

**CORSO DI LAUREA MAGISTRALE  
IN PSICOLOGIA CLINICA E DI COMUNITÀ  
PERCORSO "B" - COMUNITA' E INTERVENTO PSICOLOGICO-SOCIALE  
A. A. 2020-2021**

# **SOCIOLOGIA DEL LAVORO**

**Maria Letizia PRUNA**

**Sociologia dei processi economici e del lavoro**

**Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali**

*mlpruna@unica.it*

## **13. LA PARTECIPAZIONE FEMMINILE AL MERCATO DEL LAVORO**

# Le donne nel mercato del lavoro

La partecipazione delle donne al mercato del lavoro non è scontata, soprattutto in Italia, per quattro ordini di motivi:

- a) non è l'unico percorso possibile nella vita delle donne e quasi mai un impegno esclusivo;
- b) le opportunità di lavoro per le donne sono minori e peggiori rispetto a quelle degli uomini;
- c) il sistema di welfare italiano non fornisce alle famiglie servizi sufficienti per la cura di bambini, disabili, anziani, e scarica sulle famiglie la responsabilità di provvedere a questi compiti;
- d) all'interno delle famiglie la divisione del lavoro domestico e di cura è ampiamente squilibrata a sfavore delle donne, che si sobbarcano la maggior parte del carico di lavoro quotidiano.

# La propensione della società al lavoro delle donne

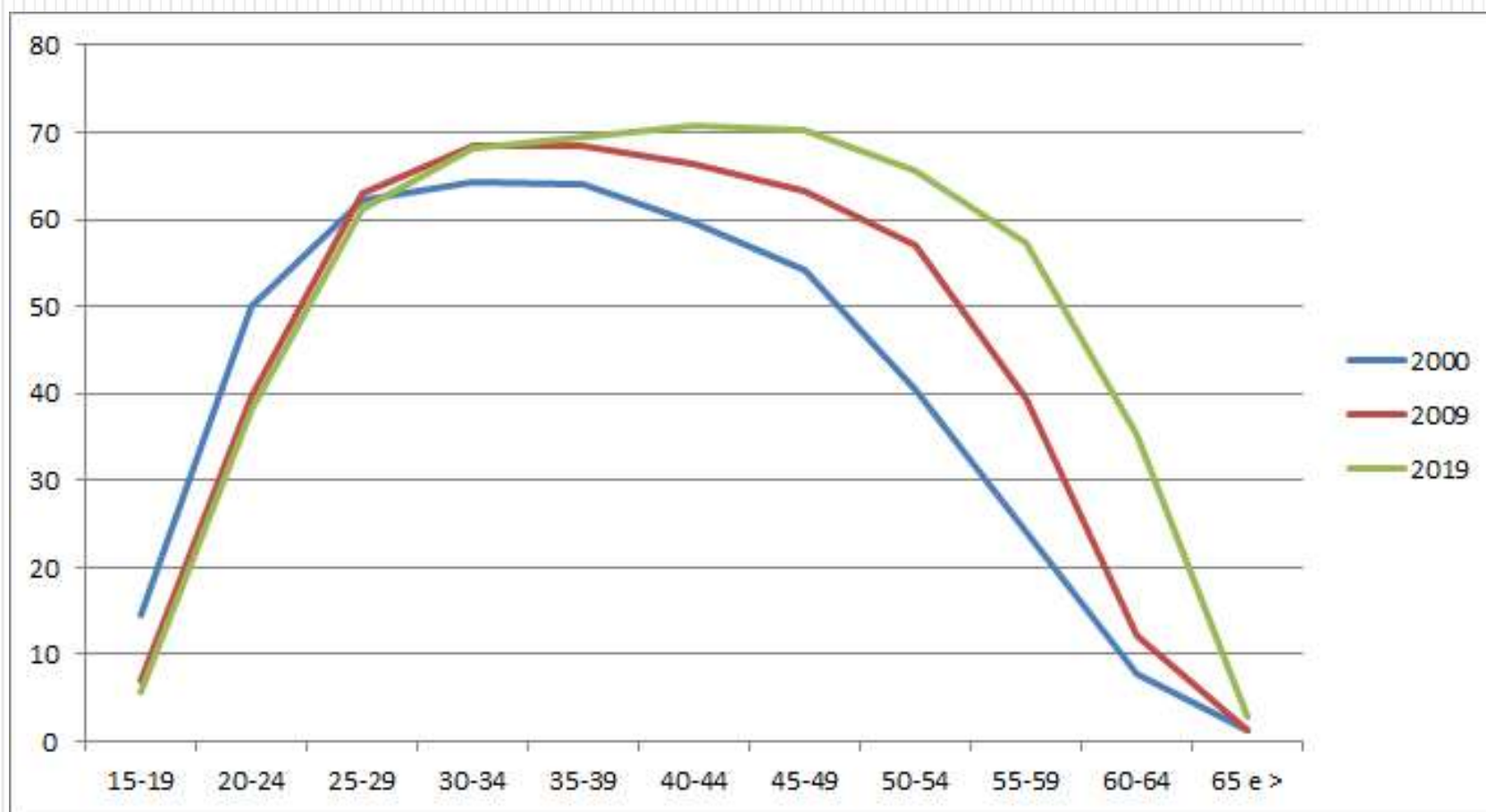
- I fattori che incidono sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro riguardano più la società nel suo complesso e i rapporti tra i generi, che la propensione delle donne al lavoro.
- La propensione della società al lavoro delle donne è ancora incerta e contraddittoria, mentre la propensione della società al lavoro maschile è assoluta e incondizionata: per gli uomini lavorare è un dovere, per le donne lavorare non è un dovere, e neanche un diritto pienamente riconosciuto.
- Alle donne la società prospetta una condizione alternativa al ruolo di lavoratrice (quella di madre e di moglie), che a volte è solo transitoria ma spesso le intrappola e le esclude dal mercato del lavoro.

# Modelli di partecipazione al lavoro

- I modelli di partecipazione al lavoro sono descritti attraverso i tassi di attività per classi di età, che mostrano **l'andamento e il livello della partecipazione al lavoro nel passaggio da una classe di età all'altra.**
- Le classi di età scandiscono i cicli di vita, a cui corrispondono – soprattutto per le donne – eventi biografici cruciali (primo fra tutti la maternità), ma anche condizioni, vincoli, opportunità differenti che incidono sulla partecipazione al lavoro.

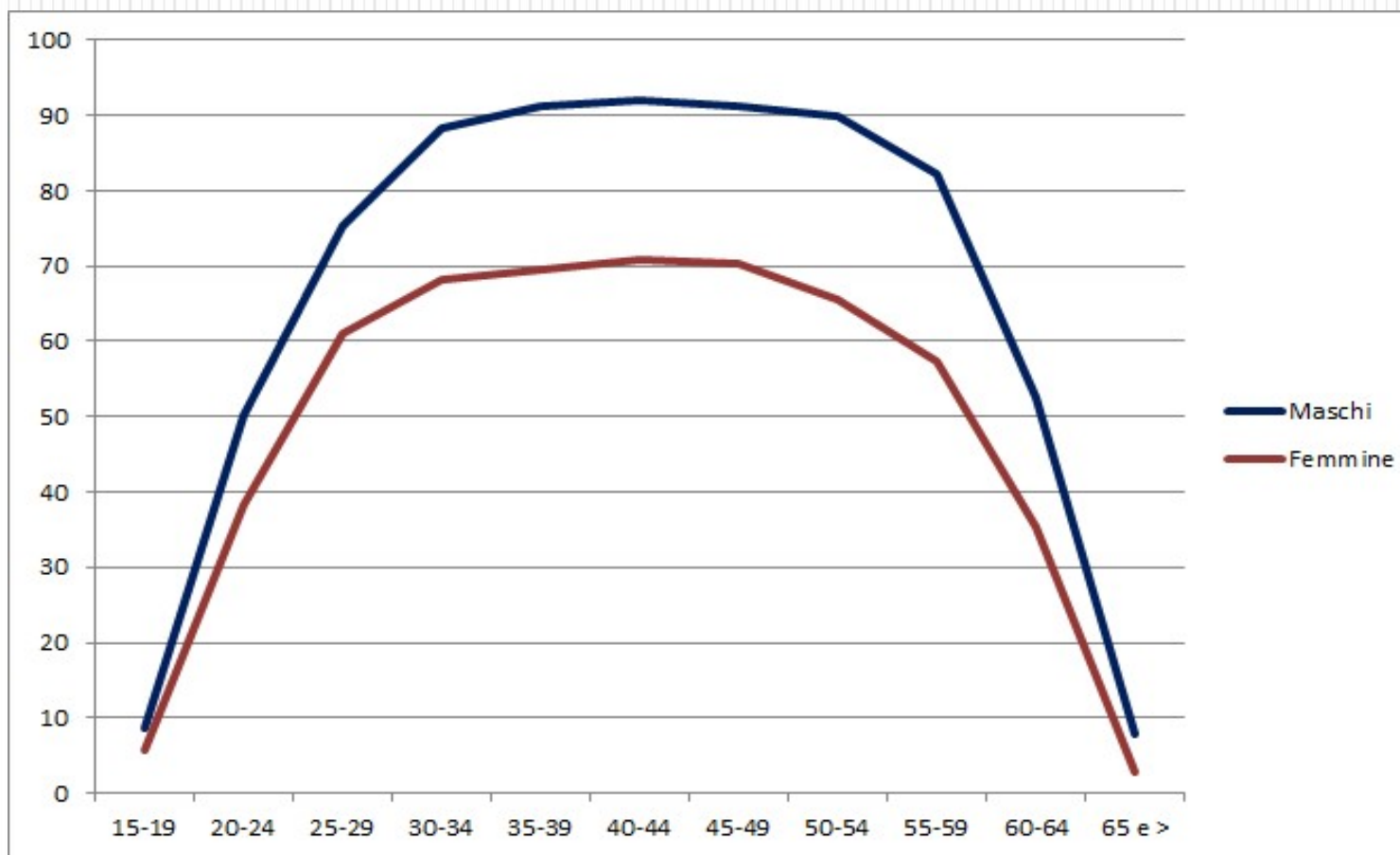
# Modello di partecipazione femminile in Italia

Tassi di attività femminili per classi di età – Italia, 2000-2009-2019



# Modello di partecipazione femminile e maschile in Italia

Tassi di attività femminili e maschili per classi di età – Italia, 2019



# La progressiva uniformità dei modelli di partecipazione

- Le curve dei tassi di attività femminili e maschili, cioè i rispettivi modelli di partecipazione al mercato del lavoro, sono quasi allineate ma su **livelli diversi**.
- Questo significa che le donne che entrano nel mercato del lavoro tendono a rimanere attive, cioè a restare nel mercato del lavoro come gli uomini. I loro percorsi sono meno discontinui.
- Ma molte donne non entrano nel mercato del lavoro ed è questo che mantiene a livelli inferiori a quelli maschili la partecipazione femminile.

# I fattori che incidono sulla partecipazione femminile

- Il livello di istruzione
- Il contesto economico-sociale e culturale
- La maternità
- La condizione familiare (composizione e reddito) e le responsabilità di cura
- Il sistema di welfare locale e centrale

Nessuno di questi fattori (nel caso degli uomini la paternità) influisce sul livello di partecipazione maschile.

# Il livello di istruzione

## Tassi di attività per titolo di studio e sesso - Italia, 2019

	F	M
Licenza elementare	22,2	58,8
Licenza media	38,8	65,5
Diploma	62,7	80,8
Laurea e post laurea	81,1	87,6

Fonte: Istat, RCFL, media 2019

La partecipazione aumenta con il livello di istruzione e in corrispondenza del titolo di studio più elevato si riduce nettamente il divario tra donne e uomini

# Il contesto economico-sociale e culturale

## Tassi di attività per ripartizione e sesso - Italia, 2019

	F	M
Nord	65,4	79,4
Centro	62,6	77,2
Mezzogiorno	41,5	67,9
Italia	56,5	75,0

Fonte: Istat, RCFL, media 2019

La partecipazione femminile crolla nel Mezzogiorno, dove si riduce anche per gli uomini, ma mentre per loro pesa essenzialmente la scarsità di lavoro, per le donne conta anche la cultura patriarcale più forte che altrove, che ne limita la partecipazione.

# Le responsabilità di cura

Popolazione non attiva 15-64 anni per sesso e principali ragioni della non ricerca del lavoro - Italia, 2019

	F	M
Licenziamento	1,2	2,0
Malattia o disabilità	5,5	10,1
Cura di bambini o di adulti disabili	12,8	0,8
Responsabilità familiari e di cura	33,3	3,0
Altre responsabilità familiari o personali	20,5	2,1
Istruzione o formazione	26,7	44,6
In pensione	5,2	15,1
Pensa che non ci sia lavoro	9,7	11,7
Altro	17,5	12,3

Fonte: Eurostat, *Labour Force Survey*, dati medi annuali

L'inattività femminile è spiegata in larga parte dalle responsabilità familiari e di cura, che non interferiscono minimamente con la partecipazione al lavoro da parte degli uomini.

# Scoraggiamento e famiglia

Persone inattive 15-64 anni per motivi dell'inattività e sesso - Italia, 2019

	F		M	
	v.a.	%	v.a.	%
Scoraggiamento	813	9,7	559	11,7
Motivi familiari	2.796	33,3	142	3,0
Studio, formazione professionale	2.242	26,7	2.136	44,6
Aspetta esiti passate azioni di ricerca	343	4,1	393	8,2
Pensione, non interessa anche per motivi di età	1.423	17,0	770	16,1
Altri motivi	766	9,1	790	16,5
Tutte le voci	8.383	100,0	4.791	100,0

Fonte: Istat, RCFL, media 2019

# Le casalinghe in Italia

## Casalinghe per classi di età - Italia, 2019

15-34 anni	588.000
35-64 anni	3.582.000
15-64 anni	4.170.000
65 anni e >	2.978.000
15 anni e >	7.148.000

- Le **casalinghe in età lavorativa** sono molte di più delle casalinghe anziane.
- Le donne anziane che sono casalinghe e non pensionate non hanno una loro pensione perché non hanno mai lavorato o hanno svolto solo lavori occasionali, irregolari, spesso nelle imprese familiari, senza contributi previdenziali.

# I motivi familiari che impediscono la partecipazione

- Se si escludono le ragazze che studiano (scuola o università), le donne inattive in Italia sono 6.356.000, e di queste il 45% è inattiva per motivi familiari.
- Gli uomini inattivi sono 3 milioni e mezzo in meno delle donne e i motivi familiari spiegano soltanto il 5% della loro assenza dal mercato del lavoro: si tratta di 140.000 uomini a fronte di quasi 3 milioni di donne.

# L'assenteismo sociale delle donne

Per quanto più basso, il costo del lavoro regolare femminile risulta maggiore di quello maschile a causa del suo minor rendimento complessivo; e ciò perché non scritti ma ineludibili «doveri» di ruolo obbligano le donne a un assenteismo sociale che diminuisce la regolarità della prestazione e la durata dell'attività, e la rende meno disposta a fare straordinari, cambiare lavoro, trasferirsi.

E' il peso della riproduzione sociale che grava sulle donne e crea una forte disuguaglianza.

(A. Accornero, *Lavoro e non lavoro*, 1980)

# Tassi di attività femminili in Europa

	2000	2019
Iceland	85,9	84,6
Sweden	73,4	81,2
Lithuania	67,7	76,9
Netherlands	65,7	76,7
Finland	74,1	76,6
Denmark	75,9	76,1
Estonia	66,1	75,8
Latvia	61,7	75,0
Germany	63,0	74,9
United Kingdom	67,8	73,8
Portugal	63,7	72,9
Austria	62,5	72,3
Slovenia	63,1	72,2
Czechia	63,5	69,8
Spain	51,8	69,0
Bulgaria	56,1	68,7
France	62,5	68,2
Ireland	55,6	67,4
Slovakia	62,8	66,4
Malta	35,8	66,0
Hungary	52,5	65,3
Belgium	56,6	64,9
Poland	60,5	63,4
Greece	50,6	60,4
Romania	63,6	58,9
<b>Italy</b>	<b>46,2</b>	<b>56,5</b>

I dati indicano che in Italia:

- il livello di partecipazione delle donne al mercato del lavoro è il più basso in Europa da decenni: è **strutturalmente basso**
- Il livello di partecipazione delle donne è molto inferiore non solo rispetto ai paesi con i tassi di attività più elevati, ma anche rispetto a quelli con cui solitamente ci confrontiamo: Francia, Spagna, Germania, Regno Unito.

# Maternità e lavoro: una relazione complicata



# La maternità è il principale fattore di discriminazione sul lavoro

- Studi condotti in diversi paesi mostrano che per una donna avere figli riduce la probabilità di svolgere un'occupazione a tempo pieno e aumenta per contro sia la probabilità di lavorare a tempo parziale o ad orario ridotto che quella di non lavorare affatto.
- Agli uomini accade il contrario: avere figli aumenta la probabilità di lavorare di più e perfino di fare carriera.
- Le lavoratrici madri sono ritenute dai datori di lavoro meno produttive e meno affidabili, più soggette ad assenze, meno coinvolte nel lavoro. I lavoratori padri sono considerati invece più affidabili, più concentrati sul lavoro, più interessati e disponibili a lavorare e fare carriera.
- Le donne in età fertile sono considerate un rischio per l'impresa in termini di costi: anche una maternità potenziale è causa di discriminazioni sul lavoro.

# Il lavoro delle donne «necessario» alla maternità

A prescindere dalla consapevolezza che il lavoro e la maternità sono diritti, si deve considerare che:

- oggi la maggior parte delle donne che ha o che vuole avere figli ha o vorrebbe avere anche un lavoro;
- le donne che non hanno un lavoro, o sperimentano molte difficoltà nel mercato del lavoro, sono meno propense ad avere figli (la mancanza di un lavoro può tradursi nella mancanza di figli o in un numero di figli inferiore a quello desiderato);
- in definitiva, il lavoro delle donne è «necessario» alla maternità, ma la regolazione del mercato del lavoro, l'organizzazione sociale e l'approccio del welfare ostacolano sia la partecipazione delle donne al lavoro che la maternità.

# Maternità e carriera

La maternità confligge con la carriera perché è vista dalle organizzazioni come un rischio e un costo aggiuntivo:

- perché espone le lavoratrici ad assentarsi dal lavoro e questo è interpretato come sintomo di disaffezione;
- perché espone le lavoratrici a un sovraccarico di cura che procura affaticamento e preoccupazioni, che distolgono dal lavoro o lo rallentano;
- perché secondo stereotipi diffusi le lavoratrici madri sono meno produttive.

# Le dimissioni dal lavoro

L'Ispettorato Nazionale del lavoro, nella **Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri**, rileva in Italia nel 2018:

- le dimissioni e le risoluzioni consensuali hanno riguardato principalmente le **lavoratrici madri**, a cui sono riferiti **35.963 provvedimenti**, pari a circa **il 73% dei casi**;
- oltre il 59% del totale delle lavoratrici e dei lavoratori interessati dalle convalide hanno un solo figlio o sono in attesa del primo;
- il 33% delle dimissioni riguarda lavoratrici madri e lavoratori padri con due figli.

# Dimissioni dal lavoro per sesso



# Motivazioni delle dimissioni

- La motivazione più ricorrente è **l'incompatibilità tra l'occupazione lavorativa e le esigenze di cura dei figli**: 20.212 dimissioni nel 2018 (a fronte di 15.825 nel 2017), pari a circa il 36% del totale.
- Questa motivazione comprende le seguenti voci specifiche, rilevate dall'Ispettorato Nazionale del lavoro:
  - **assenza di parenti di supporto** (15.385 dimissioni nel 2018 rispetto alle 11.792 del 2017) con una percentuale di circa il 27% del totale;
  - **elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato**, es. asilo nido o baby-sitter (3.907 casi di dimissioni contro i 3.014 del 2017) pari a circa il 7%;
  - **mancato accoglimento al nido** (920 casi, erano 969 nel 2017), pari a circa il 2%.

# Tassi di occupazione femminili per numero di figli (2019)

	No children	1 child	2 children	3 children or more
<b>European Union - 28 countries</b>	<b>68,1</b>	<b>73,0</b>	<b>73,5</b>	<b>58,0</b>
Belgium	63,8	74,5	78,3	61,0
Bulgaria	70,9	80,0	69,2	42,7
Czechia	75,9	72,1	76,4	61,4
Denmark	73,2	80,4	84,5	81,2
Germany	78,5	79,7	77,4	55,0
Estonia	79,7	77,1	74,3	61,0
Ireland	70,5	72,9	71,8	59,8
Greece	47,8	57,3	60,6	56,3
Spain	61,6	67,1	67,9	52,7
France	64,9	75,2	79,0	58,7
Croatia	56,1	71,5	75,0	62,2
<b>Italy</b>	<b>54,5</b>	<b>58,8</b>	<b>57,5</b>	<b>46,0</b>
Latvia	75,2	79,5	77,5	76,6
Lithuania	77,0	83,1	83,6	66,2
Hungary	69,8	71,5	71,8	51,1
Netherlands	72,4	79,2	83,5	74,1
Austria	70,1	81,3	80,0	63,5
Poland	62,3	74,6	71,7	56,6
Portugal	68,8	81,1	83,2	73,6
Romania	59,6	69,2	67,0	47,7
Slovenia	64,9	84,0	87,8	79,1
Slovakia	71,7	70,8	69,6	50,5
Finland	75,3	79,1	82,3	71,7
Sweden	72,6	87,1	87,0	82,1
United Kingdom	75,7	78,4	77,5	58,2

- Il tasso di occupazione delle donne aumenta quando c'è un figlio e si riduce quasi ovunque se i figli sono 2, ma crolla al terzo figlio.
- Ciò indica che la maternità si accompagna al lavoro, ma a livelli diversi a seconda dei sistemi di welfare, e comunque quando il numero dei figli aumenta le donne riescono meno a tenere insieme il lavoro e la famiglia e si riduce l'occupazione.

Fonte: Eurostat, LFS, dati medi annuali

# Tassi di occupazione maschili per numero di figli (2019)

	No children	1 child	2 children	3 children or more
<b>European Union - 28 countries</b>	<b>75,5</b>	<b>87,1</b>	<b>91,4</b>	<b>86,1</b>
Belgium	69,9	84,1	89,7	82,0
Bulgaria	77,1	87,9	88,6	69,7
Czechia	85,0	94,7	97,0	93,1
Denmark	78,5	89,3	93,4	93,3
Germany	82,6	92,4	94,0	86,1
Estonia	79,3	91,9	93,6	90,6
Ireland	76,9	87,3	89,8	86,4
Greece	65,0	82,2	89,2	85,7
Spain	70,2	82,0	87,9	77,7
France	67,3	83,4	90,1	83,7
Croatia	66,4	80,3	86,3	82,7
<b>Italy</b>	<b>69,3</b>	<b>80,4</b>	<b>87,9</b>	<b>85,1</b>
Latvia	76,4	89,3	87,7	88,1
Lithuania	75,8	88,7	91,3	87,4
Hungary	81,4	90,2	92,8	87,6
Netherlands	80,8	91,5	93,9	92,9
Austria	77,8	89,0	92,3	87,8
Poland	74,4	89,4	92,9	90,5
Portugal	75,3	88,8	93,5	87,6
Romania	76,6	88,2	88,7	80,7
Slovenia	72,5	91,6	95,2	93,8
Slovakia	77,0	88,5	90,7	78,6
Finland	73,5	88,8	92,9	91,1
Sweden	75,2	96,4	96,3	89,5
United Kingdom	80,2	90,6	93,7	89,5

- Il tasso di occupazione maschile aumenta in presenza di 1 e 2 figli e resta elevato anche con 3 o più figli.
- Ciò indica che la paternità rafforza il livello di occupazione, piuttosto che ostacolarlo.

# La catena delle disuguaglianze

- Una delle forme che assume la disuguaglianza di genere è quella dell'esclusione o marginalità lavorativa.
- Questa forma di disuguaglianza è l'esito di altre che la precedono e l'affiancano (nell'educazione ai ruoli sociali, nelle scelte scolastiche, nella divisione dei carichi di cura in famiglia) e alimenta a sua volta altre forme di disuguaglianza, esclusione o marginalità (nelle condizioni di vita, nella politica, nelle istituzioni, in generale nella vita pubblica).

# Un problema per la democrazia

Se, pur godendo formalmente degli stessi diritti degli uomini, una parte consistente di donne viene esclusa da ambiti importanti della vita collettiva come il lavoro, la politica, le istituzioni, significa che:

- agiscono forti ostacoli culturali e sociali, capaci di rendere ineffettiva una serie di diritti fondamentali;
- sono escluse importanti risorse, conoscenze e competenze che potrebbero contribuire alla produzione di ricchezza e di decisioni migliori;
- le preferenze e gli interessi delle donne come cittadine e lavoratrici non sono considerati e rappresentati allo stesso modo di quelli degli uomini.