

Lavorare sul lavoro

La definizione del sé tra famiglia, lavoro e buone pratiche aziendali

Università Cattolica del Sacro Cuore

2 ottobre 2014



OLTRE LA CONCILIAZIONE

Laura Zanfrini

Centro di ricerca WWELL
Università Cattolica del Sacro Cuore

La conciliazione come questione femminile

- # Si impone negli anni '60 e '70 in relazione alle necessità e ai problemi delle donne, che sono lavoratrici oltre che mogli e madri, ed è tematizzata come questione della **doppia presenza**
- # Assume, soprattutto dagli anni '90, una valenza più ampia, e un legame più evidente con la questione delle pari opportunità: potremmo parlare di richiesta di **doppia eccellenza**, accentuata dal fatto che il ciclo di vita familiare e quello di carriera vedono spesso realizzarsi contemporaneamente i loro momenti più cruciali
- # Diventa una questione prioritaria in relazione sia alla crescente femminilizzazione degli organici aziendali, sia alla necessità di fare crescere l'occupazione
- # Si avvia oggi – auspicabilmente – ad affrancarsi dal suo imprinting iniziale, per essere definita un problema della società e un **diritto di cittadinanza**

Una rivoluzione incompiuta

- # La femminilizzazione del mercato del lavoro ha rappresentato una rivoluzione nei modelli di divisione del lavoro sociale secondo il genere, ma una rivoluzione “incompiuta”
 - poiché non si è accompagnata a una corrispondente rivoluzione nella vita degli uomini e all’avvento di un regime più equilibrato nella ripartizione dei compiti domestici e di cura
 - e neppure a una modificazione delle aspettative di successo e carriera rivolte agli uomini
 - rendendo più faticosa la conciliazione del duplice ruolo femminile e più selettive le strategie di ricerca di un impiego
- # Le pratiche di socializzazione delle giovani generazioni stanno cambiando, così che le identità di genere saranno sempre meno ancorate al vecchio regime di *breadwinner*
 - prefigurando l’emergere di una questione maschile, che squarci il velo su fenomeni e problemi capaci di rimettere in discussione tutte quelle letture che hanno insistito, unilateralmente, sulla condizione di svantaggio femminile (per es. sul fatto che la disoccupazione continui a rappresentare un’esperienza particolarmente drammatica proprio per gli uomini, decretando un fallimento *tout court* esistenziale e da cui si rischia di venire definitivamente sopraffatti)

Il sistema famiglia-lavoro

- # Allude all'interdipendenza tra l'organizzazione e le richieste temporali del lavoro remunerato e l'organizzazione e le richieste temporali del lavoro familiare
- # È fortemente strutturato dalle convinzioni e dalle prassi in materia di divisione di genere del lavoro sociale
- # Le donne con responsabilità familiari hanno però più difficoltà a rimanere sul mercato del lavoro:
 - il 30% delle madri interrompe il lavoro per motivi familiari (ma solo il 3% dei padri)
 - Sono circa 800.000 le madri che hanno dichiarato di essere state licenziate o messe in condizione di doversi dimettere a causa di una gravidanza
 - Tra quelle costrette a lasciare il lavoro, hanno ripreso l'attività solo 4 donne su 10
 - Sono soprattutto le donne più giovani ad essere vittime del fenomeno delle “dimissioni in bianco»

Tasso di occupazione 25-44enni, per ruolo ricoperto in famiglia

	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>
Single	84,6	81,2
Coniuge in coppia senza figli	90,9	73,1
Monogenitore	86,5	69,3
- Un figlio	85,8	71,3
- Due figli	86,5	66,7
- 3 o più figli	95,6	62,3
Coniuge in coppia con figli	90,5	52,5
- Un figlio	91,3	60,0
- Due figli	90,8	50,6
- 3 o più figli	85,0	33,7

Il sistema famiglia-lavoro

- # Nelle coppie di occupati con donna 25-44enne, la donna lavora ogni giorno 53 minuti in più del suo partner
- # In presenza di figli, la donna lavora oltre un'ora in più del suo partner
- # Il 71,9% delle ore dedicate al lavoro familiare è a carico delle donne
- # In 20 anni, le donne occupate hanno diminuito di 37 minuti il lavoro familiare, i loro partner lo hanno incrementato di 26 minuti!

Le tensioni sul sistema della conciliazione

- # Invecchiamento della popolazione, crescita del fabbisogno complessivo di cura
- # Pluralizzazione delle forme di vita familiare, aumento dei nuclei “atipici”, fragilizzazione dell’istituto familiare
- # Precarizzazione dei rapporti di impiego, crescente instabilità delle carriere lavorative, diffusione di modelli di impiego che premiano l’iperadattabilità
- # Crescente inadeguatezza dei sistemi di welfare nel rispondere ai nuovi bisogni e rischi sociali, necessità di ridurre le spese di welfare
- # Iperenfaticizzazione della dimensione dell’autorealizzazione individuale

Caratteri strutturali della popolazione italiana (in migliaia)

	1971	2011
Popolazione residente	54.137	60.626
- di cui stranieri	121	4.563
- di cui giovani (0-19 anni)	17.077	11.449
- di cui anziani (65 anni e oltre)	6.102	12.302
- di cui grandi anziani (85 anni e oltre)	349	1.667

fonte: ISTAT

Popolazione in Italia di alcune classi d'età indicative di quattro successive generazioni

Classi d'età	1990	2010	2040
0-4 (figli)	3.585	2.893	2.547
30-34 (genitori)	3.951	4.110	3.250
60-64 (nonni)	2.189	3.731	4.180
90 e oltre (bisnonni)	230	531	1.598
Totale popolazione	56.307	60.098	58.523

La conciliazione

✦ Chiama in causa diversi livelli:

- ✦ **Individuale/familiare** (stili di vita familiari, solidarietà corte)
- ✦ **Organizzativo** (distribuzione dei tempi di lavoro, welfare aziendale, culture aziendali)
- ✦ **Sociale** (politiche di welfare e di welfare locale/comunitario, politiche dei trasporti e dei tempi urbani, redistribuzione dei compiti lavorati e di cura, regolazione del mercato del lavoro)

La questione dell'equità

Le dissonanze nel sistema della conciliazione intercettano processi di genesi e rafforzamento delle disuguaglianze:

- # **di genere**, perché le norme e le pratiche lavorative continuano a penalizzare coloro (le donne, ma non solo) che non esprimono fedeltà assoluta e incondizionata al proprio lavoro
 - # **tra insider e outsider**, perché il riconoscimento di indennità e garanzie occupazionali è di fatto circoscritto ai lavoratori “tipici” e perché i sistemi di welfare aziendale rischiano a loro volta di accentuare le disuguaglianze
 - # **di classe sociale**, perché la fruibilità della conciliazione richiede capitali formativi (tali da legittimare l’investimento nella carriera), economici (per acquistare servizi sul mercato) e capacità di negoziazione
 - # **etiche e d’origine nazionale**, perché sono le famiglie dei migranti a sopportare i costi del *brain care* determinato dallo sviluppo di un welfare parallelo cui abbondantemente attingono le famiglie autoctone
- *Le donne meno qualificate e le donne straniere con carichi familiari sono le più discriminate nel diritto alla conciliazione*

La questione dell'equità

Quello alla conciliazione è un diritto disatteso soprattutto per gli uomini:

- # quelli che sperano di affrancarsi dalle aspettative di comportamento e di successo professionale che la società loro rivolge e che possono rivelarsi per molti di loro un onere troppo pesante o anche semplicemente indesiderato
- # più banalmente quelli che vorrebbero vedere la paternità riconosciuta sul posto di lavoro e nelle organizzazioni, e ambiscono a fruire dei dispositivi per la conciliazione senza subire stigmatizzazioni e penalizzazioni

Oltre la conciliazione

- Occorre liberare la questione della conciliazione dal suo imprinting iniziale che la definisce come problema delle donne e vincolo alla loro partecipazione al mercato del lavoro, per ripensarla invece quale “problema di società”, di cui tutti gli attori e le parti sociali sono chiamati a farsi carico
- Perché si tratta di un nodo centrale di un rinnovato patto sociale, che intercetta temi chiave quali
 - il contrasto alle disuguaglianze e all’esclusione sociale
 - l’investimento sulle nuove generazioni
 - la possibilità di esercitare dei diritti
- e dunque attorno ad essa si articola non solo il benessere familiare o il desiderio di autorealizzazione femminile, ma sempre più **la qualità della vita sociale**, intesa in senso lato

Oltre la conciliazione

- # Superare il **vizio d'origine** del concetto di conciliazione, nato come risposta alla condizione di doppia presenza, che si traduce nel presupposto che la gestione delle attività extra-lavorative sia un problema femminile, e quindi nella predisposizione di strumenti destinati in via prioritaria alle donne
- # Superare il **patto perverso** che porta a una penalizzazione in termini di carriera e sviluppo professionale per quanti fruiscono dei dispositivi per la conciliazione
- # Superare **l'oblio della questione della riproduzione sociale**, e della sua radicale separazione dalla sfera della produzione e dalle sue logiche, ridefinendo la genitorialità (e la paternità) come condizione normale del lavoratore
- # Recuperare la nozione di **cittadinanza sociale**, in attuazione del principio di uguaglianza tra uomini e donne

Oltre la conciliazione

- # Supera la concezione dell'esperienza lavorativa e dalla vita personale come **domini alternativi**, poco coerente con uno scenario in cui più evidenti sono gli intrecci e le transizioni tra differenti condizioni ed esperienze
- # Supera **la concezione conflittuale del sistema famiglia-lavoro**, e la percezione delle politiche della conciliazione come un costo per le organizzazioni, riconoscendo come sia vantaggioso per esse disporre di risorse umane soddisfatte e creative, in grado di fornire un miglior contributo
- # Recupera l'intuizione freudiana di come il binomio "amare e lavorare" sia il compito imprescindibile dell'esistenza, riconoscendo come non solo la qualità del lavoro influisce sulla qualità della vita personale e familiare, ma anche viceversa
- # Supera **uno schema di cittadinanza fondato sulla omogeneità con il modello maschile** e sulla convinzione che il lavoro retribuito sia il principale veicolo di appartenenza sociale

Oltre la conciliazione

- # Supera l'idea della conciliazione come **problema delle donne**, riconoscendo come uomini e donne, allo stesso modo, possano realizzare la propria identità e le proprie capacità non solo attraverso la partecipazione alla sfera professionale, ma anche trovando spazi di soddisfazione e ben-essere nella cura delle relazioni familiari e sociali, nell'impegno civile e solidale
- # Mira a superare **la natura intrinsecamente ineguale dei regimi di genere** e a mettere in discussione le pratiche sociali su cui si fonda la divisione di genere del lavoro, superando l'asimmetria tra i ruoli sociali e lavorativi di genere che comporta, per le donne, evidenti disparità in quanto a condizioni e opportunità di accesso e permanenza sul mercato del lavoro; ma che comporta anche, per gli uomini, uno "svantaggio" sul versante del coinvolgimento nella vita familiare
- # Sollecita l'adozione di misure specificamente rivolte alla componente maschile, superando **l'invisibilità della paternità** dentro le organizzazioni

Oltre la conciliazione

- # Afferma l'idea che la conciliazione non debba misurarsi unicamente con le responsabilità di cura più incombenti, ma **con l'intero spettro di istanze di sviluppo e realizzazione individuale**, non riducibili alle due sfere della famiglia e del lavoro retribuito
- # Mira in questo modo a ridurre i rischi di discriminazione per chi ha responsabilità familiari più onerose
- # Implica la costruzione di organizzazioni inclusive, capaci di **gestire le risorse umane in un'ottica di processo**, riconoscendo non solo come ogni lavoratore è diverso dagli altri, ma anche come cambia nel corso della sua vita attiva, percorra fasi diverse del suo corso di vita individuale e familiare ed esprima gradi diversi di dedizione e motivazione al lavoro
- # Implica un passaggio dalle politiche di conciliazione alle **politiche di capacitazione individuale**, che fin dalla più tenera età promuovano la capacità di realizzare il proprio personale progetto di vita in un orizzonte di **libertà**

Conciliazione e diversità

L'idea della conciliazione come diritto di cittadinanza universale:

- # non deve ridurre l'identità di genere a “scelta” dei soggetti, esasperandone la componente individualistica, ma riconoscere che ciò a cui le persone realmente aspirano è un'organizzazione della società e dei luoghi di lavoro che consenta di tenere insieme autorealizzazione e responsabilità, impegno professionale e ruolo familiare, vita privata e vita pubblica, esprimendo la propria insopprimibile *diversità* (di genere e non solo) in tutti questi ambiti
- # deve recuperare il concetto di libertà secondo le indicazioni della *Caritas in Veritate*: una libertà che non è solo *libertà di* (essere posti nelle condizioni di scegliere) e *libertà da* (libertà da qualsiasi tipo di coercizione), ma anche *libertà nel senso di capacità di azione*, ovvero di realizzare un proprio progetto di vita dove il lavoro si integri in maniera armonica con le altre sfere di impegno e autorealizzazione