo ad accogliere le donne ma anche a mantenerle stabilmente occupate. Infine, sul versante istituzionale, la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è stata sostenuta dall'introduzione e estensione dei **congedi di maternità o parentali e dei servizi per la prima infanzia** che hanno facilitato la possibilità per le donne di continuare a lavorare anche quando diventano madri.

Una partecipazione diseguale

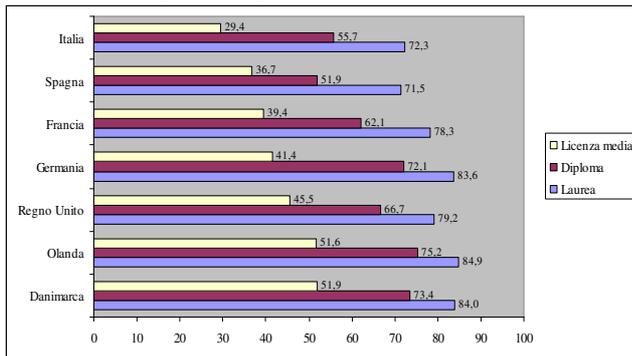
Seppure indubbiamente cresciuta, la partecipazione delle donne al mercato del lavoro continua ad essere significativamente diversa da quella degli uomini: più bassa, più spesso a tempo parziale, più spesso discontinua. Ciò ha a che fare, come accennato, con **la questione dell'allocazione di genere delle responsabilità e delle obbligazioni familiari**, e soprattutto **del costo dei figli**. I figli non costano solo economicamente ma anche in termini di tempo, richiedono tempo per la cura che va mediato e può entrare in conflitto con quello per il lavoro e per se (per studiare, per partecipare alla vita politica e sociale, per viaggiare o altro). Se il costo non economico dei figli viene per lo più attribuito alla donna, sono le donne, e non gli uomini, che tendono a aggiustare la loro partecipazione al mercato del lavoro quando "mettono su famiglia". Tale aggiustamento può assumere varie forme: dal prendere periodi di congedo e poi passare al part-time, al ritirarsi dal mercato del lavoro prima o dopo la nascita dei figli e non rientrare più, o al ritirarsi e poi rientrare quando i bambini sono cresciuti o quando le necessità economiche cambiano (perché il marito diventa disoccupato, o perché ci si separa). Altre donne, spesso quelle più istruite, possono invece perseguire una partecipazione di tipo continuo full-time, tornando a lavorare subito dopo il periodo di congedo.

I numeri: le donne italiane in un confronto europeo

Queste discrepanze tra uomini e donne sono presenti ovunque. Tuttavia, esistono forti differenze tra paesi nei livelli complessivi di occupazione femminile, nel come e quanto siano cambiati nel tempo, nel tipo di aggiustamento prevalentemente messo in atto quando si hanno figli. Come le figure sotto mostrano, l'Italia presenta nel panorama europeo delle peculiarità. Innanzitutto, ha **tassi di attività femminile tra i più bassi** in Europa: nel 2012 in Italia solo il 53% delle donne in età attiva (15-64 anni) risulta sul mercato del lavoro (occupata o disoccupata) contro un 67% circa in Spagna e in Francia, un 70% in Germania e nel Regno Unito, un 75% circa in Olanda e in Danimarca (dati Eurostat)

L'Italia si distingue anche perché presenta **uno scarto piuttosto alto per titolo di studio**: il 72% delle donne laureate è occupata, contro solo il 29% di quelle con licenza media. Anche altrove le donne a bassa istruzione lavorano meno di quelle ad alta istruzione, ma comunque di più che in Italia: in Francia e in Germania il 40% con licenza media risulta occupata, in Olanda e Danimarca circa una su due (Fig. 1). Se si disaggrega il dato italiano per territorio, si nota però che il basso tasso di occupazione delle donne poco istruite è soprattutto un "effetto Mezzogiorno": qui solo il 20% di chi ha una licenza media lavora, anche quando è nubile e senza figli, contro il 43% nel Nord e il 38% nel Centro. La spaccatura territoriale appare minore quando si tratta delle donne laureate, i cui tassi di occupazione sono pari al 63% nel Mezzogiorno, al 78% nel Nord e al 72% nel Centro (dati Istat 2012). Ciò segnala che la bassa partecipazione al lavoro delle donne meridionali ha ragioni più strutturali che culturali: non è dovuta tanto alla difficoltà di conciliare il lavoro retribuito con quello di cura dei figli, nemmeno alla non volontà delle donne meridionali di investire "oltre le mura domestiche" (come gli alti tassi di scolarità e di disoccupazione dimostrano) ma alle scarsissime opportunità di lavoro che quest'area del paese offre.

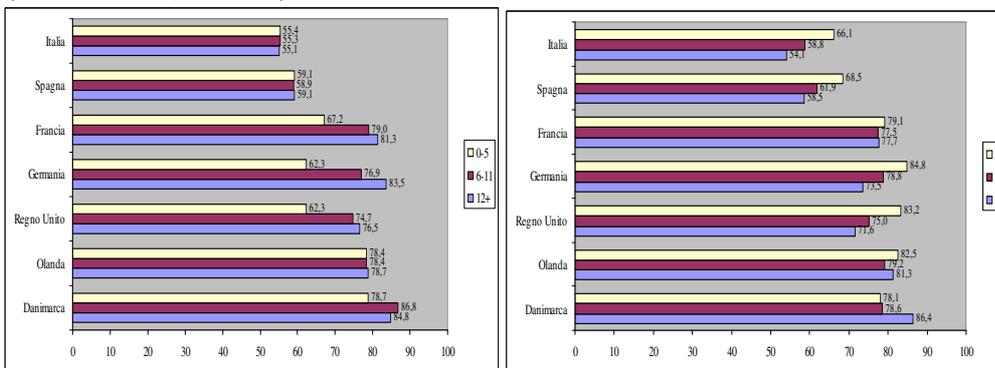
Fig 1. Tassi di occupazione femminile per livello di istruzione in Italia e in vari paesi Europei (donne 15-64 anni, anno 2012)



Fonte: Eurostat, LFS, online statistics database

L'Italia è anche uno dei paesi nel panorama europeo dove **i figli hanno un effetto contenuto sulla partecipazione**, che appare dunque più "elastica" all'istruzione che alla maternità: i tassi di occupazione delle donne tra i 25 e 49 anni non sembrano infatti variare per età del figlio più giovane, ma solo per numero di figli (Fig. 2). In Italia infatti esiste un modello di partecipazione del tipo "*opt in/opt out*": rispetto agli altri paesi, un minor numero di donne inizia una carriera sul mercato del lavoro, ma chi la inizia è un gruppo privilegiato (per lo più istruite, al Nord, e delle coorti giovani) che poi persegue una partecipazione *full-time* continua, non interrompendo per matrimonio o maternità. Il modello di partecipazione continua rappresenta la norma anche per paesi quali la Danimarca e la Francia, dove però, a differenza dell'Italia (e soprattutto del Sud Italia), tutte le donne hanno almeno per un tratto della loro vita lavorato. Di contro, il modello tipico della Germania è quella dell'interruzione senza ritorno, mentre nel Regno Unito quello a "M", di interrompere quando i figli sono piccoli e rientrare quando sono più grandi.

Fig 2. Tassi di occupazione femminile per età e numero dei figli in Italia e in vari paesi Europei (donne 25-49 anni; anno 2012)



Fonte: Eurostat, LFS, online statistics database

Le molteplici influenze

Queste differenze tra paesi nel quante donne lavorano, quali (se tutte o solo quelle ad alta istruzione) e quando (sempre o solo prima del matrimonio o della nascita dei figli) hanno radici molteplici perché **molteplici sono i fattori**, micro e macro, materiali, culturali o istituzionali, **che influenzano le scelte di offerta di lavoro femminile**, così come quelle sul se e quando avere figli,

se e come conciliarli con il lavoro, che modelli e strategie di cura adottare tra famiglia, mercato e stato. Certamente contano le risorse con cui ci si presenta sul mercato del lavoro, innanzitutto i propri investimenti in **capitale umano** (Becker, 1975), e le preferenze che li hanno guidati (Hakim, 2000). Cruciali sono anche le preferenze e le risorse (di reddito, di capitale umano e sociale, di tempo) di coloro con cui si hanno “vite collegate”, quelle del proprio partner, della famiglia di origine, della rete di parentela (Blossfeld e Drobnic, 2001). Più le donne hanno orientamenti verso la realizzazione anche in ambiti extradomestici (quelle che Hakim chiama le *work-oriented* e non le *family-oriented*) e hanno partner che appoggiano i nuovi ruoli femminili e una maggiore parità dentro la coppia, più le donne lavoreranno e continueranno a farlo anche in presenza di figli, soprattutto quando un alto capitale umano consente loro di raggiungere delle buone posizioni occupazionali.

Il livello e tipo di coinvolgimento delle donne nel lavoro retribuito dipende però anche in modo cruciale dall’insieme dei vincoli e delle opportunità offerte **del contesto macro in cui le donne e le coppie vivono**. Conta il mercato del lavoro, la sua struttura, il suo livello di domanda, la sua regolazione: se la domanda di lavoro è bassa, e se la flessibilità del mercato del lavoro nelle entrate o nelle uscite o quella nell’organizzazione degli orari è poco incentivata o tutelata, le donne sperimentano più spesso carriere fatte di interruzioni, e di interruzioni lunghe e senza ritorno (Plantenga e Remery, 2009). Contano i modelli culturali, in particolare quelli che definiscono i ruoli di uomini e donne e che condizionano la desiderabilità di un coinvolgimento di queste ultime nel lavoro per il mercato, anche quando diventano mogli e madri, così come di un coinvolgimento maggiore degli uomini nel lavoro domestico e di cura (Pfau-Effinger, 2004). Dove il lavoro delle donne anche in presenza di figli è considerato legittimo e non dannoso per il benessere dei bambini, e la famiglia (e in essa le donne) non viene valutata come l’unico luogo appropriato per la cura, la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è maggiore.

Il ruolo delle politiche

Contano le politiche di welfare, e in particolare **le politiche di conciliazione famiglia e lavoro**, che possono sostenere il carico di lavoro in seno alla famiglia in due modi: attraverso misure che offrano cura dando tempo per il lavoro (i servizi per l’infanzia) o che diano tempo per la cura garantendo un reddito nel periodo di assenza e il mantenimento del posto di lavoro al **rientro** (congedi di maternità, paternità o genitoriali, forme di flessibilità degli orari di lavoro). L’effetto di queste politiche sulla partecipazione delle donne al lavoro dipende dal loro profilo. Innanzitutto da come vengano tematizzate e articolate: se puntino maggiormente sui congedi o sui servizi; se vengano concepite come politiche per le madri lavoratrici o anche per i padri lavoratori legittimando e incoraggiando una maggiore redistribuzione di genere del lavoro di cura (Gornick e Meyers, 2003; Naldini e Saraceno, 2011).

Cruciale infine è come le diverse misure di conciliazione vengano disegnate, in termini di universalità o meno dei destinatari e di livello di copertura e generosità. Ciò ha conseguenze soprattutto sulle **disuguaglianze**, e non solo su quelle di genere ma anche su quelle “classiche” di classe (Crompton, 2006; Esping-Andersen, 2011). Le disuguaglianze tra donne e famiglie sono marcate laddove i sostegni universalistici alla conciliazione sono scarsi, cosicché la possibilità di continuare a lavorare quando si hanno figli dipende fortemente dalle proprie risorse di reddito (proprie o del proprio partner) per comprare servizi di cura o dalla disponibilità di aiuti informali delle famiglie di origine. Le disuguaglianze sono più marcate anche in contesti in cui non si è assistito ad un cambiamento culturale generale a favore di “nuovi” ruoli di genere. In contesti di genere relativamente tradizionali, quali ancora l’Italia, sono infatti soprattutto le persone ad alta istruzione a “rompere gli schemi” ed essere innovative, nei comportamenti e negli atteggiamenti. L’istruzione cioè pare portare con sé l’approvazione di nuovi ruoli femminili e maschili e nuovi modelli di relazione, e funzionare anche da *passapertout*, o perché anche gli altri con cui si hanno “vite collegate” approvano che una donna con figli lavori quando è altamente qualificata, o perché,

Commento [CS1]: Qua inserire una nota o tra parentesi riferimento a box sulle politiche di conciliazione??

seppure non approvino, avere un lavoro e soprattutto un buon lavoro fornisce alle donne un maggiore potere contrattuale nella coppia e nella rete parentale per riuscire a seguire le proprie preferenze.

La partecipazione delle donne al mercato del lavoro, e soprattutto la sua continuità o meno in presenza di figli, varia dunque a seconda del “profilo micro della donna”, delle sue preferenze, del suo livello di istruzione e posizione nel mercato del lavoro, delle sue risorse, ma anche a seconda del “profilo macro del contesto”, di come funzionano il mercato del lavoro e le politiche, che possono più o meno attenuare il peso dei fattori micro, ossia le disuguaglianze per istruzione e classe. Per darne conto, e dar conto anche dei cambiamenti avvenuti nel tempo e delle variazioni tra paesi o tra aree dello stesso paese, è necessario un quadro analitico e dei dati che tengano insieme tutte queste molteplici influenze.

Riferimenti bibliografici

Becker, G S. [1975], *Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis With Special Reference to Education*, New York, NBER.

Blossfeld H.-P. e S. Drobnic (a cura di) [2001] *Careers of Couples in Contemporary Societies: From Male Breadwinner to Dual Earner Families*, Oxford, Oxford University Press.

Crompton, R [2006], *Employment and the Family: the Reconfiguration of Work and Family Life in Contemporary Societies*, Cambridge: Cambridge University Press.

Esping-Andersen G. [2011], *La rivoluzione incompiuta. Donne, famiglie, welfare*, il Mulino, Bologna.

Gornick, J. C. e Meyers, M. K. [2003], *Families That Work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment*, New York, Russell Sage Foundation.

Hakim, C. [2000], *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*, Oxford, Oxford University Press.

Naldini, M. e Saraceno, C. [2011], *Conciliare famiglia e lavoro. vecchi e nuovi patti tra sessi e generazioni*, Bologna, il Mulino.

Pfau-Effinger, B. [2004], *Development of Culture, Welfare States and Women's Employment in Europe*. Aldershot: Ashgate, 2004

Plantenga, J. e Remery, C. [2009], *Flexible working time arrangements and gender Equality. A comparative review of thirty European countries*, EU Expert Group on Gender and Employment (EGGE).