

CRISI ECONOMICA E DONNE NEL MERCATO DEL LAVORO.



Indagine IRES

Settembre 2009

“Donne e lavoro” - Indagine IRES 2009

Introduzione	>P. 3
1. Metodologia di indagine: campione e strumenti di raccolta delle informazioni (
2. Lavoro, tipologie contrattuali e percorsi <i>Lavori da donne</i> <i>Sempre più precarie ...anche se più istruite</i>	> p. 17
3. Il tempo di lavoro: tra scelta e costrizioni <i>Un focus sul part-time</i>	> p. 24
4. Il lavoro dal punto di vista delle donne <i>Prospettive di carriera: tra realtà e percezioni</i> <i>Il lavoro: sempre una dimensione centrale</i> <i>“Stare sul mercato”: un percorso ad ostacoli</i>	> p. 28
5. La conciliazione...un problema delle donne <i>Maternità e conseguenze sul lavoro</i> <i>La maternità: un progetto a lungo termine</i>	> p. 33
6. La mancata partecipazione: una scelta? <i>Le inattive</i> <i>Le disoccupate</i>	> p. 44
7. Un focus sulla crisi e su suoi effetti sulle famiglie delle lavoratrici <i>Redditi da lavoro delle donne: il contributo al sostegno economico della famiglia</i> <i>Le difficoltà economiche delle famiglie e il ruolo del lavoro femminile</i> <i>La crisi e i suoi effetti sulla vita delle famiglie</i> <i>La famiglia di origine come rete di protezione</i> <i>Le paure per il futuro</i>	> p. 55
Bibliografia	> p.89

La ricerca è stata realizzata dall'Ires CGIL e diretta da Giovanna Altieri , con la collaborazione di Francesca Dota, Francesca Della Ratta e Giuliano Ferrucci. Pur essendo la presente ricerca il frutto di un lavoro collettivo, la realizzazione del seguente rapporto è da attribuire nel seguente modo: Giovanna Altieri (Introduzione), Francesca Dota(Cap.II-VI e Cap VII dal par. 7.1 al 7.4) Francesca Della Ratta (par. 7.5) e Giuliano Ferrucci (Cap.I)

Introduzione

1. Premessa

Le ripercussioni negative sul piano occupazionale della crisi economica mondiale apertasi nella seconda metà del 2008 hanno cominciato a manifestarsi con chiarezza nei primi mesi del 2009 e sono destinate ad aggravarsi nei prossimi mesi, nonostante l'economia reale dia segni di timidissima ripresa. Dalle previsioni si è ormai passati ai dati effettivi, sebbene ancora parziali, che registrano di trimestre in trimestre riduzioni dell'occupazione e crescita della disoccupazione, a cui si accompagna un aumento straordinario delle domande per accedere agli ammortizzatori sociali. Le dinamiche in corso interessano un mercato del lavoro profondamente trasformato rispetto alle crisi, paragonabili per intensità, degli anni passati. Rispetto ai primi anni 90, in particolare, si sono fortemente accentuate le differenze all'interno del mondo del lavoro ed è cresciuta la segmentazione dei mercati del lavoro. Gli elementi distintivi del nuovo mercato del lavoro riguardano in primo luogo il peso assunto dall'instabilità lavorativa e l'accresciuta presenza femminile nel mondo del lavoro.

In questa sede ci soffermeremo su quest'ultimo aspetto. Sebbene, da più di 30 anni sia in atto nel nostro Paese un trend di crescita della presenza femminile nel mercato del lavoro¹, l'Italia mostra una persistenza dei divari di genere (*gender gap*) nel lavoro ineguale in Europa.

Anche in Italia sempre più donne sono presenti nel mondo del lavoro. Tuttavia, le differenze tra centro-nord e sud piuttosto che ridursi si sono accresciute e la distanza rispetto alla media europea in termini di tassi di occupazione femminile si mantiene intorno ai 12 punti in percentuale. La dinamica positiva della partecipazione femminile mette, comunque, in luce l'importanza del lavoro delle donne nell'economia familiare, lavoro a cui è sempre più difficile rinunciare e che le donne stesse non intendono abbandonare, soprattutto se hanno fatto un investimento di carattere formativo. Al tempo stesso suggerisce l'ipotesi che, nel nuovo mercato del lavoro "flessibile", gli spazi per le donne si siano accresciuti e che, quindi, lavoro flessibile e occupazione femminile siano in relazione positiva.

Tuttavia, guardando dentro le dinamiche dell'occupazione femminile la realtà appare molto più contraddittoria. Le nuove opportunità occupazionali flessibili stanno, infatti, producendo tra le donne anche un aumento dei rischi di una marginalizzazione nel lavoro, in seguito alla crescita di una partecipazione lavorativa discontinua e precaria, caratterizzata da redditi parziali e secondari. Di fatto, oltre la metà della nuova occupazione femminile, è stata a tempo parziale, mentre la crescita dell'occupazione nell'area del lavoro non standard registrata a partire dalla seconda metà degli anni 90 ha assunto una forte caratterizzazione di genere: oltre il 53% (nel 2008) dei soggetti che ricadono in un'area di instabilità lavorativa è di genere femminile, sebbene le donne costituiscano poco più del 39% dell'occupazione totale. La relativa "marginalità" dell'occupazione femminile connessa alle forme di lavoro non standard mette le donne stesse in una condizione che rafforza di fatto la dipendenza dal partner, in termini di garanzie di reddito e di copertura assicurativa e impedisce il superamento del modello basato sul maschio lavoratore capofamiglia (*strong male breadwinner*) e sulla asimmetria dei ruoli nella distribuzione del lavoro tra i generi. Per questa via si innestano altresì circoli viziosi che frenano lo sviluppo ulteriore dell'occupazione femminile. La scadenza predefinita e la durata breve dei contratti non consentono, in generale, la pianificazione e il rispetto di qualsiasi impegno o investimento personale, economico ed affettivo, e impediscono anche il consolidarsi di relazioni di lavoro sulla cui base si accumulano competenze per il lavoratore e capitale sociale per le imprese, a cui si associano percorsi di carriera ed incrementi salariali.

Nel caso delle donne, soprattutto se con figli piccoli, ogni scadenza contrattuale diventa però anche una occasione per interrogarsi sulla convenienza della ricerca di un nuovo lavoro. Tra

¹ Il 1978 è, infatti, l'anno in cui si cominciano a manifestare i primi segni della fase di intensa crescita della partecipazione femminile (Pruna, 2008).

le meno scolarizzate, più esposte al rischio di restare intrappolate all'interno di contesti di lavoro poco tutelati e privi di prospettive, è probabile che il quesito si risolva nell'uscita temporanea o definitiva dal mercato.

Le nuove forme contrattuali flessibili, d'altra parte, non sempre aiutano la conciliazione e, anzi, più che sostenere il lavoro delle donne impegnate in attività di cura, spesso le inducono ad abbandonare il mercato oppure a ridimensionare i progetti di maternità. L'entrata e l'uscita dal mondo del lavoro, lungi dal corrispondere alle diverse esigenze che intervengono nel corso della vita, diventano di fatto funzionali alla generazione di circuiti che costringono nella precarietà e nella insicurezza. L'instabilità convince molte donne a ritardare l'esperienza della maternità, attivando un circolo vizioso: per crescere un figlio è spesso necessario il lavoro della madre, lavoro che – in quanto instabile - è messo a rischio proprio dal sopraggiungere della maternità. Si comincia tardi a fare il primo figlio e si finisce per farne al massimo uno.

Eppure nelle regioni dove è maggiore la partecipazione al lavoro delle donne si osserva una natalità media più alta e/o che tende a crescere nel tempo. Al contrario, nelle regioni dove i tassi di attività femminile sono più bassi e il peso del lavoro insicuro è più elevato, la natalità è in calo o al più stabile. Non casualmente, nelle regioni del primo tipo l'offerta di servizi alle famiglie è relativamente migliore sia per qualità che per quantità.

In sostanza, non è il lavoro della donna che deprime in Italia la propensione alla maternità ma piuttosto la mancanza di lavoro, ovvero di occupazioni stabili e ben remunerate. La questione, non risolta, riguarda le modalità attraverso le quali rendere compatibili il lavoro della donna con le esigenze della maternità.

La forte segmentazione di genere del mercato del lavoro italiano, dunque, rappresenta un vero e proprio limite ad una crescita ulteriore del tasso di partecipazione femminile e al superamento del gap con l'Europa.

Di fatto, la partecipazione femminile al lavoro in Italia, così come le modalità della presenza stessa, riflettono non solo caratteristiche, propensioni e scelte individuali ma sono, soprattutto, espressione del sistema di opportunità di contesto, sia di carattere economico che di risorse sociali, accessibili attraverso reti formali o informali. Le risorse disponibili, utili all'organizzazione della famiglia, entrano nella valutazione del bilancio costi/benefici che accompagna sempre la scelta di un'occupazione. Le risorse parentali e amicali che si possono "movimentare" incidono su quella scelta, soprattutto quando le politiche del lavoro e i meccanismi di mercato non riescono ad attivare altre risorse.

L'ineguale distribuzione delle opportunità, sia a livello territoriale che sociale, è all'origine di una crescente differenziazione dei comportamenti femminili nel mondo del lavoro che, nell'attuale fase di difficoltà occupazionali, produce ulteriore frammentazione sociale.

Il lavoro della donna, quando c'è, riduce infatti la vulnerabilità economica della famiglia e ciò mostra tutti i limiti del modello sociale del *breadwinner* di fronte ai nuovi rischi del mercato del lavoro in epoca di globalizzazione. Un modello, tuttavia, come vedremo, tuttora imperante nel nostro sistema sociale e che appare solo in parte scalfito dalla presenza delle donne nel mondo del lavoro degli anni 2000. Un fatto quest'ultimo del tutto sottovalutato anche nel dibattito pubblico sui "rimedi" alla crisi.

In forma sintetica, di seguito si tratteggiano, in una prima parte, le macro tendenze del mercato del lavoro femminile italiano, a partire dai più recenti dati ufficiali Istat. In una seconda parte, vengono poi riportati i risultati di un'indagine di campo IRES, condotta nella primavera del 2009, da cui emerge il ruolo della componente femminile nel mercato del lavoro nel contesto dell'attuale crisi occupazionale.

2. Un mercato del lavoro di genere: caratteristiche e tendenze

2.1 Le occupate

In Italia, come in tutto il mondo occidentale, il lavoro retribuito delle donne contribuisce in misura molto significativa alla formazione della ricchezza del Paese: in quindici anni il tasso di attività femminile è aumentato di 7.7 punti percentuali (dal 43.9% del 1993 al 51.6% del 2008) e quello di occupazione di 9.4 punti, dal 37.8% al 47.2% del 2008. Le donne attive in età da lavoro erano nel 2008 più di 10 milioni, di cui 9 milioni e 256 mila occupate (erano circa 7 milioni e 300 mila nel 1993).

Le professioni tecniche (secondo la definizione ATECO a un digit) sono oggi (media 2008) quelle prevalenti nell'universo femminile (poco più del 25%), seguite dalle professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (22% circa). Se, insieme a queste due ampie categorie, si considerano le professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione (quasi il 12% del totale) e l'esiguo gruppo di imprenditrici e dirigenti, si evince che le attività di medio/alto profilo coprono poco più del 60% dell'occupazione femminile (le stesse professioni rappresentano invece circa il 46% dell'occupazione maschile). Le impiegate superano il 16% del totale, le professioni non qualificate sono circa l'11%. Nel complesso, l'occupazione femminile è nominalmente più qualificata di quella maschile. D'altra parte la distribuzione per sesso e titolo di studio degli occupati indica con chiarezza che le donne hanno mediamente una formazione superiore rispetto agli uomini: circa il 70% delle donne che lavorano hanno conseguito almeno un diploma di scuola superiore (più del 21% sono laureate) contro poco più del 56% degli uomini.

I risultati ottenuti in tema di occupazione femminile, soprattutto nella seconda metà degli anni novanta e fino a tutto il 2003, sono tuttavia modesti rispetto a quanto realizzato in altri Paesi europei: l'Italia occupa infatti l'ultimo posto nell'Europa a 15 per partecipazione e occupazione femminile e il terzultimo in tutta Europa (fanno peggio soltanto Malta e Turchia!).

Il tasso di occupazione femminile, in particolare, è ancora molto al di sotto del 50% e l'obiettivo di Lisbona (60% entro il 2010) appare oggi un miraggio lontano.

La dinamica positiva dell'occupazione femminile a livello nazionale nasconde inoltre andamenti diversi nelle diverse aree del Paese: nel nord i tassi di attività e occupazione sono cresciuti insieme e la loro distanza è diminuita; nel meridione, viceversa, dal 2003 il tasso di attività si è ridotto sensibilmente e il tasso di occupazione è sostanzialmente stabile. La flessione del tasso di disoccupazione femminile registrata nel Mezzogiorno negli ultimi 5 anni è, quindi, risultato del progressivo allontanamento dal mercato di molte donne "scoraggiate" potenzialmente disponibili a lavorare.

Il divario Nord-Sud è aumentato in misura considerevole, al punto che l'analisi economica deve necessariamente fare riferimento ad almeno due realtà distinte: da una parte il centro-nord, omogeneo al contesto dell'Unione Europea, dall'altra il Mezzogiorno che, in assenza di politiche efficaci, capaci di incidere sul tessuto socio-culturale prima ancora che su quello economico, pare destinato ad una deriva spontanea verso le economie più arretrate dell'Africa mediterranea.

La partecipazione femminile mette in luce l'importanza del lavoro delle donne nell'economia familiare, lavoro a cui è sempre più difficile rinunciare, soprattutto quando è frutto di un investimento di carattere formativo.

Il tasso di occupazione femminile nelle età centrali (25 - 54 anni) è 60.2% (media 2008), a sintesi di un dato soddisfacente nel nord (73.4%) e di un altro mediocre nel sud (39.6%). Il tasso di occupazione è sistematicamente maggiore tra le donne che non hanno figli, in particolare nella classe 25- 34 anni dove le giovani madri lavorano solo nel 49.2% dei casi (contro il 66.5% registrato tra le senza figli). La stessa dicotomia valutata rispetto al titolo di studio dimostra come il "vantaggio relativo" delle donne senza figli scompaia quando si consegue un titolo universitario: tra le madri laureate in età 25-54 anni il tasso di occupazione supera l'80%!

La crescita dell'occupazione femminile ha portato con sé l'aumento del lavoro a tempo parziale, il cui peso è sostanzialmente raddoppiato nell'arco degli ultimi 15 anni.

Il ricorso al part-time è oggi largamente più frequente tra le donne: lavorano a tempo parziale quasi il 28% delle occupate, più di 2 milioni e 600 mila persone. Tra quest'ultime, tuttavia, poco meno di un milione non ha trovato un lavoro a tempo pieno.

Incrociando volontarietà del tempo ridotto e modalità contrattuali si dimostra che il part-time è subito soprattutto nel lavoro temporaneo, dove il tasso di involontarietà è del 62% circa.

Il tasso di occupazione è particolarmente basso tra le donne poco alfabetizzate ed è crescente con il titolo di studio. Non è in dubbio che l'ascesa della donna nel mercato del lavoro sia stata alimentata dal diffondersi dell'istruzione superiore e dalla progressiva "terziarizzazione" dell'economia. Tuttavia, in quel percorso, ha giocato un ruolo rilevante il processo di flessibilizzazione avviato negli anni novanta. Quel processo ha reso certamente più dinamico il mercato, rimuovendo alcuni elementi di rigidità, ma ha generato un'area estesa di **instabilità occupazionale**, fatta di contratti a termine (dipendenti, in somministrazione e autonomi) e caratterizzata da alta mobilità tra impieghi diversi e tra occupazione e disoccupazione.

2.2 Le donne nel mercato del lavoro instabile

Abbiamo cercato di quantificare le dimensioni dell'area dell'instabilità lavorativa muovendo dai microdati della *Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro (Rcf)*: la stima proposta considera instabili non solo i dipendenti con contratto a termine (a prescindere dalla volontarietà) e i collaboratori a vario titolo ma anche gli ex dipendenti a termine e gli ex autonomi (con o senza partita IVA) disoccupati da non più di un anno per scadenza dell'impegno lavorativo². Su questa base l'area dell'instabilità conterebbe nel 2008 **3milioni e 542mila** persone (media anno), di cui **1 milione e 831 mila donne** (51.7%). Tra queste, 391.000 (più del 20%) sono donne non occupate da non più di 12 mesi, espressione di "fisiologica" discontinuità lavorativa più che di disoccupazione in senso stretto³.

Si tratta di un aggregato significativo all'interno del mercato del lavoro (rappresenta quasi il 15% dell'occupazione totale⁴) e in costante ascesa: nel 2004 esso contava poco più di 3 milioni di persone e da allora ha "guadagnato" circa mezzo milione di unità (+16.5%).

Se si valuta il peso dell'occupazione instabile sull'occupazione totale (tasso di instabilità⁵) si apprezzano meglio alcuni aspetti del *gender gap* in tema di occupazione. In primo luogo, il tasso di instabilità totale è maggiore tra le donne che tra gli uomini (18.8% vs 11.9%).

² I *non occupati instabili* sono stati individuati sulla base delle risposte alle domande della sezione *E* del questionario ISTAT riservata ai non occupati con precedenti esperienze di lavoro. Si tratta di disoccupati attivi oppure persone inattive disponibili a lavorare, tutti con precedenti esperienze a termine. Gli ex parasubordinati con partita iva, in particolare, sono soggetti non occupati già lavoratori in proprio o liberi professionisti, in cerca di lavoro o disponibili a lavorare, che hanno concluso un'attività a tempo determinato.

³ La nostra scelta di valutare tutti i lavoratori con contratti a tempo determinato, dipendenti e autonomi (indipendentemente dai vincoli di subordinazione), volontari e involontari, risponde all'obiettivo di definire l'instabilità occupazionale in relazione all'orizzonte temporale limitato, coscienti che tra di essi si muovono persone con capacità e prospettive professionali diverse, più o meno solide, più o meno deboli. Ricordiamo che tra i collaboratori registrati dall'Istat non tutti sono sottoposti a vincoli di subordinazione. Non entrano in quella categoria, comunque, alcune figure professionali più "robuste" (quali sindaci e amministratori di società) che, sebbene regolate dallo stesso istituto contrattuale, sono classificate in altre occupazioni autonome.

⁴ Nell'occupazione totale sono considerati anche gli instabili non occupati.

⁵ Il tasso di instabilità è il rapporto tra numero di instabili (occupati e non) e numero totale di occupati + instabili non occupati.

Si tratta di un primato che si conferma in tutte le classi di età: il 52% delle giovani occupate (fino a 24 anni) vive condizioni di instabilità (contro il 43% dei maschi coetanei). Nelle classi successive la quota di occupazione femminile instabile è sempre più elevata rispetto alla corrispondente quota maschile (sostanzialmente doppia nelle classi 35-44 e 45-54 anni).

Il tasso di instabilità per area geografica è maggiore nel Mezzogiorno, dove più di una donna occupata su 4 svolge un lavoro di carattere temporaneo.

Il titolo di studio, in generale, non “protegge” dall’instabilità lavorativa: il tasso registrato tra i laureati è 12.4% e tra le laureate supera il 21%!

Considerando l’area geografica e il titolo di studio limitatamente agli occupati nel pieno della maturità professionale (35-54 anni), si evince che l’investimento formativo – in particolare il diploma di scuola superiore rispetto all’obbligo scolastico - riduce il rischio di instabilità occupazionale nel Mezzogiorno, sia per gli uomini che per le donne, altrimenti estremamente elevato (una donna meridionale su tre, di età compresa tra 35 e 54 anni, quando lavora, è impegnata in attività a tempo determinato!).

Nel nuovo mercato del lavoro, più “flessibile”, gli spazi per le donne si sono certamente ampliati e, almeno in apparenza, lavoro temporaneo e partecipazione femminile sono in relazione positiva. Tuttavia, guardando dentro le dinamiche demografiche e dell’occupazione femminile, la realtà si riempie di contraddizioni⁶. La caduta del tasso di natalità colloca oggi l’Italia tra i Paesi a più lento sviluppo demografico, positivo solo in virtù del contributo offerto dalla popolazione immigrata. Si tratta di un fenomeno non estraneo al contesto occupazionale nel quale le nuove opportunità di lavoro temporaneo rischiano di relegare il lavoratore in una condizione di marginalità sociale, caratterizzata da discontinuità nei rapporti professionali, redditi ridotti e spesso del tutto insufficienti. Una condizione, come abbiamo visto, che interessa più le donne che gli uomini: all’interno del nucleo familiare una donna “precaria” dipende ancora dal partner, in termini di reddito e di copertura assicurativa, e conferma il modello basato sul maschio lavoratore capofamiglia (*strong male breadwinner*) e sulla asimmetria di genere nella distribuzione del lavoro⁷. Per questa via si innestano circoli viziosi che frenano lo sviluppo dell’occupazione femminile. Le nuove forme contrattuali flessibili, quindi, non sempre aiutano la conciliazione e, anzi, più che sostenere il lavoro delle donne impegnate in attività di cura, spesso le inducono ad abbandonare il mercato oppure a ridimensionare i progetti di maternità. La segmentazione di genere del mercato del lavoro italiano, così profonda, non solo concorre a determinare il divario tra il tasso di occupazione femminile italiano e quello medio dell’Europa occidentale ma rappresenta una zavorra pesantissima che impedisce di fatto all’economia italiana di evolvere lungo i binari della modernità.

2.3 Dall’instabilità alla fuga dall’attività: il lavoro delle donne e la crisi

Fino a tutto il IV trimestre 2008 le donne hanno continuato a guadagnare posizioni - per numero di attive e numero di occupate – in linea con le dinamiche degli ultimi 15 anni che le hanno

⁶ Molti dei dati qui riportati sono più ampiamente trattati in: G. Altieri, G. Ferrucci, F. Dota “Donne e Lavoro atipico: un incontro molto contraddittorio”; 3° Rapporto Osservatorio Permanente sul Lavoro Tipico in Italia, IRES-NIDIL; 19 marzo 2008, mimeo; in: <http://www.ires.it/>

⁷ Le donne coprono il 77,7% del tempo dedicato dalle coppie al lavoro familiare, casalingo o di cura; viceversa, il 77,1% del tempo di lavoro degli uomini è assorbito dall’attività retribuita e appena il 23% da quella familiare. Cfr. Istat *Indagine multiscopo sull’uso del tempo, 2002-2003*, 2007. L’indagine ISTAT sulla fecondità ha rilevato i comportamenti delle donne che hanno avuto un figlio negli ultimi tre anni: il 73% delle neo-mamme non riceve alcun aiuto per il lavoro domestico mentre su dieci donne che dichiarano di ricevere un aiuto esterno soltanto 4 possono permettersi una collaboratrice domestica (le altre 3 si affidano al partner, 2 ai nonni e 1 ad altri). Cfr. S. Prati, M. Lo Conte, V. Talucci, “Le strategie di conciliazione e le reti formali ed informali di sostegno alle famiglie con figli piccoli” in CNEL-ISTAT Seminario Maternità e partecipazione delle donne al mercato del lavoro tra vincoli e strategie di conciliazione. Roma, 2 dicembre 2003.

viste, con alti e bassi, protagoniste assolute del mercato. L'occupazione femminile, quindi, ha tenuto nel 2008 ma ha dato segni di cedimento nei primi sei mesi dell'anno in corso, per quanto abbia sofferto meno rispetto alla componente maschile: la diminuzione tendenziale delle occupate nel secondo trimestre 2009 è infatti di 68000 unità (-0,7%), molto meno marcata di quella degli uomini (-310000 persone, -2,2%).

Nel 2009, tuttavia, per la prima volta da molti anni, comincia a contrarsi anche il lavoro delle donne: nel secondo trimestre cala il numero delle occupate e si riduce l'offerta (- 61000 unità), fenomeno quest'ultimo tutto imputabile al Mezzogiorno, dove le attive diminuiscono del 4,2% rispetto ad un anno prima. In conseguenza, i tassi di attività e occupazione femminile scendono nel meridione di 1,7 e 1,1 punti percentuali rispettivamente mentre a livello nazionale la flessione è contenuta (entrambi gli indicatori perdono 6 decimi di punto).

I dati relativi al mercato del lavoro sarebbero più allarmanti se si considerassero soltanto gli italiani: avrebbero infatti perso il lavoro nel II trimestre 2009 rispetto allo stesso trimestre dell'anno prima circa 400 mila uomini e 163 mila donne, soprattutto meridionali.

La crisi ha quindi arrestato l'andamento positivo dell'offerta di lavoro e dell'occupazione femminile, andamento che ancora nel 2008 traeva impulso da diversi fattori:

- √ un "effetto coorte", vale a dire la tendenza ad una maggiore partecipazione al mercato da parte delle generazioni relativamente più giovani rispetto a quelle più anziane (i tassi di attività delle classi sopra i 35 anni sono aumentati negli ultimi venti anni);
- √ la flessibilità del lavoro che, con tutti i limiti di cui si è discusso, ha facilitato l'incontro di domanda e offerta;
- √ l'immigrazione che ha consentito, con il lavoro di cura e assistenza, di liberare in parte le donne dai vincoli familiari (quando l'immigrazione migliora non solo le statistiche ma anche la sostanza del mercato del lavoro...)
- √ la stessa congiuntura negativa che, nelle fasi iniziali, avrebbe indotto molte donne a cercare un impiego per intergere il reddito del partner.

Quando, dopo l'industria manifatturiera e le costruzioni, la crisi ha investito il settore terziario, anche le donne hanno cominciato a perdere il lavoro: come per gli uomini, si tratta soprattutto di dipendenti a termine, collaboratrici e autonome in senso stretto, queste ultime impegnate in una attività artigianale, commerciale o di servizio alle imprese.

Con riferimento ai dipendenti a tempo determinato, la flessione ha interessato per tre quarti i giovani fino a 34 anni, sia uomini che donne nell'industria e nei servizi (dati Istat del secondo trimestre 2009).

Come abbiamo accennato, tuttavia, la crisi non ha soltanto eroso l'occupazione ma, soprattutto nel Mezzogiorno (e non solo), ha alimentato il bacino dell'inattività, già drammaticamente esteso in tutto il meridione. In quella ripartizione geografica si ritirano, ancora in età da lavoro, sia gli uomini (187 mila nel secondo trimestre 2009) - adulti scoraggiati (o in attesa di passate azioni di ricerca) e giovani che ritardano l'ingresso nel mercato⁸ - sia le donne (130 mila) che rinunciano ad impegnarsi per "ragioni legate al riproporsi del tradizionale ruolo in famiglia" (Istat, settembre 2009). Per esse la crisi avrebbe cessato di essere di stimolo alla ricerca di un'occupazione, evidentemente improbabile e poco attraente sul piano dei costi/benefici (svolgere un lavoro retribuito significa pagare per le attività domestiche e, quando mancano le strutture di sostegno alla famiglia, per la cura di figli o di altre persone non autosufficienti).

Il tasso di inattività femminile nel Mezzogiorno sale così nel secondo trimestre 2009 di 1,7 punti percentuali rispetto allo stesso trimestre dell'anno prima e si posiziona al 63,9%: quasi due donne meridionali su tre in età 15-64 anni non lavorano ne' – apparentemente – cercano un'occupazione, un fenomeno macroscopico che non ha uguali in tutto il mondo occidentale!

⁸ Anche l'inattività maschile aumenta nel Mezzogiorno, e in misura più marcata rispetto a quella femminile: in passato si erano avute le prime manifestazioni di quello che è stato definito "il fenomeno del maschio scoraggiato" ma mai di questa entità.

Leggendo i dati più recenti, il numero di disoccupati si attesterebbe nel secondo trimestre 2009 a 1 milione e 841 mila unità, più o meno equidistribuiti tra maschi e femmine.

Se valutiamo chi non è ufficialmente in cerca di un'occupazione e tuttavia, per le ragioni addotte (*"prendersi cura dei figli, di bambini e/o altre persone non autosufficienti"*; *"ritenere di non riuscire a trovare lavoro"*) e per l'età, rappresenta una risorsa potenzialmente disponibile (che potremmo definire "offerta di lavoro mancata"), otteniamo un insieme di 2 milioni e 749 mila persone, in larga maggioranza donne (2 milioni 312 mila, pari all'84,1% dell'aggregato), residenti soprattutto nelle regioni meridionali (1 milione 324 mila). E' un aggregato "nascosto alle statistiche ufficiali" che supera per consistenza i disoccupati formalmente "riconosciuti" (+50% circa). Come nelle attese, le donne rappresentano la quasi totalità delle persone che rinunciano al lavoro per la famiglia (circa 99%) e la grande maggioranza degli scoraggiati in senso stretto (circa 69%), questi ultimi concentrati nelle regioni del Sud (980 mila di 1 milione e 363 mila, vale a dire il 71,9%).

Se la crisi non ha ancora prodotto gli effetti temuti sulla disoccupazione, apparentemente "resistente" alla recessione, in particolare nel Sud, vale la pena chiedersi quanto il tasso ufficiale – calcolato considerando le persone attivamente in cerca nelle 4 settimane di riferimento - riesca a rappresentare le difficoltà di chi perde il lavoro in un contesto, quale quello del Mezzogiorno, privo di opportunità e prospettive convincenti.

La crisi, in definitiva, aggredisce i gruppi sociali più deboli, i lavoratori temporanei e precari, i giovani e le donne, concentrati nelle aree più arretrate e fragili dell'economia nazionale: il rischio di consolidare la frattura tra Nord e Sud è molto concreto, nonostante sia probabile che, nel prossimo futuro, le perdite occupazionali più accentuate abbiano luogo nelle regioni settentrionali (per effetto, tra l'altro, dell'esaurirsi del ricorso alla cassa integrazione guadagni che ha interessato principalmente quell'area del Paese). E' verosimile, infatti, che le conseguenze della crisi sul tessuto produttivo siano molto diverse: nel Nord dovrebbero persistere e rinnovarsi i fattori di competitività strutturale che, una volta riavviata l'economia, diano nuovo impulso anche al mercato del lavoro; il Sud, viceversa, sembra avviato verso il sottosviluppo, dove si consolida l'archetipo della famiglia tradizionale e la donna è relegata al ruolo di casalinga, dove fare impresa è sempre più difficile, dove assistenzialismo, economia sommersa e criminalità si propongono spesso quali uniche alternative per le giovani generazioni.

3. Centralità del lavoro e deficit delle politiche: le indagini IRES sul lavoro delle donne

3.1 Premessa

Tra dicembre 2003 e gennaio 2004 l'Ires ha realizzato una *survey* rivolta ad un campione di 1.001 donne in età lavorativa, sia attive che fuori dalle forze di lavoro, residenti nelle diverse aree territoriali.

Questa indagine ha permesso di evidenziare i nodi critici irrisolti e i potenziali campi di intervento da privilegiare ai fini di un'accelerazione del processo di femminilizzazione del mercato del lavoro italiano⁹.

Dall'indagine emergeva che le donne italiane, pur con le difficoltà che derivano dall'esigenza di conciliare famiglia e lavoro, considerano sempre più naturale e irrinunciabile la propria partecipazione al mercato del lavoro, sia per il benessere economico della famiglia che per la propria emancipazione e indipendenza. Per le donne italiane, quindi, il lavoro di mercato appariva sempre meno un fatto marginale o residuale. Anche le donne inattive uscite dal mercato – e non sempre per scelta – hanno indicato tra i principali ostacoli alla partecipazione femminile al lavoro di mercato per lo più aspetti di carattere strutturale e non culturale: come la carenza di lavoro e di

⁹ Cfr. IRES, 2004), *Donne e lavoro. Bisogni, aspettative, proposte*, Rapporto di ricerca, Roma, mimeo; G.Altieri, 2004, "Un mercato del lavoro poco femminilizzato. Tendenze problemi, politiche", in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, Anno V – N. 4 – Ottobre-Dicembre 2004.

buona occupazione, seguite da un'organizzazione del lavoro «poco amica» e dall'assenza di servizi e infrastrutture di sostegno al lavoro di cura.

All'inizio degli anni 2000 erano ancora evidenti le differenze che attraversavano le diverse generazioni di donne e le realtà territoriali del Paese. Quali sono, invece, le tendenze più recenti? In che direzione stanno portando il nostro Paese?

Di seguito, esporremo in estrema sintesi i principali risultati di una nuova indagine che è stata realizzata nella primavera del 2009 su un campione di 1.000 donne, comparabile con quello della precedente indagine. In gran parte, la nuova indagine conferma gli aspetti critici già emersi nel 2004, mettendo in luce come gli stessi si siano ulteriormente aggravati, dando luogo a nuove forme di disuguaglianze di genere, sia in termini di accesso al lavoro che di opportunità di carriera e di qualità del lavoro; disuguaglianze che si accentuano se si considera la dimensione territoriale. Del resto, la “questione meridionale” ed i divari occupazionali tra nord e sud, ma anche gli squilibri in termini di potere d'acquisto tra nord e sud, piuttosto che essere ancorati a difficili comparazioni tra panieri di beni, andrebbero letti proprio alla luce dei modelli occupazionali prevalenti nelle due aree: prevalentemente bireddito nel centro-nord e monoreddito nel sud.

Ma, vediamo di seguito alcuni elementi emersi dalla nuova indagine.

3.2. Un mercato del lavoro “di genere”

L'indagine mostra come la segregazione professionale di genere sia ancora un elemento distintivo del nostro sistema del lavoro. Il settore privato sembra offrire alle donne per lo più ruoli di carattere impiegatizio od esecutivo; mentre nel pubblico impiego si aprono opportunità di lavoro più qualificato, anche se per lo più legate alla professione di insegnante. Quasi unica possibilità per le donne laureate del sud¹⁰.

In tutto il Paese, le donne sono più esposte al rischio di trovare soltanto un lavoro a termine: il 26% delle occupate ha un lavoro instabile o irregolare; e nel tempo è diminuita la quota di donne che possono contare su un lavoro sicuro, soprattutto se sono al servizio di un datore di lavoro privato. L'instabilità lavorativa, proprio tra le nuove generazioni di lavoratrici, sembra essere l'unica modalità di inserimento nel mondo del lavoro, anche se si hanno elevati livelli di istruzione: al di sotto dei 30 anni ben il 66% circa delle laureate ha un lavoro insicuro.

Questa condizione, da cui non sono certo risparmiati i giovani lavoratori italiani, tra le donne tende a trascinarsi fino all'età adulta: tra le laureate nelle fasce centrali di età, tra i 30e i 40anni, la quota di precarie rimane molto elevata, essendo pari al 46%. Paradossalmente, a parità di età, la stabilità lavorativa è più diffusa tra le meno istruite, che nel 65% dei casi possono contare su un lavoro stabile.

D'altra parte, questa è la condizione per poter rimanere nel mercato. Tra le nuove generazioni di donne istruite l'instabilità lavorativa, prolungandosi nel tempo, compromette in molti casi le scelte di vita, orientandole o ad una maternità “esclusiva” (Altieri, 2007) o ad una incerta carriera “a bassa fertilità”. Non a caso, l'indagine segnala che nella fascia di età tra i 31 ed i 40 anni il 52% delle lavoratrici non standard ha figli contro il 65% delle standard.

Questo dato di realtà viene supportato anche dalle opinioni delle lavoratrici che, interrogate sulle ragioni della bassa fertilità delle donne italiane, nel 26% dei casi indicano proprio la precarietà lavorativa come principale fattore ostativo alla maternità; ed è significativo che questo giudizio riguardi ben il 30% delle laureate. Del resto, questa convinzione non è altro che lo specchio di una condizione oggettiva, visto che, indipendentemente dalla condizione occupazionale, vale a dire sia che si stia fuori o dentro il mercato, una percentuale analoga di donne considera la precarietà lavorativa come un ostacolo ai progetti di maternità.

¹⁰ In particolare, tra le lavoratrici del Sud e Isole il 15% è costituito dalle insegnanti (rispetto al 13% del totale nazionale).

L'incertezza lavorativa associata ai bassi redditi da lavoro delle occupazioni atipiche certo non facilitano la progettualità futura. Tra le lavoratrici del campione poco più di un terzo guadagna in un anno dai 10 ai 15mila euro netti e solo un 23% si colloca sopra la soglia dei 20mila euro annui. Tuttavia le differenze tra le occupate con contratti standard e quelle a termine o irregolari sono enormi: nella fascia bassa, inferiore ai 10mila euro si colloca il 19,5% delle lavoratrici standard e ben il 56% delle atipiche; le più penalizzate sono le collaboratrici e le lavoratrici irregolari, che nel 64% dei casi si collocano al di sotto di questa soglia. Al contrario, arrivano a superare i 20mila euro quasi il 30% delle standard, rispetto a poco meno del 5% delle atipiche. Il dato più critico da evidenziare riguarda lo scarso riconoscimento economico offerto alle donne che hanno fatto un investimento di carattere formativo, soprattutto in fase giovanile. L'alta probabilità per questa fascia di occupate di ricadere in un lavoro atipico¹¹, ha come diretta conseguenza che, anche se laureate, si fa fatica a superare la soglia dei 10mila euro.

Se la flessibilità contrattuale – ovvero l'instabilità lavorativa – ostacola i progetti di maternità, si può presumere che la flessibilità dell'orario di lavoro rappresenti per molte donne una strategia conciliativa, rendendo possibile la partecipazione al mercato del lavoro. In effetti, dall'indagine emerge che il 35% delle madri ha un rapporto di lavoro part-time, che raggiunge il 43% delle occupate che hanno figli minori di 5 anni. Si conferma, dunque, che per un gran numero di famiglie italiane in presenza di figli piccoli il lavoro della donna cambia modalità oraria, passando al part-time, tanto più se non si è fatto un forte investimento sul lavoro. Tra le laureate, infatti, la percentuale di chi lavora part-time è relativamente più bassa in tutte le fasce di età.

Tuttavia, il modello della lavoratrice madre a part-time "scelto" corrisponde solo in parte alle aspettative e alle necessità delle lavoratrici italiane. L'indagine ci segnala, da una parte, che gli orari di lavoro ridotti si associano ad una condizione di marginalità lavorativa, vale a dire a rapporti di lavoro instabili e soprattutto irregolari. Dall'altra, che tra le donne a part-time in molti casi la condizione di part-timer è involontaria: infatti, ben il 33% vorrebbe lavorare più ore, una percentuale che sale al 42% tra le madri con figli grandi. Ciò attesterebbe non solo che la quota di part-time involontario tra le lavoratrici è decisamente significativa, ma anche che questa condizione tende a marginalizzare le posizioni delle donne nel mondo lavoro, rendendo più difficile il passaggio al tempo pieno quando il carico del lavoro di cura si riduce.

Anche questa seconda esperienza di ricerca conferma che il lavoro di cura continua ad assumere un ruolo preponderante nell'esperienza di vita delle donne, tanto da condizionarne ancora la partecipazione al mondo del lavoro. In primo luogo, la presenza dei figli ha forti implicazioni sulla condizione occupazionale delle donne: la percentuale di occupate cresce al diminuire del numero dei figli e al crescere dell'età di questi ultimi. Inoltre, come già detto, molto spesso la condizione di part-timer si associa a quella di madre con figli piccoli e, in ogni caso, le donne con figli in età pre-scolare in oltre il 50% dei casi affermano di vivere un conflitto tra lavoro per il mercato e famiglia.

L'arrivo di un figlio per una donna che lavora non è mai neutro rispetto all'impegno lavorativo: solo l'1,8% delle donne occupate con figli ha dichiarato che la maternità non ha avuto conseguenze sul piano lavorativo. Gli effetti dell'arrivo dei figli sul lavoro sono comunque condizionati da una serie di elementi connessi per lo più al tipo di lavoro che si svolge, alle modalità contrattuali con cui si lavora, e quindi alle tutele su cui si può contare, così come al proprio investimento professionale e alla rete dei *care givers* a disposizione.

Solo il 56% delle donne italiane ha avuto la possibilità di tornare a lavorare nelle stesse condizioni dopo la nascita del primo figlio e, tra queste, l'88% non ha cambiato il proprio impegno orario neanche in seguito alla nascita degli altri figli. Dunque, le condizioni strutturali che definiscono la posizione sul mercato del lavoro sembrano contare più del numero dei figli.

Le lavoratrici che non hanno modificato la propria partecipazione al mercato del lavoro in seguito alla maternità sono proprio le donne più istruite, che, verosimilmente, hanno una

¹¹ Il 61% delle donne occupate dipendenti entro i 30 anni ha un rapporto di lavoro temporaneo (Elaborazioni Ires su dati RCFL - medie, 2008).

migliore posizione lavorativa sia in termini di reddito che di status professionale, potendo così contare anche su aiuti a pagamento; e, nel contempo, possono avvantaggiarsi di una relativa maggior condivisione del lavoro di cura con il partner. Tra le lavoratrici più istruite ben il 65% è tornato a lavorare come prima dopo la nascita del primo figlio e, al contrario, solo il 3,6% è uscito dal mercato del lavoro contro il 10% circa delle donne con bassi titoli di studio.

Tra le laureate, inoltre, oltre un terzo si avvale di un aiuto a pagamento per il lavoro domestico rispetto al 10% circa delle meno istruite. Quest'ultime, tra l'altro, sono proprio quelle che relativamente di più si fanno carico anche della cura degli anziani. Tra le donne adulte occupate (oltre i 30 anni) ben il 20% delle meno istruite ha dichiarato di prendersi cura regolarmente di familiari anziani rispetto all'11% delle laureate.

Il divario tra le giovani è ancora più accentuato se si considerano i modelli di condivisione del lavoro di cura dei figli: tra le under 30 ben il 64% delle lavoratrici laureate condivide quasi tutti compiti familiari con il proprio partner, contro solo il 17% circa delle meno istruite.

In generale, per le donne l'arrivo di un figlio comporta la necessità di continui adattamenti, con forti implicazioni di carattere psico-fisico: se una grande maggioranza di donne denuncia un aumento della fatica fisica e mentale in seguito alla maternità (il 63%), una quota analoga (60%) sembra aver "metabolizzato" questa condizione, "industriandosi" al meglio per gestire il doppio carico legato alla combinazione dei due ruoli di madre e lavoratrice.

3.3 Dentro e fuori il mercato del lavoro

Le storie lavorative femminili, emerse dall'indagine, mostrano come le esperienze lavorative delle donne italiane siano molto frammentate e caratterizzate non solo da flussi che vanno dall'occupazione alla disoccupazione, ma anche da transizioni all'inattività che non necessariamente sono il frutto di una scelta, anche se legate a particolari fasi del ciclo di vita, come la maternità.

Tra le non occupate attuali, in cerca di occupazione o inattive, il 45% circa lavorava quando ha avuto il primo figlio. Tra queste, circa un quarto ha smesso di lavorare in seguito a questo evento per dedicarsi esclusivamente alla famiglia e tale percentuale sale al 46% circa all'arrivo degli altri figli. Dunque, si esce dal lavoro per portare avanti progetti di maternità plurimi; del resto, le donne inattive sono quelle che hanno un numero maggiore di figli: quasi il 70% ha due o più figli, contro il 57% delle occupate.

Le disoccupate provengono per lo più da percorsi di lavoro discontinuo, anche se l'indagine dà conto di una quota di donne, pari a circa un terzo del totale, che attribuiscono la propria condizione di disoccupate alla maternità e ad altri motivi familiari.

L'esperienza lavorativa, anche se discontinua, o limitata ad alcune fasi del ciclo di vita, è decisamente diffusa tra le donne italiane. Se si escludono le giovani inattive sotto i 30 anni, che sono fuori dal mondo del lavoro per lo più per un allungamento dei tempi della formazione, solo il 25% delle donne non ha mai lavorato, con una polarizzazione tra donne con bassi titoli di studio che non hanno mai lavorato nel 29% dei casi e donne laureate che nella quasi totalità (il 90%) hanno avuto esperienze di lavoro. Anche nel sud, dove una quota relativamente più alta di donne sembrerebbero meno interessate al lavoro, il 63% ha conosciuto il lavoro. Le percentuali salgono decisamente nelle altre aree del Paese ed in particolare nel nord, dove il 92% delle non occupate attuali ha avuto un percorso pregresso nel mondo del lavoro.

Ma perché si esce dal mercato del lavoro? Le ragioni sembrerebbero essere diverse secondo le generazioni e, dunque, in relazione alle diverse fasi del ciclo di vita. Tra le giovani inattive sotto i 30 si esce dal mercato quasi esclusivamente alla scadenza di un lavoro a termine (nel 69% dei casi). Ciò dimostra quanto l'instabilità lavorativa sia un fattore che scoraggia la partecipazione delle donne al mercato del lavoro (Altieri, Dota, Ferrucci, 2008). Tra le donne adulte nelle fasce di età centrali (31-40 anni), viceversa, sono la maternità e gli impegni familiari a determinarne l'uscita: il 66% ha interrotto la precedente esperienza lavorativa per queste motivazioni. In parte, sono sempre queste ragioni che spingono le donne a non intraprendere una nuova ricerca di lavoro, sebbene i condizionamenti siano più ampi e legati al sistema di

opportunità. Se la percentuale relativamente più alta di donne adulte inattive non cerca lavoro per problemi di conciliazione, una su cinque di fatto non lo cerca solo perché è scoraggiata e pensa che tanto non riuscirebbe a trovarlo; tra le non scolarizzate il rapporto sale a quasi un terzo.

D'altra parte, complessivamente le donne italiane pensano che il primo ostacolo alla presenza delle donne nel mercato del lavoro sia proprio la mancanza di opportunità di lavoro. Una convinzione che si è accentuata nel corso del tempo. Al secondo posto, viene indicata la carenza di servizi di sostegno al lavoro di cura, segue l'organizzazione del lavoro, percepita dalle donne come ancora troppo lontana da un modello *family friendly*, in particolare da quelle con figli minori di 5 anni.

Di conseguenza, i nodi centrali che frenano la partecipazione delle donne al mercato del lavoro sono di tipo strutturale e rimangono legati alla domanda di lavoro e alle sue caratteristiche, così come alla carente offerta di servizi alle famiglie. Solo una ristretta minoranza (l'8%) attribuisce un qualche ruolo ostativo al lavoro femminile a fattori o stereotipi culturali come la visione della donna dedicata "naturalmente" al lavoro familiare.

3.4 Il valore del lavoro: il punto di vista delle donne

I dati di indagine ben evidenziano come per le donne italiane il lavoro abbia assunto una dimensione importante nella propria esperienza di vita, ma che tuttavia permangono una serie di limitazioni al pieno dispiegamento dei desideri e delle necessità espresse dalle donne medesime.

Ad una serie di quesiti di atteggiamento loro posti sul significato e l'importanza del lavoro emerge, infatti, una centralità, che viene mortificata dai bassi tassi di attività dimostrati a livello nazionale.

Oltre il 35% delle donne, in tutto il territorio nazionale, dichiara che il lavoro è una necessità economica; un'opzione che cattura il 60% circa del significato del lavoro per le donne poco istruite, mentre per il gruppo delle donne con alti livelli d'istruzione conta di più la realizzazione (per il 40% circa). Nel tempo è cresciuta la percentuale di donne che vede il lavoro come una scelta naturale: era circa il 9% nel 2004 ed è pari al 13% circa nel 2009. Un dato da rilevare è l'uniformità degli atteggiamenti verso il lavoro delle donne italiane da nord a sud, che fa cercare le ragioni del divario nei modelli prevalenti di partecipazione nelle diverse aree del Paese al di fuori di specifici orientamenti culturali. Di fatto, è irrisoria in tutte le aree territoriali l'idea che il lavoro della donna sacrifici tempo alla famiglia e la graduatoria di importanza attribuita ad alcuni aspetti del lavoro è decisamente simile da Nord a Sud. Ciononostante, al sud la "normalità" è ancora largamente rappresentata dalla "casalinghità", mentre al nord è fatta di lavoro – magari a part-time -; ciò spiegherebbe il dato paradossale relativo al fatto che proprio nel sud, dove è più carente l'offerta di asili nido, lo scostamento con la domanda risulti più basso¹².

In realtà, il problema centrale è legato al sistema di opportunità che si offrono alle donne del nord e alle donne del sud. Per la maggior parte delle inattive con precedenti esperienze lavorative la non ricerca del lavoro non rappresenta una scelta: mentre nel nord prevalgono ragioni legate a problemi di conciliazione, nel sud, c'è un forte effetto scoraggiamento; nel Meridione il 33% delle inattive fuoriuscite dal mercato non cerca lavoro perché tanto sa che non riuscirebbe a trovarlo.

La centralità del lavoro emerge anche da un altro risultato d'indagine: circa il 60% continuerebbe a lavorare anche in presenza di una improvvisa ed ingente fonte di reddito, sebbene tra queste il 20% cercherebbe un lavoro più soddisfacente. In ogni caso, sebbene sia una minoranza relativa (il 24%) rispetto al passato, è aumentata la quota di lavoratrici che si ritirerebbero dal mercato per dedicarsi ad attività che finora hanno trascurato. Forse un segno di disincanto o di maggiore "stanchezza" a vivere la quotidianità.

¹² Cfr. Del Boca D., Saraceno C., 2006, Il sistema lavoro famiglia, in Belloni M. C., (a cura di), *Andare a tempo. Il caso Torino. Una ricerca sui tempi della città*, Franco Angeli, Milano.

Uno scetticismo che si riflette anche nelle aspettative di carriera che con molto realismo vengono valutate negativamente da quasi il 70% delle lavoratrici. Se realisticamente le più pessimiste sono le meno istruite, va segnalato che tale atteggiamento si è diffuso anche tra le più scolarizzate: nel 2004 pensava di non avere prospettive di carriera il 49% circa delle occupate laureate, un valore che ha raggiunto il 52% nel 2009.

Sulle ragioni di questo pessimismo ancora una volta sembrano pesare ragioni dovute alla caratteristica del lavoro svolto, ossia alla instabilità, ad una collocazione professionale che non consente l'avanzamento perché il lavoro è "povero", mentre del tutto sottovalutate sembrano essere ragioni di carattere familiare. Insomma, sembrerebbe che le donne non fanno carriera soprattutto perché non riescono ad essere inserite in percorsi che consentano l'avanzamento e, comunque, sembrerebbe essere il sistema Italia sotto accusa. La maggioranza delle donne intervistate (63%), infatti, pensa che anche gli uomini non abbiano molte *chance* di carriera. In ogni caso, le maggiori possibilità riservate agli uomini sarebbero legate più alla loro più ampia disponibilità nel lavoro che ad eventuali maggiori competenze.

3.5 Il lavoro della donna come sostegno alla famiglia nella crisi

L'indagine ha cercato di misurare i possibili effetti della crisi sulla capacità economica delle famiglie. Va detto che nonostante la survey – datata nella primavera del 2009 - catturi soltanto i primi impatti della crisi sul tenore di vita delle famiglie e sulla condizione occupazionale dei suoi membri, rende comunque evidenti una serie crescente di criticità.

In primo luogo emerge che negli ultimi 12 mesi per oltre un quarto delle famiglie delle donne intervistate si è realizzata una riduzione del reddito disponibile. Un dato ulteriormente critico, soprattutto se si considera che già in una fase precedente l'attuale crisi si poneva per il Paese una "questione salariale". La dinamica negativa dei redditi ha riguardato relativamente di più le famiglie che risiedono nelle regioni più sviluppate e più ricche del Paese, vale a dire nel nord est. La crisi, come è noto, ha investito inizialmente proprio le aree distrettuali della Terza Italia, fortemente orientate all'export; coinvolgendo molte imprese che si sono viste costrette a dichiarare crisi aziendali e a ricorrere, quando possibile, agli ammortizzatori sociali, che seppure in parte hanno frenato la crescita della disoccupazione hanno, comunque, comportato una riduzione del reddito disponibile per i lavoratori.

Soprattutto nel sud le difficoltà delle crisi si sono tradotte in una riduzione delle già povere occasioni di lavoro e in una crescita ulteriore della disoccupazione: nel Mezzogiorno, infatti, negli ultimi 12 mesi nel 28% delle famiglie almeno uno dei suoi membri ha avuto maggiori difficoltà nel trovare un lavoro e nel 20% dei casi si è avuta una crescita della disoccupazione in famiglia.

La riduzione del reddito disponibile si riflette nelle attitudini di consumo; l'indagine segnala che nell'ultimo anno ben nel 70% delle famiglie italiane si è rinunciato a qualche consumo per il tempo libero o le vacanze, e in ben il 40% si è addirittura fatto a meno di beni necessari. Inoltre, il 20% circa delle famiglie si è trovato a ridurre le spese correnti e/o in arretrato con pagamenti periodici. In alcuni gruppi sociali queste problematiche sono più accentuate, così il 46% tra le lavoratrici discontinue e il 45% delle famiglie del Mezzogiorno hanno rinunciato ad acquistare beni di cui avevano bisogno.

D'altra parte in generale circa un terzo delle famiglie delle intervistate arriva con difficoltà alla fine del mese e quelle più penalizzate sono quelle con figli soprattutto se si vive nel sud. La percentuale di famiglie che registra le maggiori difficoltà sale al 35% se si hanno figli, dato che nel sud arriva addirittura al 47,5%. In modo analogo, ad essere in difficoltà sono le donne sole quando si trovano a doversi prendere carico dei figli in modo preminente o esclusivo¹³.

¹³ Solo il 34% delle separate può contare su un sostegno regolare di carattere economico derivante dall'ex-coniuge.

In tale quadro di criticità, il reddito da lavoro delle donne - sebbene in molti casi di entità modesta, perché ridotto da un impegno orario limitato o dalla discontinuità lavorativa – più che essere un elemento accessorio concorre a definire la base economica della famiglia.

Il dato di ricerca più rilevante, infatti, è relativo al ruolo del reddito da lavoro femminile nel limitare il rischio di vulnerabilità economica e sociale delle famiglie. Se si fa fatica ad arrivare a fine mese nel 24.5% delle famiglie in cui la donna lavora, si arriva al 39% nelle famiglie in cui la donna non lavora, e si raggiunge il 45% tra le famiglie delle disoccupate.

Dall'altra parte, se nel gruppo delle occupate il 33% delle famiglie non denuncia alcuna difficoltà ciò accade solo nel 22% delle famiglie monoreddito; così come, se le occupate segnalano nel 33% circa dei casi una difficoltà a far fronte ad una spesa imprevista di 750 euro, ciò si verifica per poco più della metà delle non occupate.

Ad ogni modo, nel Mezzogiorno le donne che lavorano guadagnano un po' meno delle donne del centro nord, a causa della diffusione in questa realtà territoriale di rapporti di lavoro discontinui e a basso salario. Non a caso, nel sud è maggiore la percentuale di famiglie bireddito che denunciano una difficoltà ad arrivare alla fine del mese: ben il 35% rispetto a 20% del centro-nord.

Ciononostante, è soprattutto nelle regioni meridionali che osserviamo gli scarti maggiori in termini di difficoltà per le famiglie secondo che le donne siano occupate o meno: se in media nel centro nord le famiglie delle non occupate dichiarano una difficoltà nel 32% circa dei casi, nel sud questa percentuale raggiunge ben il 47%. Dunque, il reddito da lavoro delle donne tende a ridurre il rischio di "vulnerabilità" per la famiglia, tanto più nel Sud.

Le problematiche riscontrate potrebbero aggravarsi ove le pessimistiche previsioni, o meglio percezioni, delle donne italiane si dovessero manifestare. Il 40% delle intervistate, infatti, è convinto che avrà maggiori difficoltà ad usufruire di servizi pubblici, in particolare di quelli legati alla tutela della salute e al sistema scolastico, con possibili complicazioni sul piano della conciliazione. Il 64% pensa, infatti, che avrà più difficoltà a conciliare i tempi del lavoro con la scuola dei figli. Convinzione che nasce certamente dagli interventi di riduzione del tempo pieno attuato nel 2008 dal Ministro Gelmini.

Le opinioni espresse dalle donne riflettono dunque un vissuto di criticità crescenti e alimentano anche le preoccupazioni e le paure rispetto al futuro.

3.6 Le paure del futuro

All'analogo quesito posto sia nell'indagine del 2004 che in quella del 2009: "*Se pensa al suo futuro, di cosa ha più paura?*", le intervistate, in questa fase, accanto a paure più generali o tipiche del contesto nazionale, emerse nella precedente indagine, mettono in primo piano una serie di preoccupazioni legate proprio alla attuale crisi economica.

Nelle risposte registrate nel 2009 le parole più frequenti sono *lavoro*¹⁴, *figli*, *futuro*, *salute*, *malattie*, che con un ordine leggermente diverso erano le più frequenti anche nel 2004. Nel 2009, tuttavia, si affacciano con frequenza significativa anche termini come *crisi*, *economica*, *mancanza*, *disoccupazione*, che possono essere collegati alla particolare situazione congiunturale in cui sono state realizzate le interviste. In totale un quarto delle risposte del 2004 e quasi un terzo di quelle del 2009 sono riferite al lavoro.

Le paure di oggi legate alla sfera lavorativa si focalizzano, inoltre, sulla difficoltà di trovare lavoro o sul rischio di perderlo, mentre nel 2004 le preoccupazioni legate al lavoro si declinavano soprattutto su aspetti qualitativi del lavoro (le prospettive lavorative o la soddisfazione professionale) o sulla conciliazione lavoro-famiglia. Un peso non irrilevante è occupato dal tema della precarietà, associata sia alle paure per l'immediato (*non mi venga rinnovato il contratto*) sia a quelle per il futuro (*non trovare un lavoro adeguato o non percepire la pensione*). Sono soprattutto le intervistate più giovani ad essere preoccupate della dimensione lavorativa: quasi la metà delle

¹⁴ Da questo punto in poi le parole in corsivo sono quelle effettivamente presenti nel testo.

intervistate fino a 30 anni fa riferimento a timori per il futuro, soprattutto in considerazione della propria esperienza di lavoratrice precaria. Non mancano le paure più generali, come la violenza sulle donne, la vecchiaia e la solitudine, le malattie invalidanti, le catastrofi ambientali o l'instabilità politica. In ogni caso la rilevanza delle questioni lavorative ed economiche di oggi ridimensiona il peso di paure più "tradizionali" come quelle legate ai problemi di salute o agli eventi tragici.

Queste evidenze non fanno che confermare un risultato emerso con forza nel corso dell'indagine: il lavoro assume una centralità sempre maggiore nella vita delle donne, tanto da occupare una posizione di primo piano anche riguardo alle preoccupazioni verso il proprio futuro, sia tra le occupate che tra le disoccupate.

Una centralità, tuttavia, mortificata dalle carenze del welfare e dalla quantità e qualità di opportunità lavorative offerte dal sistema del lavoro nazionale alle donne, che induce una quota sempre più ampia, in particolare nel sud, di potenziale offerta di lavoro femminile ad allontanarsi "scoraggiata" dal mondo del lavoro.

CAPITOLO I - Metodologia di indagine: campione e strumenti di raccolta delle informazioni

1.1 Disegno campionario

L'indagine ha interessato un campione di circa 1.000 donne, distinte per condizione occupazionale. In particolare, poiché la ricerca è stata realizzata al fine di valutare gli eventuali cambiamenti intervenuti nel mercato del lavoro femminile rispetto al 2004, anno dell'indagine precedente, il campione è stato costruito riproducendo il medesimo disegno campionario¹⁵. Nello specifico, si è fatto ricorso ad una procedura di campionamento a 2 stadi che ha previsto la selezione di alcune province rappresentative della complessa realtà italiana e, all'interno di ciascuna di esse, l'estrazione delle unità secondarie, vale a dire delle donne – occupate, disoccupate e inattive – da intervistare.

Nel 2004 erano state identificate cinque grandi aree rappresentative delle diverse realtà socio-economiche e culturali del Paese:

1. Sud arretrato delle grandi città, con livelli più bassi di occupazione femminile (11 province);
2. Sud dei piccoli centri (23 province);
3. Centro-Nord laico e aree di nuova industrializzazione (34 province);
4. Aree ricche di consolidato sviluppo (29 province);
5. Grossi centri urbani (Roma, Milano, Torino).

Da queste aree sono state selezionate le unità di primo stadio (le province), nell'ambito delle quali somministrare le interviste, in numero di 61 per provincia (ad eccezione dei grandi centri urbani dove era prevista la realizzazione di 50 interviste).

Pertanto, al fine di rendere i due campioni comparabili, nella definizione del piano di campionamento della presente indagine è stata mutuata la composizione del campione costruito nel 2004.

Tab. 1.1- Unità primarie per raggruppamento e piano delle interviste da effettuare

Raggruppamento	Province selezionate	Totale interviste
Sud arretrato delle grandi città	Napoli, Foggia e Catania	183
Sud dei piccoli centri	Potenza, Catanzaro e Oristano	183
Centro-nord laico e aree di nuova industrializzazione	Alessandria, Genova, Perugia, Ancona	244
Aree ricche di consolidato sviluppo	Brescia, Treviso, Modena e Prato	244
Grossi centri urbani	Milano, Torino e Roma	150

Come per l'indagine precedente, le variabili prese in considerazione per stratificare le unità di secondo stadio (le donne da intervistare) sono la condizione occupazionale e la classe di età.

Rispetto alla condizione occupazionale, si è scelto come allora di fissare uguale a 300 la numerosità del campione di controllo ma, diversamente dall'indagine del 2004, esso è stato suddiviso in parti uguali tra inattive e donne in cerca di occupazione (150 e 150).

Di conseguenza, nel piano di campionamento è stata prevista la seguente distribuzione delle interviste per condizione occupazionale e circoscrizione geografica:

¹⁵ Per i dettagli del piano di campionamento adottato nel 2004 si rimanda al capito 2 del rapporto IRES 2004, "Donne e lavoro", Mimeo.

Tab. 1.2 - Riepilogo quote per area territoriale e condizione occupazionale

	Nord	Centro	Sud	Totale
Occupate	330	158	216	704
Inattive	38	37	75	150
In cerca	37	38	75	150
Totale	405	233	366	1004

Più nel dettaglio, dall'incrocio dei 5 raggruppamenti definiti per le unità di primo stadio e la condizione occupazionale, utilizzata per la stratificazione delle unità di secondo stadio, risulta la seguente distribuzione:

Tab. 1.3 - Riepilogo interviste per gruppo di province e condizione occupazionale

	occupate	inattive	in cerca	totale
Grossi centri del sud	108	38	37	183
Sud dei piccoli centri	108	37	38	183
Centro-nord laico	194	25	25	244
Aree ricche di consolidato sviluppo	194	25	25	244
Grossi centri urbani	100	25	25	150
Totale	704	150	150	1004

Per quanto riguarda l'età, infine, come nel 2004, sono state considerate tre classi (fino a 30 anni, 31-40 anni e 41 - 60 anni) e sono state riprodotte le medesime distribuzioni per età e condizione occupazionale (identica nell'insieme delle occupate, simile per le inattive e per le disoccupate). In modo specifico, nell'indagine precedente, il piano di campionamento prevedeva la sostanziale equidistribuzione delle occupate nelle tre classi; con un peso poco più elevato delle donne inattive, relativamente più anziane rispetto alle giovani dello stesso gruppo, e un peso molto più alto per le giovani disoccupate rispetto alle donne disoccupate più avanti in età.

Tab. 1.4 - Riepilogo quote per età e condizione occupazionale

	fino a 30 anni	31-40 anni	41-60 anni	Totale
Occupate	240 (34.1%)	233 (33.1%)	231 (32.8%)	704
Inattive	45 (30.0%)	51 (34.0%)	54 (36.0%)	150
In cerca	67 (44.7%)	54 (36.0%)	29 (19.3%)	150
Totale	352	338	314	1004

1.2 Campione raggiunto e rappresentatività

Il campione di donne raggiunto conta 986 unità, poco meno del numero pianificato (1004). La distribuzione per area territoriale e condizione occupazionale riproduce, con piccole differenze, la distribuzione predisposta nel piano di campionamento.

Tab. 1.5 - Campione delle intervistate per area territoriale e condizione occupazionale

	Nord	Centro	Sud e Isole	Totale
occupate	312 45.3%	172 25.0%	205 29.8%	689 100.0%
in cerca di occupazione	45 29.8%	32 21.2%	74 49.0%	151 100.0%
inattive	36 24.7%	32 21.9%	78 53.4%	146 100.0%
Totale	393 39.9%	236 23.9%	357 36.2%	986 100.0%

Anche la distribuzione per età in classi e condizione occupazionale è in linea con le quote fissate ex-ante.

Tab. 1.6 - Campione delle intervistate per classi di età e condizione occupazionale

	fino a 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 60 anni	Totale
Occupate	221 32.1%	226 32.8%	242 35.1%	689 100.0%
in cerca di occupazione	65 43.0%	53 35.1%	33 21.9%	151 100.0%
Inattive	45 30.8%	50 34.2%	51 34.9%	146 100.0%
Totale	331 33.6%	329 33.4%	326 33.1%	986 100.0%

Per la valutazione della rappresentatività vanno considerati separatamente i tre campioni definiti dalla condizione occupazionale: quello delle occupate (campione oggetto della ricerca) e quelli delle inattive e delle disoccupate (campioni di controllo).

Il piano di campionamento è stato concepito per sondare determinati aspetti del lavoro femminile su un numero congruo di osservazioni, al fine di contenere l'errore campionario associato alla stima. In questo modo, per esempio, le giovani occupate (fino a 30 anni di età) e le inattive in età centrali (31-40 anni) risultano notevolmente sovrarappresentate (rispettivamente il 32% e il 34% circa dei relativi sottogruppi definiti dalla condizione occupazionale) quando, nella popolazione italiana, le stesse pesano rispettivamente il 17% e il 18% della totalità delle occupate e delle inattive di età inferiore ai 60 anni (media Istat, indagine Fdl 2008). Con le stesse finalità, risultano sottorappresentate le donne in cerca di occupazione relativamente anziane (di età 41-60 anni).

Le distribuzioni per macroarea territoriale (nord - centro - sud e isole), invece, risultano sbilanciate verso le province centro-meridionali: in particolare, tra le occupate e le inattive, il peso relativo delle donne residenti nelle aree centrali e meridionali è maggiore rispetto al dato Istat, mentre la distribuzione delle disoccupate è simile a quella stimata sulla popolazione (Fdl, medie 2008).

La scelta di costruire un campione "non simile" alla popolazione per età e distribuzione territoriale risponde all'obiettivo di studiare meglio il profilo di alcune particolari categorie di donne, come le giovani occupate e le inattive in età centrali, che in ipotesi, sono più "sensibili" alle condizioni strutturali del mercato del lavoro.

Di conseguenza, per effetto del profilo demografico definito nel piano di campionamento, anche le distribuzioni campionarie per titolo di studio e professione si discostano dalle corrispondenti distribuzioni della popolazione.

Per quanto riguarda il titolo di studio, nel campione delle occupate sono sovrarappresentate le donne laureate (31.8% vs 21.5%) e sottorappresentate quelle con basso livello di istruzione (18.1% vs 29.4%). Queste ultime sono peraltro sottorappresentate anche tra le inattive (35.6 vs 61.8%) - a vantaggio delle donne con titolo di studio medio e alto - e tra le disoccupate - a vantaggio soprattutto di quelle con diploma di scuola superiore.

La distribuzione per professione è coerente con quella per titolo di studio. Infatti, le professioni intellettuali ad elevata specializzazione costituiscono più di un quinto del campione delle occupate, quasi dieci punti percentuali in più rispetto al dato Istat (21.4% vs 11.7%). Anche le impiegate - quasi il 30% delle lavoratrici intervistate - sono sovrarappresentate (dalle statistiche Istat non dovrebbero superare il 17%). Di contro, le professioni tecniche sono sottostimate (13.2% vs 25.5%).

Nell'insieme delle donne in cerca di occupazione, infine, il peso delle disoccupate da non più di 12 mesi approssima bene il dato Istat (62.6% vs 64.5%)¹⁶.

1.3 Lo svolgimento delle interviste

Le interviste sono state effettuate telefonicamente con sistema CATI da una società esterna che ha curato la predisposizione del programma di visualizzazione del questionario e la conseguente immissione dei dati. Il briefing con gli intervistatori, in cui sono state illustrate le finalità dell'indagine, le caratteristiche dei quesiti e le modalità di estrazione del campione, è stato invece curato dai ricercatori dell'Istituto.

Le interviste sono durate in media 10 minuti (con una durata maggiore per le interviste rivolte alle donne occupate), e la valutazione degli intervistatori sul grado di attenzione delle intervistate è stata molto positiva: il 40% delle intervistate è stata giudicata molto attenta e il 32% attenta, mentre soltanto il 4,4 e 1,6% hanno rilasciato una intervista valutata rispettivamente come "poco attenta" o "sbrigativa". All'attenzione durante l'intervista corrisponde un elevato interesse delle donne rispetto alla tematica affrontata: soltanto il 7,5% delle intervistate è sembrata poco interessata all'argomento, mentre poco meno del 66% è risultata abbastanza o molto interessata.

1.4 Il questionario

Lo strumento di rilevazione utilizzato per l'indagine è un questionario strutturato. In particolare, il questionario utilizzato per rilevare i comportamenti e le aspettative delle donne nei confronti del mondo del lavoro si compone di circa 40 domande a risposta chiusa e due a risposta aperta. L'opportunità di somministrare il questionario in modalità CATI ha consentito di definire alcuni filtri specifici grazie ai quali sono state rivolte domande mirate soltanto alle donne occupate, o a quelle non occupate o in cerca di occupazione, o ancora alle donne con figli e senza figli.

Le differenze più rilevanti naturalmente riguardano le domande specifiche rivolte alle occupate e alle non occupate: nel primo caso è stata approfondita in dettaglio la condizione lavorativa, mentre nel secondo caso sono stati indagati i percorsi di lavoro precedenti e la ricerca di occupazione. La tecnologia CATI ha consentito, inoltre, di predisporre, quando possibile, l'ordinamento casuale di alcune modalità di risposta, in modo da limitare gli effetti di eventuali automatismi nelle risposte.

¹⁶ La rappresentatività del campione delle disoccupate (campione di controllo) con riferimento all'età e alla durata della disoccupazione non è pienamente soddisfacente: le intervistate di età fino a 30 anni e in cerca di occupazione da non più di un anno sono 48 e rappresentano l'80% delle giovani disoccupate, quando nella popolazione la stessa percentuale stimata è 71%. In questo caso, tuttavia, si tratta di uno "sbilanciamento" che possiamo attribuire alla piccola dimensione dell'aggregato oggetto di studio (più piccola è la dimensione campionaria del gruppo osservato, maggiore è l'errore associato alla stima).

Quadro sinottico 1 – Aree problematiche e dimensioni del questionario di indagine

Occupate	Non occupate
Informazioni generali (titolo di studio, stato civile, presenza figli ecc.)	Informazioni generali (titolo di studio, stato civile, presenza figli ecc.)
Lavoro attuale (anzianità lavorativa e professionale, scelte successive nascita figli, posizione professionale e contrattuale, professione svolta, orario di lavoro, settore, ecc.)	Condizione occupazionale (percorso di lavoro pregresso, motivi interruzione attività lavorativa, propensione alla ricerca attiva del lavoro, tipo di lavoro ricercato e motivi mancata ricerca attiva del lavoro, ecc.)
Atteggiamenti e percezioni nei confronti del lavoro (carichi lavoro imprevisti, conseguenze maternità sul lavoro, conflitto famiglia-lavoro, modelli orari preferiti, aspettative di carriera, significato lavoro, fattori ostativi alla maternità, ecc.)	Atteggiamenti e percezioni nei confronti del lavoro (modelli orari di lavoro preferiti se avessero un lavoro, significato lavoro, fattori ostativi alla maternità, ecc.)
Proposte (ostacoli presenza donne nel mercato del lavoro, difficoltà ad accedere ai servizi pubblici, proposte per migliorare servizi pubblici prima infanzia, grado difficoltà accesso ai servizi pubblici nel prossimo anno, paure per il futuro)	Proposte (ostacoli presenza donne nel mercato del lavoro, difficoltà ad accedere ai servizi pubblici, proposte per migliorare servizi pubblici prima infanzia, grado difficoltà accesso ai servizi pubblici nel prossimo anno, paure per il futuro)
Lavoro di cura e conciliazione (aiuto cura figli, modelli di condivisione cura figli con partner, assistenza parenti anziani, aiuti a pagamento, ecc.)	Lavoro di cura e conciliazione (aiuto cura figli, modelli di condivisione cura figli con partner, assistenza parenti anziani, aiuti a pagamento, ecc.)
Redditi e condizione economica della famiglia nell'ultimo anno (fonte principale sostegno economico famiglia, reddito da lavoro annuo, condizione economica famiglia ed eventuali difficoltà economiche riscontrate negli ultimi 12 mesi, eventuali effetti della crisi sulla condizione occupazionale dei membri della famiglia e sulle abitudini di consumo, paure per il prossimo anno)	Redditi e condizione economica della famiglia nell'ultimo anno (fonte principale sostegno economico famiglia, condizione economica famiglia ed eventuali difficoltà economiche riscontrate negli ultimi 12 mesi, eventuali effetti della crisi sulla condizione occupazionale dei membri della famiglia e sulle abitudini di consumo, paure per il prossimo anno)

La stesura originaria del questionario, che ai fini della comparabilità con la precedente indagine, è in gran parte simile a quello utilizzato nel 2004, è stata ampliata e perfezionata mediante lo svolgimento di una fase di pre-test.

Oltre ai dati strutturali (l'età, il titolo di studio, la condizione familiare, il numero e l'età dei figli), la prima parte del questionario è stata dedicata ad approfondire i percorsi lavorativi e l'attuale condizione occupazionale delle intervistate, con domande mirate a stabilire l'età in cui le donne hanno cominciato a lavorare e la loro anzianità nel lavoro attuale, le aspettative e le modalità di ricerca del lavoro delle disoccupate e le motivazioni e i percorsi di chi è risultata non occupata.

Particolare attenzione è stata dedicata alle scelte lavorative effettuate dalle donne in seguito alla nascita dei figli, sia nel caso delle occupate che delle non occupate: l'uscita dal mercato, la riduzione dell'orario, il cambiamento di lavoro o la prosecuzione invariata della propria attività.

La precedente esperienza di ricerca ha consentito di perfezionare alcune domande. Ad esempio, si sono voluti sondare i possibili fattori ostativi alla maternità, ipotizzando che alcuni di essi potessero essere riconducibili alla condizione lavorativa delle donne. Diversamente dalla precedente esperienza di ricerca, nella quale, pur consapevoli della delicatezza dell'argomento, si era provato ad indagare i motivi della ritardata o mancata maternità, facendo riferimento all'esperienza personale delle intervistate, in questa seconda indagine si è deciso di rilevare l'opinione generale delle lavoratrici sugli eventuali ostacoli alla maternità delle donne italiane. In questo modo, è stato possibile rilevare l'opinione personale senza chiedere alle intervistate di far riferimento alla propria esperienza, inserendo tra le modalità di risposta principalmente motivazioni riferite alla condizione lavorativa, come la precarietà del lavoro, la convinzione dell'inconciliabilità del ruolo di madre con

quello di lavoratrice, il timore delle conseguenze della maternità sulla propria carriera e l'assenza di un efficiente sistema di welfare, per provare ad approfondire quanto il lavoro, nella percezione delle donne, possa rappresentare un impedimento o almeno una ragione di posticipazione della maternità.

Soltanto alle occupate sono state rivolte una serie di domande per ricostruire più nel dettaglio le attuali condizioni di lavoro. Oltre alle informazioni strutturali sulla posizione nella professione, il tipo di lavoro svolto (la professione è stata registrata con una domanda aperta successivamente codificata), il tipo di impresa e il settore pubblico o privato, sono state chieste notizie e valutazioni sul proprio orario di lavoro. In aggiunta alle domande sul monte orario settimanale e alla frequenza con cui le intervistate devono far fronte – a seconda della professione - a straordinari, spostamenti improvvisi dei turni, riunioni fuori orario o viaggi fuori sede, sono state indagate anche le preferenze sui modelli orari, in merito alla maggiore flessibilità nell'articolazione degli orari oppure ad una loro riduzione, ad una maggiore autonomia ovvero alla necessità di conoscere in anticipo e con maggiore certezza i propri orari o ancora di evitare turni di notte o nei giorni festivi.

Rispetto alla carriera, come nella precedente indagine, abbiamo indagato la percezione delle donne rispetto alle proprie prospettive, chiedendo loro una auto-valutazione sulle loro possibilità di avanzamento professionale, e come immaginano il loro futuro lavorativo tra cinque anni (uguale, migliore e/o peggiore). Abbiamo poi provato a sondare quanto sia diffusa l'idea che agli uomini vengano destinate maggiori opportunità, perché considerati più affidabili o più preparati, perché hanno meno impegni oltre al lavoro o semplicemente perché hanno maggiore disinvoltura nella gestione del potere. Soltanto alle donne che pensano di essere escluse da percorsi di carriera, abbiamo chiesto di indicarcene le ragioni: dalla mancanza di competenze, contatti o interesse, alle responsabilità familiari o alla natura stessa del lavoro.

Tra le domande sul lavoro ve ne erano alcune finalizzate a cogliere gli atteggiamenti e le aspettative delle donne nei confronti del loro lavoro e in particolare tese a comprendere il ruolo ricoperto dalla dimensione lavorativa nella vita delle intervistate. Come è naturale, queste domande sono state rivolte alle donne che lavorano o che perlomeno sono in cerca di lavoro. Abbiamo chiesto cosa rappresenta per le intervistate il lavoro (un'attività che sacrifica tempo per la famiglia, uno strumento di realizzazione, una necessità economica o garanzia di indipendenza, uno strumento per socializzare oppure una scelta naturale, come per gli uomini), se continuerebbero a lavorare e in che modo potendo contare su una fonte improvvisa di reddito, cercando di capire se e per quali tipologie di donne il lavoro rappresenta ormai una componente importante della vita, che contribuisce significativamente alla realizzazione personale.

Un'ulteriore parte del questionario è stata indirizzata a cogliere una serie di atteggiamenti e di valutazioni più generali circa i fattori che ostacolano la partecipazione delle donne al mercato del lavoro: sono le regole e i ritmi dell'organizzazione del lavoro o è lo scarso sviluppo del sistema produttivo a ostacolare le donne che vogliono lavorare? Oppure, quanto pesano i pregiudizi culturali sulle donne casalinghe rispetto alla mancanza di uno stato sociale efficiente e universale? A questo proposito, è stato richiesto alle intervistate di fornire un giudizio sui servizi di assistenza all'infanzia. Si è chiesto a tutte le donne intervistate – sia a quelle che lavorano sia a quelle che non lavorano, sia alle madri sia a chi non ha ancora figli – di immaginare come migliorare i servizi pubblici per l'infanzia della città in cui vivono, scegliendo tra una maggiore competenza o maggiore flessibilità negli orari, costi più accessibili o maggiore vicinanza ai luoghi di lavoro.

A questo punto, come nel lavoro di ricerca svolto nel 2004, è stata inserita una domanda aperta, per tutte le intervistate, in cui si chiedeva: "Se pensa al suo futuro, di cosa ha più paura?". Nella formulazione della domanda si è scelto di non fare alcun riferimento al tema del lavoro, ma la nostra ipotesi era che, soprattutto per le donne occupate, la posizione della domanda nel questionario avrebbe indotto molte donne a menzionare soprattutto paure attinenti alla sfera lavorativa; una paura che si è ipotizzato fosse più accentuata dall'esplosione della crisi economica. Agli intervistatori è stato chiesto di trascrivere le risposte nel modo più esaustivo e fedele possibile, e le risposte sono state analizzate con le tecniche di analisi testuale.

Infine, abbiamo ricostruito in dettaglio la sfera del lavoro di cura e domestico, così centrale, come noto, nella vita delle donne italiane. Abbiamo chiesto se, e quanto spesso, le donne si trovano a

dover assistere genitori anziani o parenti non autosufficienti e se ricorrono ad un aiuto esterno a pagamento. Alle donne con figli abbiamo chiesto inoltre quanto possono contare sulla condivisione della cura dei figli con il partner, e a chi affidano i figli quando sono a lavoro (genitori, baby-sitter, asilo, partner).

Per completare il quadro delle informazioni raccolte, si è anche cercato di sapere dalle intervistate se quella del lavoro è una scelta radicata nella propria tradizione familiare o piuttosto è il segno di un cambiamento generazionale: a tutte si è infatti chiesto di indicare se la propria madre ha lavorato per periodi più o meno lunghi e in modo più o meno continuativo, oppure se è stata sempre fuori dal mercato del lavoro.

La parte finale del questionario, invece, è stata inserita ex-novo perché interamente focalizzata sulla condizione economica delle famiglie delle intervistate con particolare riferimento all'ultimo anno, poiché l'obiettivo cognitivo era proprio quello di rilevare i possibili effetti della crisi economica globale sull'occupazione e sul reddito disponibile delle famiglie. Peraltro, avendo differenziato le intervistate per condizione occupazionale, è stato possibile comprendere l'importanza del lavoro femminile nel sostenere economicamente le famiglie e nel preservarle, almeno in parte, dal rischio di vulnerabilità sociale.

In particolare, questa sezione del questionario comprende un set di domande utili a comprendere la "capacità" economica garantita dall'attività di lavoro delle donne. Per avere indicazioni sul reddito delle intervistate abbiamo scelto di chiedere loro non solo su quale fonte di reddito contano per sostenere loro stesse e la propria famiglia, come nella precedente indagine, ma anche di rilevare il reddito da lavoro annuo (netto) percepito nel 2008 dalle lavoratrici; e per le separate e divorziate se possono contare sul contributo economico dell'ex-coniuge.

Infine, un'ultima domanda è tesa a rilevare le paure delle intervistate rispetto al prossimo anno. Occorre sottolineare che si tratta di una domanda diversa dalla precedente che indaga circa la paura delle donne rispetto al proprio futuro, mentre quest'ultima domanda è temporalmente riferita al prossimo anno (2009) ed è focalizzata sulla condizione economica dell'intervistata e dei suoi familiari (disoccupazione, problemi economici) e su paure più generali connesse alla realtà sociale (criminalità, aumento immigrazione).

CAPITOLO II - Lavoro, tipologie contrattuali e percorsi

2.1 Lavori da donne

Nonostante la presenza femminile nel mercato del lavoro rappresenti ormai una realtà consolidata, a distanza di tempo, la connotazione di genere del lavoro non sembra aver subito particolari cambiamenti. Come nella precedente indagine condotta dall'IRES (2004) sulle lavoratrici italiane, le occupate del nostro campione lavorano per lo più come impiegate o segretarie (29,4%) o inserite in professioni ad elevata specializzazione (20,8%) e tecniche (13% circa). Tra le prime, la maggior parte sono insegnanti (13%) e tra le seconde, invece, prevalgono le infermiere e le consulenti amministrative. Molte sono inserite nelle attività qualificate del commercio e dei servizi (19%) e solo una piccola quota, pari a poco più del 10%, è fatta di operaie e addette alle attività non qualificate del terziario¹⁷.

Un terzo delle lavoratrici è inserito nel pubblico impiego, dove, peraltro, si concentra la stragrande maggioranza delle insegnanti e, in generale, la maggior parte delle professioniste ad elevata specializzazione e delle tecniche. Nel comparto privato, invece, prevalgono le donne inserite in mansioni impiegatizie o di segreteria, le addette alle attività commerciali e dei servizi e le operaie (cfr. tab. 2.1).

Tab. 2.1- Le professioni svolte

	Settore in cui lavora		Totale
	Pubblico	Privato	
Dirigenti/Imprenditrici	1,8	2,6	2,3
Professioni intellettuali ad elevata specializzazione (insegnanti, avvocati, architetto, ecc.)	38,7	12,0	20,8
Professioni tecniche (infermiere, maestre, consulenti, ecc.)	16,0	11,4	12,9
Impiegate/segretarie	27,1	30,6	29,4
Professioni qualificate nelle attività commerciali e servizi (addette vendita, altri lavori a contatto con pubblico, baby sitter, ecc.)	8,4	24,7	19,3
Artigiane/operaie	1,8	7,6	5,7
Professioni non qualificate (collaboratrici scolastiche, colf)	4,4	5,5	5,1
Altro	1,7	5,7	4,4
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

A causa della scarsa dinamicità del settore privato, nel Mezzogiorno il settore pubblico ancora rappresenta il comparto nel quale le donne hanno maggiori opportunità di inserimento, soprattutto come insegnanti¹⁸.

¹⁷ Rispetto al 2004, anche se non si tratta di campioni comparabili, si è dimezzata la quota complessiva di operaie e addette ad attività non qualificate dei servizi. Questa tendenza è attribuibile agli effetti di composizione del campione del 2009 che, rispetto al precedente, si caratterizza per una sovra-rappresentazione delle lavoratrici più istruite.

¹⁸ In particolare, tra le lavoratrici del Sud e Isole il 15% è costituito dalle insegnanti (rispetto al 13% del totale).

2.2 Sempre più precarie ...anche se più istruite

Le lavoratrici intervistate per quasi il 20% dei casi svolgono attività di lavoro temporanee, con una prevalenza delle dipendenti a termine (cfr. tab. 2.2). Rispetto al 2004, tra le lavoratrici dipendenti è diminuito il peso del lavoro standard (passato dal 70,6% del 2004 al 69,1% del 2009)¹⁹, soprattutto nel comparto privato, dove la quota di dipendenti a tempo indeterminato è passata dal 64,7% al 61,6% (cfr. tabb. 2.3 e 2.3a).

Le lavoratrici del privato risultano così più penalizzate, poiché più esposte al rischio di precarietà: è in questo comparto, infatti, che lavorano, oltre alle dipendenti a termine, la gran parte delle collaboratrici e delle lavoratrici senza contratto (cfr. tab. 2.3). Ciò conferma che le posizioni di lavoro cui le donne hanno accesso nel pubblico impiego sono più protette, anche se negli ultimi anni i processi di esternalizzazione hanno contribuito ad una graduale, seppur limitata, diffusione del lavoro atipico in questo comparto.

Tab. 2.2 – I rapporti di lavoro (tutte le lavoratrici)

Rapporto di impiego:	V.A	%
Lavoratrici "standard"	394	58,8
Dipendenti a tempo determinato	83	12,4
Collaboratrici	53	7,9
Autonome	100	14,9
Lavoratrici del sommerso/altro	40	6,0
Totale	670	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Tab. 2.3 – Rapporto di lavoro (escluse autonome) per settore (2009)

	Pubblico	Privato	Totale
Dipendente tempo indeterminato	82,0	61,6	69,1
Dipendenti a termine	12,3	15,9	14,6
Collaboratrici	4,7	12,0	9,3
Senza contratto	0,9	10,6	7,0
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Tab. 2.3a – Rapporto di lavoro (escluse autonome) per settore (2004)

	Pubblico	Privato	Totale
Dipendente tempo indeterminato	75,8	64,7	70,1
Dipendenti a termine	18,1	14,1	15,4
Collaboratrici	4,0	8,2	6,4
Senza contratto	2,0	13,1	8,2
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

In generale, le lavoratrici "non standard" corrono maggiormente il rischio di rimanere intrappolate nell'area della *instabilità lavorativa* (Altieri, 2009), alternando più frequentemente la disoccupazione ad esperienze di lavoro a termine: ben il 33% delle lavoratrici "non standard" ha sperimentato questa condizione negli ultimi 3 anni rispetto al 9% del totale (cfr. tab. 2.4).

¹⁹ Anche tra le occupate italiane, si è registrato un lieve calo delle dipendenti a tempo indeterminato, passate dall'82,0% del 2004 all'81,5% del 2008 (elaborazioni Ires su dati RCFL- medie 2008).

La condizione di instabilità, tuttavia, non sembra scoraggiare la partecipazione al mercato del lavoro: complessivamente, le lavoratrici instabili mostrano un forte *attachment* al lavoro, essendo state prevalentemente sul mercato negli ultimi 3 anni.

Tab. 2.4 - Condizione occupazionale prevalente negli ultimi 3 anni per modalità di impiego

	Lavoratrici standard	Lavoratrici non standard e senza contratto	Totale
Prevalentemente occupata	94,8	52,6	86,5
Alternato periodi di disoccupazione a forme di lavoro temporanee	3,1	33,7	9,1
Prevalentemente disoccupata	0,8	6,3	1,9
Prevalentemente fuori dalle forze di lavoro	1,3	7,4	2,5
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Peraltro, i dati di indagine confermano come le forme di lavoro temporaneo siano una costante nelle biografie delle giovani lavoratrici; per questo motivo, queste ultime sono anche quelle che transitano maggiormente da un segmento all'altro dell'area dell'instabilità, cumulando esperienze di lavoro a termine e/o precario intervallate da brevi periodi di disoccupazione (cfr. tabb. 2.5-2.6).

Tab. 2.5- Condizione occupazionale prevalente negli ultimi 3 anni per età

	Fino a 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 60 anni	Totale
prevalentemente occupata	68,8	91,2	96,0	86,4
alternato periodi di disoccupazione a forme di lavoro temporaneo	19,1	7,6	2,9	9,3
prevalentemente disoccupata	3,5	1,2	1,1	1,9
prevalentemente fuori dalle forze di lavoro	8,5	-	-	2,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Tab. 2.6 – Rapporto di lavoro per età

	fino a 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 60 anni	Totale
Lavoratrici "standard"	39,4	63,5	72,6	58,8
Lavoratrici "non standard"	36,7	16,7	8,3	20,3
di cui dipendenti a tempo determinato	21,1	11,7	4,8	12,4
di cui collaboratrici	15,6	5,0	3,5	7,9
Autonome	10,6	15,8	18,3	14,9
Lavoratrici del sommerso/altro	13,3	4,1	0,9	6,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Peraltro, se gli elevati livelli di istruzione favoriscono la partecipazione al mercato del lavoro da parte delle donne, non certo le preservano dall'essere protagoniste di percorsi di lavoro precari. La possibilità di avere un rapporto di lavoro a termine, infatti, sembra aumentare tra le laureate (cfr. tab. 2.7) e non solo se giovani. Va segnalato, infatti, come anche tra le adulte in età centrale, le laureate sono più a rischio di instabilità lavorativa rispetto alle coetanee meno istruite (cfr. tab. 2.8).

Tab. 2.7 – Rapporto di lavoro per livello di istruzione

	Livello di istruzione			
	Basso	Medio	Alto	Totale
Lavoratrici "standard"	60,3	61,6	53,5	58,8
Dipendenti a tempo determinato	9,1	11,0	16,4	12,4
Collaboratrici	6,6	7,4	9,4	7,9
Autonome	14,9	13,1	17,8	14,9
Lavoratrici senza contratto	9,1	6,8	2,8	6,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Ciò potrebbe voler dire non solo che la precarietà è cresciuta, rappresentando una condizione diffusa che tende a trascinarsi fino all'età adulta, ma anche che tra le nuove generazioni di lavoratrici la condizione di atipicità lavorativa riguarda anche chi ha più elevati livelli di istruzione.

D'altra parte, la situazione si inverte solo tra le over 40, che hanno avuto un largo accesso al lavoro standard (cfr. tab. 2.8), ma unicamente per un fattore generazionale: le lavoratrici più avanti con l'età, infatti, hanno fatto il proprio ingresso nel mercato del lavoro quando il modello occupazionale "tipico" era quello prevalente.

Peraltro, rispetto al 2004, il lavoro standard è aumentato solo tra le lavoratrici meno istruite che, verosimilmente, riescono a mantenere la propria posizione sul mercato perché già inserite in un percorso di lavoro stabile (la quota di lavoratrici dipendenti standard con basso livello di istruzione era pari al 55,1% nel 2004 ed è passato al 60,3% nel 2009).

Tab. 2.8 – Rapporto di lavoro per livello istruzione ed età

Livello di istruzione	Rapporto di lavoro:	fino a 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 60 anni	Totale
basso	Lavoratrici "standard"	44,4	64,9	64,9	60,3
	Lavoratrici "non standard" e senza contratto	55,5	35,1	35,1	39,7
	Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
medio	Lavoratrici "standard"	41,1	70,5	76,6	61,6
	Lavoratrici "non standard" e senza contratto	58,9	29,6	23,3	38,4
	Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
alto	Lavoratrici "standard"	34,3	53,8	72,7	53,5
	Lavoratrici "non standard" e senza contratto	65,7	46,3	27,2	46,5
	Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

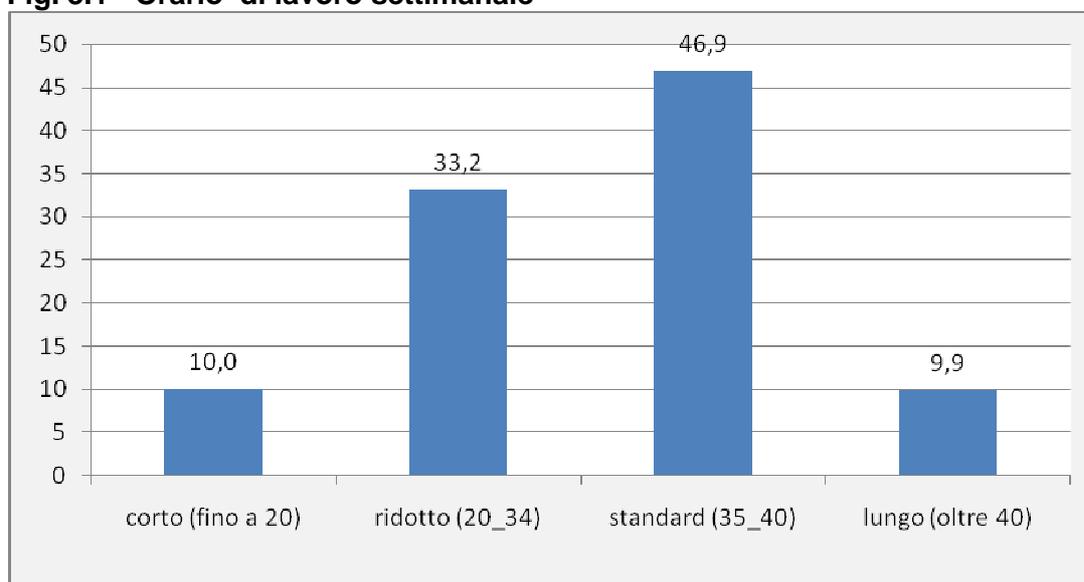
Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

CAPITOLO III - Il tempo di lavoro: tra scelta e costrizioni

3.1 Gli orari di lavoro

La maggioranza relativa delle lavoratrici ha orari di lavoro per lo più standard: il 47% circa lavora in media dalle 35 alle 40 ore settimanali. Questa condizione riguarda per lo più le impiegate, mentre le donne che occupano posizioni apicali (dirigenti e imprenditrici) hanno un impegno orario maggiore e sono spesso soggette a carichi di lavoro imprevisti (il 47% circa si trova spesso in questa situazione rispetto al 22,5% del totale), mostrando come l'assunzione di maggiori responsabilità si associ più facilmente ad una minore prevedibilità degli impegni di lavoro. Ciò evidenzia, peraltro, come ai livelli più alti della gerarchia professionale l'organizzazione del lavoro non tenga conto delle difficoltà connesse alla eventuale "doppia presenza", costitutiva delle biografie lavorative femminili.

Fig. 3.1 - Orario di lavoro settimanale



Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Una quota minoritaria delle lavoratrici ha un impegno orario non superiore alle 20 ore settimanali; si tratta per lo più delle lavoratrici del sommerso e di quelle che hanno contratti a termine (dipendenti e collaboratrici); lavoratrici che, quindi, associano orari di lavoro molto brevi a condizioni di lavoro precarie (cfr. tab. 3.1). Come nella precedente indagine, tra queste prevalgono le colf, le estetiste ma anche lavoratrici inserite in attività marginali del terziario come i servizi di pulizia e la ristorazione rapida.

Tab. 3.1 – Orario settimanale delle lavoratrici dipendenti

Orario di lavoro settimanale	Dipendenti a tempo indeterminato	Dipendenti a termine e collaboratrici	Lavoratrici del sommerso	Autonome	Totale
corto (fino a 20 ore)	6,9	14,0	30,0	6,1	9,6
ridotto (20-34 ore)	30,2	38,2	42,5	33,7	33,1
standard (35-40 ore)	56,9	37,5	17,5	33,7	47,2
lungo (oltre 40 ore)	6,1	10,3	10,0	26,5	10,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

In ogni caso, va sottolineato che nel nostro campione la quota di lavoratrici che lavorano fino a 20 ore, per tutte le tipologie contrattuali, è sottostimata rispetto a quella delle occupate italiane (nel nostro campione è pari al 9,6% rispetto al 17% delle occupate nel complesso). Tra le lavoratrici italiane, infatti, la relazione tra orari brevi e temporaneità del contratto è ancora più marcata, evidenziando il labile confine tra marginalità e precarietà lavorativa.

Tab. 3.2 – Le lavoratrici italiane (di età 15-59 anni): orari di lavoro per tipologia di contratto (valore assoluto in migliaia)

	Dipendente a tempo indeterminato		Temporaneo *		Autonomo		Totale	
	n	%	n	%	n	%	n	%
	Fino a 20 ore	989	15,9	359	25,3	189	13,4	1537
da 21 a 30 ore	1266	20,3	285	20,1	162	11,5	1714	18,9
da 31 a 40 ore	3506	56,3	630	44,4	441	31,3	4578	50,6
più di 40 ore	406	6,5	104	7,3	500	35,5	1010	11,2
Orario molto variabile/non sa	55	0,9	40	2,8	118	8,3	213	2,4
Totale	6224	100	1419	100	1410	100	9052	100

Fonte: Istat Fdl, medie 2008

*Dipendenti a termine e collaboratrici

Al di là degli effettivi orari di lavoro, se potessero scegliere le lavoratrici opterebbero per altri modelli orari. Anche se molte rimangono orientate alla flessibilità oraria, preferendo tanto il part-time verticale quanto quello orizzontale (cfr. tab. 3.3), una maggioranza relativa di donne (32% circa) è insoddisfatta del proprio impegno orario perché vorrebbe lavorare di più. Ciò conferma la centralità assunta dalla dimensione lavorativa nella propria esperienza di vita, soprattutto nei casi in cui si accetta di lavorare part-time per necessità di conciliazione o perché, addirittura, è l'unica modalità di lavoro proposta.

Tab. 3.3 – Modelli orari preferiti dalle lavoratrici

Modelli orari	V.A.	%
Concentrare orario lavoro in pochi giorni settimana	86	12,7
Lavorare meno ore al giorno	98	14,5
Utilizzare forme di flessibilità oraria	81	12,0
Potere concordare orario secondo esigenze	59	8,7
Non lavorare i giorni festivi o in orari notturni	52	7,7
Sapere con certezza e in anticipo orario di lavoro	32	4,7
Utilizzare nuove tecnologie per fare parte del lavoro a casa	13	1,9
Non apporterebbe cambiamenti	41	6,1
Lavorare più ore/lavorare a tempo pieno	213	31,6
Totale	675	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Si evidenzia, quindi, una scarsa rispondenza tra gli impegni orari proposti dalle aziende e quelli preferiti dalle lavoratrici, che, diversamente dagli stereotipi che le vorrebbero meno disponibili

rispetto ai colleghi maschi, sarebbero invece propense a garantire un maggior impegno orario rispetto a quello attuale. Difatti, sono proprio le part-timers a dichiarare di voler lavorare più ore (cfr. tab. 3.4), a dimostrazione dell'esistenza di una quota non trascurabile di part-time involontario (pari al 32%)²⁰.

Tab. 3.4 – Modelli orari preferiti per modalità oraria

	Tempo pieno	Part time	Totale
concentrare orario lavoro in pochi giorni settimana	11,8	13,5	12,3
lavorare meno ore al giorno	18,2	7,1	15,0
utilizzare forme di flessibilità oraria	12,9	14,9	13,5
potere concordare orario secondo esigenze	11,5	7,8	10,4
utilizzare nuove tecnologie per fare parte del lavoro a casa	2,1	1,4	1,9
non lavorare i giorni festivi o in orari notturni	7,4	6,4	7,1
sapere con certezza e in anticipo orario di lavoro	4,1	5,0	4,4
non apporterebbe cambiamenti	2,4	11,3	5,0
lavorare più ore/lavorare a tempo pieno	29,7	32,6	30,6
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Peraltro, a voler lavorare di più sono le mamme con figli grandi (cfr. tab. 3.5), che, con tutta probabilità, hanno deciso di passare al lavoro part-time dopo la nascita dei figli e adesso che il lavoro di cura si è ridotto sarebbero favorevoli ad incrementare il proprio impegno orario.

Tab. 3.5– Modelli orari preferiti dalle mamme che lavorano per età dei figli

Modelli orari:	Almeno un figlio da 0-5 anni	Almeno un figlio da 6 a 15 anni	tutti i figli da 16 anni in su	Totale
Concentrare orario lavoro in pochi giorni settimana	18,9	6,4	10,9	11,7
Lavorare meno ore al giorno	17,9	16,8	15,9	16,8
Utilizzare forme di flessibilità oraria	14,2	12,0	10,9	12,2
Potere concordare orario secondo esigenze	7,5	8,0	7,2	7,6
Utilizzare nuove tecnologie per fare parte del lavoro a casa	0,9	1,6	2,9	1,9
Non lavorare i giorni festivi o in orari notturni	5,7	8,0	6,5	6,8
Sapere con certezza e in anticipo orario di lavoro	5,7	3,2	2,2	3,5
Non apporterebbe cambiamenti	1,9	6,4	2,2	3,5
Lavorare più ore/lavorare a tempo pieno	27,4	37,6	41,3	36,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

²⁰ Peraltro, questo dato tende a sottostimare quello ufficiale: tra le occupate italiane ben il 37,6% delle lavoratrici lavora a part-time perché non ha trovato un lavoro a tempo pieno (elaborazioni Ires su dati RCFL-medie 2008).

3.2 Un focus sul part time

La quota di part-timers del nostro campione è pari al 29,4%²¹ e tra le madri il ricorso al part-time raggiunge il 35%. Del resto, la maggior parte delle part-timers vive in coppia ed ha figli, a conferma del fatto che si tratta prevalentemente di lavoratrici madri che hanno problemi di conciliazione; infatti, la percentuale di part-timers diminuisce progressivamente al crescere dell'età dei figli (cfr. tab. 3.6).

Tab. 3.6 – Modalità oraria per età dei figli

Presenza di:	Tempo pieno	Part time	Totale
Almeno un figlio minore di 5 anni	57,1	42,9	100,0
Almeno un figlio di età compresa tra i 6 e i 15 anni	58,7	41,3	100,0
Tutti figli da 16 anni in su	75,2	24,8	100,0
Totale	64,6	35,4	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Tra le nostre lavoratrici prevale il modello di lavoratrice a part-time, per lo più adulta e con livello di istruzione mediamente basso, occupata in attività poco o per niente qualificate (Reyneri, 2002). Peraltro, lo status di part-timer si associa a condizioni di lavoro precario e in particolare al lavoro sommerso (cfr. tab. 3.8).

Tab. 3.7- Modalità oraria per tipo di professione

	Tempo pieno	Part time	Totale
Dirigenti/Imprenditrici	87,5	12,5	100,0
Professioni intellettuali ad elevata specializzazione	83,3	16,7	100,0
Professioni tecniche	69,6	30,4	100,0
Impiegate/segretarie	67,4	32,6	100,0
Professioni qualificate nelle attività commerciali e servizi	59,0	41,0	100,0
Artigiane/operaie	76,7	23,3	100,0
Professioni non qualificate	64,0	36,0	100,0
Totale	70,5	29,5	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Tab. 3.8 – Modalità oraria per rapporto di lavoro

	Tempo pieno	Part time	Totale
Standard	72,3	27,7	100,0
Non standard	64,6	35,4	100,0
Senza contratto	53,8	46,2	100,0
Totale	70,5	29,5	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Nel complesso, come segnalano altre indagini (Altieri, 2007) la quota di donne occupate part-timers tende a diminuire al crescere del livello di istruzione, per tutte le fasce di età e anche se si tratta di lavoratrici madri (Reyneri, 2002; Rubery e Smith, 1996). Ciò confermerebbe che il livello di istruzione è senza dubbio un fattore di emancipazione per le donne. Le donne con livelli di

²¹ Tra le occupate italiane la percentuale di part-timers è pari al 27,9% (elaborazioni Ires su dati RCFL-medie 2008).

istruzione più elevati sono più propense ad impegnarsi pienamente in attività di lavoro retribuito (cfr. tab. 3.9), riducendo il proprio impegno nell'attività di cura e avendo più possibilità di ricorrere a forme di aiuto a pagamento. Inoltre, a più elevati livelli di istruzione corrispondono anche maggiori opportunità di lavoro.

Tab. 3.9 – Modalità oraria per età per titolo di studio

Livello istruzione	Età	Tempo pieno	Part time	Totale
Basso	fino a 24 anni	100,0	-	100,0
	da 25 a 34 anni	62,5	37,5	100,0
	da 35 a 44 anni	59,3	40,7	100,0
	da 45 a 54 anni	68,0	32,0	100,0
	da 55 anni in su	63,6	36,4	100,0
	Totale		66,3	33,7
Medio	fino a 24 anni	64,7	35,3	100,0
	da 25 a 34 anni	68,1	31,9	100,0
	da 35 a 44 anni	54,3	45,7	100,0
	da 45 a 54 anni	71,1	28,9	100,0
	da 55 anni in su	86,7	13,3	100,0
	Totale		64,1	35,9
Alto	fino a 24 anni	60,0	40,0	100,0
	da 25 a 34 anni	85,2	14,8	100,0
	da 35 a 44 anni	81,3	18,8	100,0
	da 45 a 54 anni	86,7	13,3	100,0
	da 55 anni in su	100,0	-	100,0
	Totale		83,7	16,3

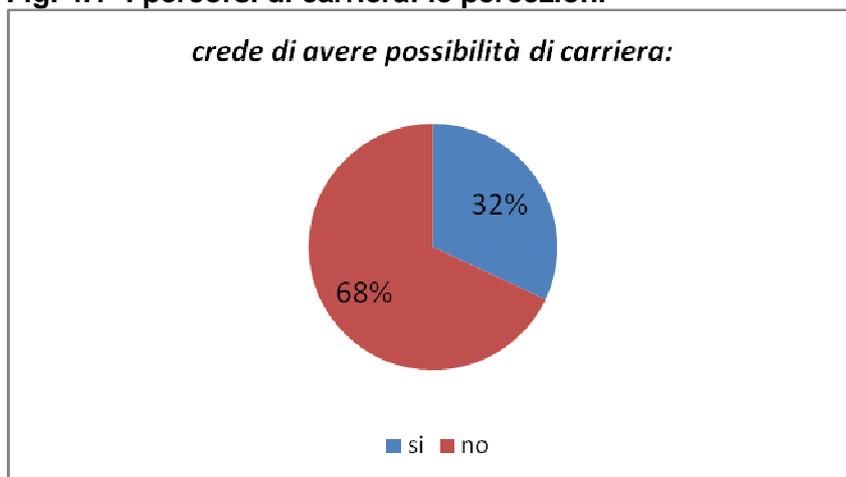
Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

CAPITOLO IV - Il lavoro dal punto di vista delle donne

4.1 Prospettive di carriera: tra realtà e percezioni

Rispetto ai propri percorsi di carriera emerge un velato pessimismo tra le lavoratrici: solo una su tre ritiene di avere delle buone *chances* di avanzamento professionale nel proprio lavoro. Peraltro, rispetto al 2004, il pessimismo relativo alle proprie opportunità di crescita professionale è aumentato: tra le lavoratrici intervistate dall'Ires nel 2004, infatti, ben il 41% riteneva di avere buone possibilità di carriera²².

Fig. 4.1- I percorsi di carriera: le percezioni



Come hanno evidenziato di recente Scherer e Reyneri (2008), le lavoratrici che hanno investito di più nella propria formazione hanno anche un atteggiamento più positivo verso le proprie opportunità di avanzamento professionale.

D'altra parte, i più elevati titoli di studio alimentano le aspettative di carriera delle donne. Anche tra le lavoratrici intervistate la percezione di avere possibilità di carriera cresce con il livello di istruzione, passando dal 18% circa di chi al massimo ha un diploma professionale al 48% circa delle lavoratrici con laurea o titoli superiori (cfr. tab. 4.1). Le meno istruite, dall'altra parte, si mostrano più realiste e, indipendentemente dall'età, non credono di avere possibilità di carriera (cfr. tab. 4.2). Queste tendenze, che sono già emerse nell'indagine condotta nel 2004, risultano più marcate nel 2009, con la diffusione di un certo pessimismo anche tra le lavoratrici più istruite (nel 2004 oltre il 50% delle laureate riteneva di avere buone possibilità di carriera).

²² La posizione delle lavoratrici del nostro campione, peraltro, riflette quella delle lavoratrici italiane intervistate dall'Isfol (2007), tra le quali solo una percentuale analoga (30%) crede di avere buone possibilità di avanzamento professionale, rispetto al 50% degli uomini. L'indagine, inoltre, segnala che la percentuale di quante ritengono problematica la carriera è cresciuta fra il 2002 e il 2006, passando dal 62,8% al 66,6%. Si fa riferimento all'indagine *La qualità del lavoro in Italia. Seconda indagine – I dossier del mercato del lavoro Isfol programmazione 2002-2006*.

Tab. 4.1 – Possibilità di carriera per titolo di studio

Crede di avere possibilità carriera:	Livello di istruzione			Totale
	basso	medio	alto	
si	17,7	27,2	47,7	32,0
no	82,3	72,8	52,3	68,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Il settore pubblico, che tradizionalmente dà accesso a posizioni di lavoro più protette rispetto al privato, sembra garantire maggiori possibilità di crescita professionale (36% rispetto al 30% del privato) (cfr. tab. 4.3); questo dato, peraltro, era stato evidenziato già nell'indagine precedente²³.

Tab. 4.2 Possibilità di carriera per titolo di studio ed classi di età

classe di età			livello istruzione			Totale
			basso	medio	alto	
fino a 30 anni	crede di avere possibilità carriera	Si	29,6	23,2	44,1	30,5
		No	70,4	76,8	55,9	69,5
	Totale		100,0	100,0	100,0	100,0
da 31 a 40 anni	crede di avere possibilità carriera	Si	24,3	33,6	59,3	41,3
		No	75,7	66,4	40,7	58,7
	Totale		100,0	100,0	100,0	100,0
da 41 a 60 anni	crede di avere possibilità carriera	Si	8,3	25,5	37,7	24,7
		No	91,7	74,5	62,3	75,3
	Totale		100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Tab. 4.3 - Possibilità di carriera per settore

Crede di avere possibilità carriera:	pubblico	privato	Totale
Si	36,0	30,1	32,0
No	64,0	69,9	68,0
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

La percezione di avere scarse possibilità di carriera si associa a due posizioni ben distinte (cfr. tab. 4.4): da una parte, una maggioranza relativa di donne non ritiene di avere molte possibilità di mobilità professionale perché *nel proprio lavoro è difficile fare carriera* (47%). Una convinzione che svela le criticità oggettive di percorsi di carriera più frammentati che in passato, a causa della

²³ Nel 2004 si chiedeva alle donne se ritenessero che nel proprio posto di lavoro gli uomini avessero più possibilità di carriera: ben l'82,7% delle lavoratrici del pubblico era contraria a questa affermazione rispetto al 70% delle lavoratrici del privato (e al 75% del totale).

diffusione di rapporti di lavoro atipici, che da modalità di ingresso sono diventati un modo “normale” di stare nel mercato, in particolar modo per le donne. Non a caso, è una percezione più diffusa tra le lavoratrici non standard (cfr. tab. 4.5) - in particolare se giovani - che entrano nel mercato del lavoro quasi esclusivamente mediante forme di lavoro flessibile e spesso rimangono in questa condizione anche in età adulta, confermando che si è ormai in una fase in cui la flessibilità in entrata tende a trasformarsi sempre più in una flessibilità di carriera (Bertolini, 2006).

Dall'altra parte, invece, c'è chi non pensa di fare carriera, semplicemente perché meno interessata alla realizzazione professionale (30% circa): del resto, questa posizione è condivisa dalle lavoratrici con più bassi livelli di istruzione e da quelle più adulte, prossime in alcuni casi all'età pensionabile (dai 55 anni in su) (cfr. tabb. 4.6-4.7).

Solo una minoranza attribuisce le proprie difficoltà di carriera a problemi di conciliazione, sono per lo più donne con elevati livelli di istruzione che svolgono professioni che prevedono l'assunzione di maggiori responsabilità. Pochissime lavoratrici, infine, associano le scarse possibilità di avanzamento professionale ad un deficit di capitale umano e sociale.

Tab. 4.4 - Motivi carriera poco probabile

	V.A.	%
Nel suo lavoro è difficile fare carriera	219	47,1
Non le interessa/non ha più l'età	138	29,7
Vorrebbe cambiare lavoro o attività	35	7,5
E' difficile conciliare impegni familiari	29	6,2
Non ha competenze adeguata	25	5,4
Non ha i contatti giusti	10	2,2
Altro	9	2,0
Totale	465	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Tab. 4.5 – Motivi carriera poco probabile per rapporto di lavoro

Motivi carriera poco probabile	standard-dipendente	non standard-dipendente	non standard-collaboratrici	autonomo	senza contratto	Totale
Non ha competenza adeguata	7,6	1,9	4,7	-	3,7	5,5
E' difficile conciliare impegni familiari	5,8	5,8	-	11,1	7,4	6,0
Nel suo lavoro è difficile fare carriera	41,3	69,2	51,2	50,0	63,0	47,8
Non ha i contatti giusti	2,5	-	4,7	1,9	-	2,2
Vorrebbe cambiare lavoro o attività	3,6	9,6	23,3	5,6	22,2	7,5
Non le interessa/non ha più l'età	39,2	13,4	16,3	31,6	3,7	31,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Tab. 4.6 – Motivi carriera poco probabile per titolo di studio

Motivi carriera poco probabile	basso	medio	alto	Totale
Non ha competenza adeguata	13,7	2,8	3,5	5,4
È difficile conciliare impegni familiari	2,0	5,6	11,4	6,2
Nel suo lavoro è difficile fare carriera	41,2	48,2	50,0	47,1
Non ha i contatti giusti	-	3,6	0,9	2,2
Vorrebbe cambiare lavoro o attività	2,0	10,4	6,1	7,5
Non le interessa/non ha più l'età	41,1	29,4	28,1	31,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Tab. 4.7 – Motivi carriera poco probabile per età

Motivi carriera poco probabile	fino a 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 60 anni	Totale
Non ha competenza adeguata	3,3	5,3	7,2	5,4
È difficile conciliare impegni familiari	3,3	7,6	7,8	6,2
Nel suo lavoro è difficile fare carriera	52,3	52,3	38,9	47,1
Non ha i contatti giusti	1,3	2,3	2,8	2,2
Vorrebbe cambiare lavoro o attività	19,0	,8	2,8	7,5
Non le interessa/non ha più l'età	20,8	31,7	40,5	31,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Nonostante l'atteggiamento negativo verso i propri percorsi di carriera, va sottolineato come la maggior parte delle donne non ritenga che, al contrario, siano gli uomini ad avere più possibilità di mobilità professionale (63,8%). Tuttavia, rispetto al 2004, la quota di quante pensano che agli uomini siano riservate più *chances* di crescita professionale è aumentata, a conferma dell'accresciuto pessimismo per le proprie opportunità di carriera.

Tab. 4.8 - Gli uomini hanno più possibilità di carriera:

	V.A.	%
No	435	63,8
Sì	247	36,2
Totale	682	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Le maggiori possibilità che si offrono agli uomini, secondo le lavoratrici, sarebbero legate alla loro maggiore disponibilità (49%) e affidabilità (22% circa), determinate anche dai modelli di divisione dei compiti familiari tra uomini e donne che, tradizionalmente, vedono le donne più gravate dai carichi familiari. Questa percezione, infatti, è più diffusa tra le donne con figli piccoli sulle quali pesano maggiori responsabilità familiari. Peraltro, queste posizioni sono rimaste praticamente immutate rispetto al 2004 (cfr. tab. 4.9), mentre risulta più diffusa che in passato l'idea che gli uomini sappiano gestire meglio il potere.

Tab. 4.9 - Gli uomini hanno più possibilità di carriera perché:

	2009		2004	
	v.a.	%	v.a.	%
Sono più disponibili	121	49,0	90	51,4
Sono considerati più affidabili	54	21,9	39	22,3
Sono più competenti	14	5,7	11	6,3
Sanno gestire meglio il potere	46	18,6	25	14,3
Altro	12	4,9	10	5,7
Totale	247	100,0	175	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Questa opinione è comune tra le lavoratrici che hanno uno status socio-professionale più elevato, che, verosimilmente, a livelli più elevati della gerarchia professionale vivono di più la competizione con i colleghi uomini. Peraltro, sono soprattutto le lavoratrici del privato a ritenere che gli uomini siano più avvantaggiati nei percorsi di carriera. Le lavoratrici del pubblico, invece, si sentono probabilmente più garantite da un sistema di progressione di carriera relativamente più formalizzato rispetto a quello del privato, che viene stabilito prevalentemente dal datore di lavoro.

Tab. 4.10 - Gli uomini hanno più possibilità di carriera per settore:

	pubblico	privato	Totale
No	68,3	61,5	63,8
Sì	31,7	38,5	36,2
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Coerentemente alla percezione negativa verso le proprie possibilità di carriera, una buona parte delle lavoratrici, proiettandosi nel futuro, non vede cambiamenti decisivi per la propria condizione lavorativa (il 45,4% pensa che rimarrà uguale); addirittura, quasi il 16% ritiene che la propria situazione nel lavoro peggiorerà (cfr. tab. 4.11).

Rispetto a qualche anno fa le percezioni delle lavoratrici tendono ad essere più negative: è diminuita la quota di coloro che pensano che la propria condizione migliorerà (dal 45,3% al 38,8% tra il 2004 e il 2009) ed è aumentato il numero di lavoratrici che non vedono alcun cambiamento nella propria condizione futura.

Le lavoratrici più ottimiste sono le più istruite, a prescindere dall'età, che, convinte delle proprie capacità, si attendono anche un miglioramento delle proprie condizioni di lavoro.

Nel 2004 le trentenni intervistate erano molto più ottimiste verso le proprie condizioni di lavoro (cfr. tabb. 4.12-4.12a), tale cambiamento verso le proprie prospettive future, probabilmente, riflette le difficoltà connesse a lunghi percorsi di lavoro nei quali sempre più spesso flessibilità vuol dire precarietà²⁴.

²⁴ A conferma della tendenza rilevata, va sottolineato che la distribuzione per titolo di studio tra le trentenni del 2004 e quelle del 2009 è pressoché analoga, pertanto i profili sociologici dei due sottogruppi sono per lo più somiglianti.

Tab. 4.11 – Come immagina la propria condizione lavorativa tra 5 anni

	2009		2004	
	V.A.	%	V.A.	%
migliore	263	38,8	310	45,3
uguale	308	45,4	272	39,8
peggiore	107	15,8	102	14,9
Totale	678	100,0	684	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Tab. 4.12 – Come immagina la propria condizione lavorativa tra 5 anni per età (2009)

	fino a 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 60 anni	Totale
migliore	55,7	38,4	23,2	38,8
uguale	38,5	45,5	51,9	45,4
peggiore	5,9	16,1	24,9	15,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Tab. 4.12a – Come immagina la propria condizione lavorativa tra 5 anni per età (2004)

	fino a 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 60 anni	Totale
migliore	69,1	42,5	28,3	45,3
uguale	25,6	43,8	47,8	39,8
peggiore	5,3	13,7	23,9	14,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

4.2 Il lavoro: sempre una dimensione centrale

Nonostante la frammentarietà dei percorsi e le scarse possibilità di crescita professionale percepite, ciò che accomuna le lavoratrici italiane del nostro campione è la centralità della dimensione lavorativa nella propria esperienza di vita.

La maggior parte continuerebbe a lavorare anche se avesse la disponibilità improvvisa di una ingente fonte di reddito. Questa esigenza, peraltro, è avvertita in modo per lo più analogo tra occupate e disoccupate (cfr. tab. 4.13).

In ogni caso, rispetto al 2004, indipendentemente dalla condizione occupazionale, è aumentata la quota di lavoratrici che si ritirerebbero dal mercato per dedicarsi alle attività che fino ad ora hanno trascurato (cfr. tabb. 4.13-4.13a). La “fuga” dal mercato è una scelta che interessa soprattutto le lavoratrici più adulte, che vivono maggiormente il conflitto tra vita familiare e sfera lavorativa e che probabilmente hanno anche un atteggiamento più disincantato verso il mondo del lavoro.

Tab. 4.13 - E se non ci fosse bisogno di lavorare? (2009)

	Occupate		Disoccupate	
	V.A.	%	V.A.	%
Cosa farebbero le donne se all'improvviso avessero a disposizione una fonte di reddito:				
sì lavorerebbe/cercherebbe lavoro come adesso	219	32,3	49	34,3
sì ma cercherebbe lavoro che la soddisfi professionalmente	130	19,1	33	23,1
sì lavorerebbe meno ore al giorno/ ma cercherebbe un lavoro che impieghi meno ore al giorno	115	16,9	17	11,9
sì ma avvierebbe una attività in proprio	48	7,1	7	4,9
no ma si dedicherebbe all'impegno sociale /volontariato	24	3,5	3	2,1
no si godrebbe la vita facendo ciò che finora ha trascurato	143	21,9	34	23,8
Totale	679	100,0	143	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Tab. 4.13a - E se non ci fosse bisogno di lavorare? (2004)

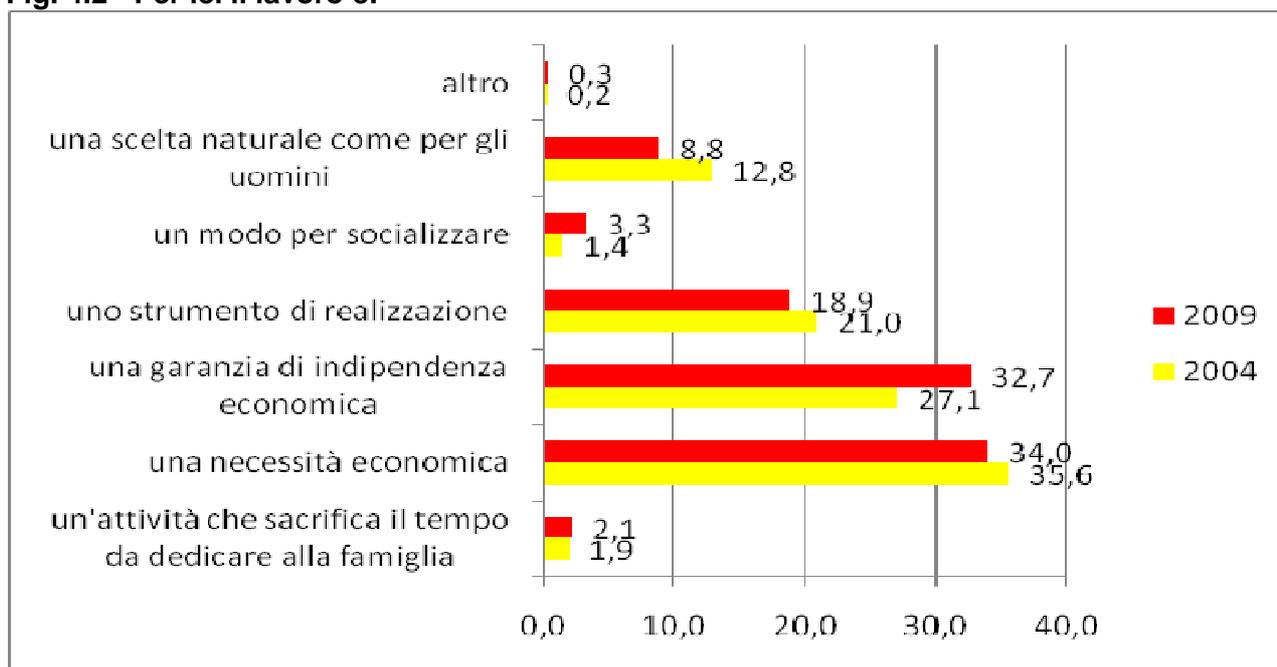
	Occupate		Disoccupate	
	V.A.	%	V.A.	%
Cosa farebbero le donne se all'improvviso avessero a disposizione una fonte di reddito:				
sì lavorerebbe/cercherebbe lavoro come adesso	278	40,4	33	32,0
sì ma cercherebbe lavoro che la soddisfi professionalmente	113	16,4	25	24,3
sì lavorerebbe meno ore al giorno/ ma cercherebbe un lavoro che impieghi meno ore al giorno	101	14,7	14	13,6
sì ma avvierebbe una attività in proprio	46	6,7	7	6,8
no ma si dedicherebbe all'impegno sociale /volontariato	30	4,4	6	5,8
no si godrebbe la vita facendo ciò che finora ha trascurato	120	17,5	18	17,5
Totale	688	100,0	103	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

La complessiva centralità assunta dal lavoro sembra confermata dall'importanza che il lavoro riveste per se stesse sia come vera e propria necessità economica, che come mezzo di valorizzazione di sé, in quanto strumento di realizzazione personale e di indipendenza economica (cfr. fig. 4.2).

Come nell'indagine precedente, soltanto una ristretta minoranza ritiene che il lavoro sia un'attività che sacrifica del tempo da dedicare alla famiglia. Viceversa, piuttosto che rappresentare un mero strumento di emancipazione economica, il lavoro delle donne diventa sempre più necessario per il sostegno economico familiare. Inoltre, rispetto all'indagine compiuta nel 2004, è ancora più marcata la posizione di chi considera il lavoro una scelta naturale come per gli uomini (pari al 9% nel 2004 e a circa il 13% nel 2009).

Fig. 4.2 - Per lei il lavoro è:



Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Le più istruite puntano sulla dimensione espressiva del lavoro, considerandolo principalmente uno strumento di realizzazione personale e nel contempo una fonte di indipendenza economica e di emancipazione socio-culturale. Sono proprio queste ultime, infatti, a considerare il lavoro una scelta naturale così come per gli uomini (cfr. tab. 4.14).

Tab. – 4.14 – Significato del lavoro per livello di istruzione

Per lei il lavoro è:	Livello di istruzione			Totale
	basso	medio	alto	
un'attività che sacrifica il tempo da dedicare alla famiglia	3,0	1,9	1,2	1,9
una necessità economica	58,2	36,2	19,3	35,6
una garanzia di indipendenza economica	21,2	32,2	22,1	27,1
uno strumento di realizzazione	8,5	15,7	38,5	21,0
un modo per socializzare	3,6	0,7	1,2	1,4
una scelta naturale come per gli uomini	4,8	13,4	17,2	12,8
altro	0,6	-	0,4	0,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Le lavoratrici più istruite, quasi indipendentemente dall'età, prediligono la dimensione espressiva del lavoro e ne affermano la funzione emancipativa sul piano economico. Al contrario, le meno istruite, anche se più giovani, attribuiscono al lavoro prevalentemente una valenza strumentale, tanto che la stessa partecipazione al mercato del lavoro è mossa più da necessità economiche che dalla voglia di emanciparsi dal tradizionale ruolo femminile di moglie e madre.

Le lavoratrici occupate, meno pressate dalle necessità economiche, sono decisamente più proiettate sulla realizzazione professionale; le disoccupate, invece, vedono nel lavoro soprattutto uno strumento di indipendenza economica, il cui valore diviene ancora più importante se momentaneamente ne devono fare a meno (cfr. tab. 4.15).

Tab. 4.15 – Significato del lavoro per condizione occupazionale

Per lei il lavoro è:	occupate	disoccupate	Totale
un'attività che sacrifica il tempo da dedicare alla famiglia	1,6	3,3	1,9
una necessità economica	34,8	39,1	35,6
una garanzia di indipendenza economica	26,2	31,1	27,1
uno strumento di realizzazione	22,2	15,2	21,0
un modo per socializzare	1,6	0,7	1,4
una scelta naturale come per gli uomini	13,6	10,6	13,0
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Le medesime rilevanze empiriche si riproducono nei diversi territori, scendendo dal Nord al Sud le meno istruite attribuiscono al lavoro un valore prettamente strumentale.

A parità di livelli di istruzione, al Centro-Nord, in particolare, il lavoro viene considerato principalmente un fattore di emancipazione economica; al Sud, invece, una maggiore importanza viene attribuita alla dimensione realizzativa del lavoro e si tende a considerare il lavoro come una scelta consolidata al pari degli uomini.

Tab. 4.16 – Centralità del lavoro per territorio

Per lei il lavoro è:	Nord	Centro	Sud e Isole	Totale
un'attività che sacrifica il tempo da dedicare alla famiglia	3,1	0,5	1,4	1,9
una necessità economica	36,9	32,4	36,2	35,6
una garanzia di indipendenza economica	29,0	35,3	18,5	27,1
uno strumento di realizzazione	18,6	18,6	25,7	21,0
un modo per socializzare	2,5	1,0	0,4	1,4
una scelta naturale come per gli uomini	9,3	12,3	17,8	12,8
altro	0,6	-	-	0,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

4.3 “Stare sul mercato”: un percorso ad ostacoli

Le difficoltà che le donne incontrano nel mercato del lavoro sono legate principalmente alle scarse opportunità che sono offerte loro sul mercato. Oltre un terzo delle donne intervistate ha individuato nella carenza dei posti di lavoro uno dei principali ostacoli alla propria presenza sul mercato. Un problema che è avvertito particolarmente dalle inattive (43,8%) e dalle disoccupate (39%), a dimostrazione che la fuoriuscita dal mondo del lavoro sia più un effetto dello “scoraggiamento” delle donne, che una scelta vera e propria.

Tab. 4.17 - Ostacoli alla presenza donne nel mercato del lavoro per condizione occupazionale

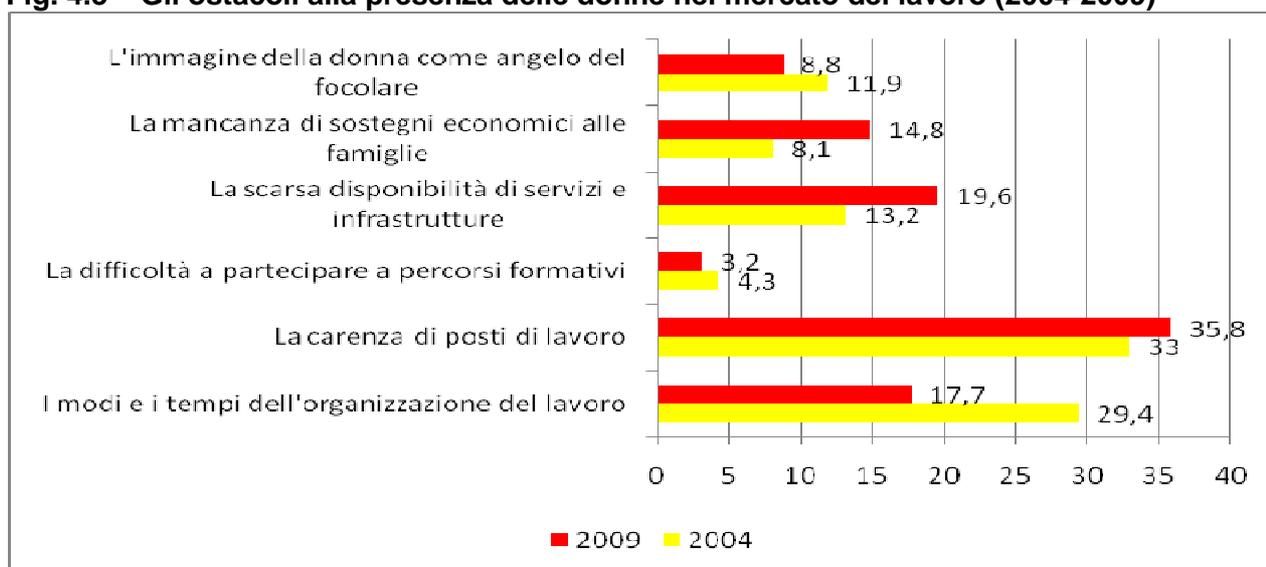
	occupate	disoccupate	inattive	Totale
i modi e i tempi della organizzazione del lavoro	19,0	14,6	14,6	17,7
la carenza di posti di lavoro	33,5	38,9	43,8	35,8
la difficoltà a partecipare a percorsi formativi	3,4	3,5	2,2	3,2
la scarsa disponibilità di servizi e infrastrutture	21,8	11,8	17,5	19,6
la mancanza di sostegni economici alle famiglie	14,6	15,3	15,3	14,8
L'immagine della donna come angelo del focolare	7,7	16,0	6,6	8,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Peraltro, rispetto al passato, la difficoltà connessa alla carenza di opportunità lavorative è rimasta rilevante: se nel 2004 il 33% delle donne riteneva che la scarsa presenza delle donne sul mercato fosse dovuta alla carenza di posti di lavoro, nel 2009 questa percentuale è lievemente salita, passando al 36% circa.

È possibile che, da una parte, le donne si siano adattate alle modalità e ai tempi dell'organizzazione del lavoro, viceversa nessun cambiamento sembra aver interessato il contesto: la percezione più diffusa è che vi siano scarse opportunità di lavoro per le donne e contemporaneamente poca disponibilità di servizi e infrastrutture, che possano favorirne la conciliazione tra lavoro retribuito e lavoro di cura; in più, a fronte della carenza di servizi pubblici per la prima infanzia e per gli anziani, viene meno la possibilità di aiuti economici a sostegno delle famiglie (cfr. fig. 4.3).

Fig. 4.3 – Gli ostacoli alla presenza delle donne nel mercato del lavoro (2004-2009)



Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

La difficoltà ad entrare nel mercato del lavoro, come emerso anche dall'indagine del 2004, è avvertita maggiormente dalle meno istruite (cfr. tab. 4.18), che non solo incontrano più difficoltà a fare il proprio ingresso nel mercato, ma oltretutto quando riescono ad entrarvi rischiano spesso di rimanere intrappolate in posizioni di lavoro marginali e precarie, senza avere neanche l'opportunità di fare esperienze di lavoro qualificanti.

Tab. 4.18 - Ostacoli alla presenza donne nel mercato del lavoro per titolo di studio (2009)

	basso	medio	alto	Totale
i modi e i tempi della organizzazione del lavoro	12,2	17,9	21,7	17,7
la carenza di posti di lavoro	35,6	39,7	28,9	35,8
la difficoltà a partecipare a percorsi formativi	3,9	2,7	3,6	3,2
la scarsa disponibilità di servizi e infrastrutture	21,0	17,7	22,1	19,6
la mancanza di sostegni economici alle famiglie	18,5	13,1	15,0	14,8
L'immagine della donna come angelo del focolare	8,8	8,9	8,7	8,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Inoltre, una volta entrate nel mercato del lavoro, per le donne risulta problematica la conciliazione tra ruolo di lavoratrici e madri; difatti, tra le maggiori criticità che ostacolano la presenza femminile nel mondo del lavoro le donne segnalano, oltre alla scarsa disponibilità di servizi e infrastrutture, la rigidità dei modi e dei tempi dell'organizzazione del lavoro, soprattutto se hanno figli piccoli (cfr. tab. 4.19).

Tab. 4.19 - Ostacoli alla presenza donne nel mercato del lavoro per età dei figli

Ostacoli alla presenza donne nel mercato del lavoro:	Età dei figli:			Totale
	almeno 1 figlio con meno di 5 anni	almeno 1 figlio di età compresa tra i 6 e i 15 anni	tutti figli da 16 anni in su	
I modi e i tempi della organizzazione del lavoro	24,8	20,0	11,3	18,0
La carenza di posti di lavoro	34,0	27,4	35,4	32,3
La difficoltà a partecipare a percorsi formativi	1,4	5,1	5,1	4,1
La scarsa disponibilità di servizi e infrastrutture	17,0	24,6	24,1	22,3
La mancanza di sostegni economici alle famiglie	17,0	12,6	17,4	15,7
L'immagine della donna come angelo del focolare	5,7	10,3	6,7	7,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

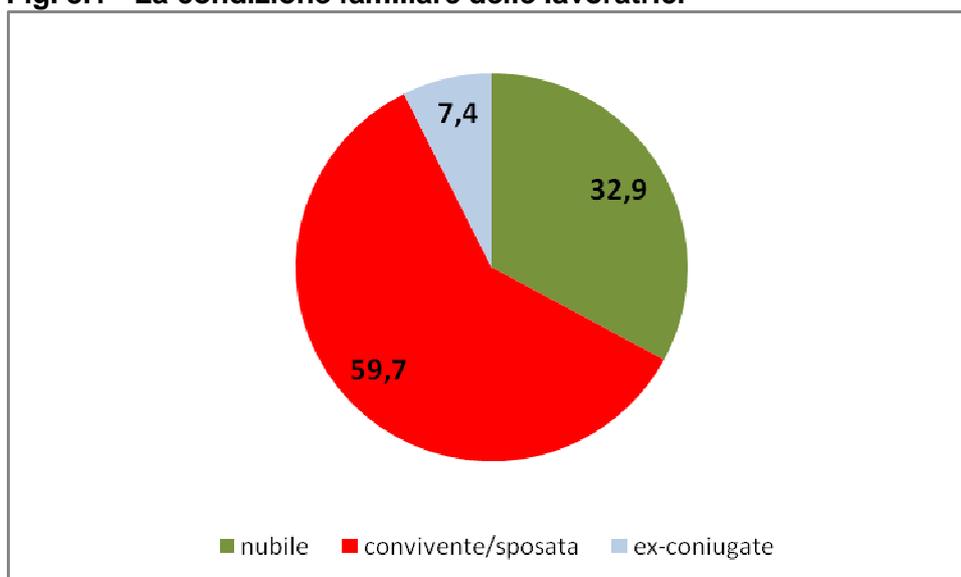
Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

CAPITOLO V - La conciliazione...un problema delle donne

Nel nostro Paese la carenza di adeguati e sufficienti servizi alle famiglie e l'asimmetria di genere nella divisione del lavoro domestico e di cura dei figli fanno sì che gran parte delle responsabilità familiari gravino – ancora – principalmente sulle donne. Il problema della conciliazione è una criticità reale con la quale oltre la metà delle lavoratrici si confronta quotidianamente: circa il 55% ha figli e nel 28% dei casi si tratta di figli piccoli in età prescolare (cfr. tabb. 5.1 - 5.2).

Dunque, la presenza di figli piccoli, pur non ostacolando la partecipazione al mercato del lavoro, rende sicuramente più onerosa la gestione del ruolo familiare e degli impegni di lavoro; infatti, al crescere dell'età dei figli la percentuale di occupate aumenta e tende a ridursi il conflitto tra responsabilità di lavoro e famiglia (cfr. tabb. 5.3 e 5.4).

Fig. 5.1 - La condizione familiare delle lavoratrici



Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Tab. 5.1 - Le madri che lavorano

Hanno figli:	V.A.	%
Sì	377	54,7
no	312	45,3
Totale	689	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Tab. 5.2 - Età figli delle lavoratrici

	V.A.	%
almeno 1 figlio da 0 a 5 anni	54	28,1
almeno 1 figlio da 6 a 15 anni	79	34,2
tutti figli da 16anni in su	83	37,7
Totale	216	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Tab. 5.3 – Età figli per condizione occupazionale

	Età dei figli:			Totale
	almeno 1 da 0 a 5	almeno 1 da 6 a 15	tutti da 16 in su	
occupate	28,1	34,2	37,7	100,0
disoccupate/in cerca di occupazione	35,3	33,8	30,9	100,0
inattive	20,0	30,5	49,5	100,0
Totale	27,6	33,5	38,9	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Tab. 5.4 – Età dei figli per conflitto famiglia-lavoro

	Conflitto lavoro/famiglia		Totale
	sì	no	
almeno 1 da 0 a 5	51,9	48,1	100,0
almeno 1 da 6 a 15	41,1	58,9	100,0
tutti da 16 in su	33,1	66,9	100,0
Totale	41,1	58,9	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

5.1 Le conseguenze della maternità sul lavoro

In generale, se si considera la condizione occupazionale delle donne successivamente all'arrivo dei figli, precisamente nei primi due anni di vita del bambino, si evidenzia una polarizzazione tra donne istruite, che dopo la nascita dei figli sono riuscite a combinare impegni familiari e lavorativi, e donne poco istruite che hanno avuto come alternativa la riduzione dell'impegno orario o l'uscita dal mercato (cfr. tab. 5.5). Complessivamente, oltre il 56% delle lavoratrici è tornata a lavorare come prima dopo la nascita del primo figlio, una scelta che prevale anche dopo l'arrivo di altri figli (cfr. tab. 5.7), e tra le più istruite le donne che sono tornate a lavoro dopo la maternità ammontano al 65% circa²⁵. Solo il 7% delle lavoratrici quando ha avuto il primo figlio ha deciso di smettere di lavorare, una quota che tra le meno istruite sale al 9% (cfr. tab. 5.5).

Le donne più istruite non solo sono più motivate al lavoro per ammortizzare i costi dell'istruzione, spinte probabilmente dal desiderio di realizzazione professionale, ma in generale il più elevato livello di istruzione comporta anche un'emancipazione dal ruolo di moglie-madre e induce ad un maggior desiderio di autonomia personale sul piano economico. Pertanto, sembrerebbe che la determinazione delle donne nel ricercare un'occupazione o a rimanere nel mercato è proporzionale all'investimento effettuato in termini di istruzione (Pruna, 2007). D'altra parte, le donne più istruite mostrano un maggior attaccamento al lavoro non solo perché più propense a lavorare, ma anche perché trovano più facilmente opportunità di inserimento nel mercato del lavoro rispetto alle meno istruite.

²⁵ Il dato emerso dalla nostra indagine, peraltro, è piuttosto simile a quello emerso dall'Indagine Isfol-Plus (2005), dalla quale si è rilevato che dopo la maternità il 47,9% delle donne occupate è rientrata a lavoro (senza considerare le eventuali variazioni di orario) e tra le laureate la percentuale arriva al 62,2%.

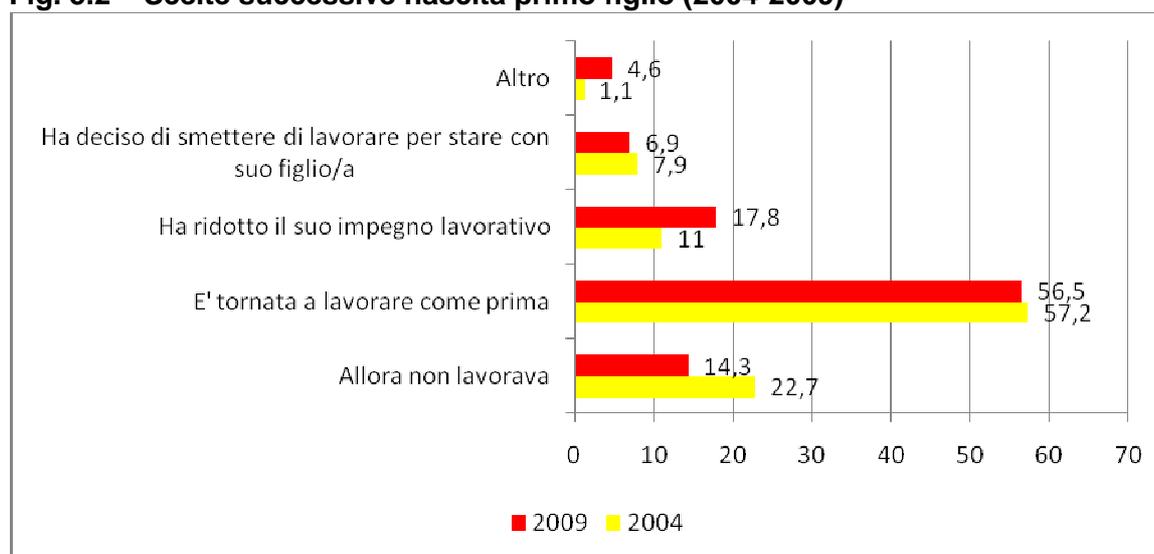
Tab. 5.5 - Scelte successive nascita primo figlio per titolo di studio (2009)

Scelte successive nascita primo figlio:	livello istruzione			Totale
	basso	medio	alto	
Allora non lavorava	18,2	12,4	14,4	14,3
È tornata a lavorare come prima	51,1	53,9	64,9	56,5
Ha ridotto il suo impegno lavorativo	19,3	21,3	10,8	17,8
Ha deciso di smettere di lavorare per stare con suo figlio	9,1	7,9	3,6	6,9
Altro	2,3	4,5	6,3	4,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Rispetto al 2004, la percentuale di lavoratrici che non lavorava quando è nato il primo figlio è diminuita passando dal 22,7% al 14% circa²⁶; (cfr. fig. 5.2); dall'altra parte, è aumentata la quota di lavoratrici che dopo la nascita del primo figlio hanno optato per un impegno orario più ridotto (passate dall'11% al 18% circa tra il 2004 e il 2009), ad ulteriore conferma della valenza conciliativa del part-time. Invece, è rimasta pressoché stabile la quota di lavoratrici che sono tornate a lavorare come prima dopo la nascita del primo figlio (il 57,2% nel 2004 e il 56,5% nel 2009) (cfr. fig. 5.2).

Fig. 5.2 – Scelte successive nascita primo figlio (2004-2009)



Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Se si considerano le conseguenze effettive della maternità sul lavoro, va rilevato che il “doppio carico” seguito alla maternità comporta, innanzitutto, un aumento della fatica fisica e mentale (62,5% di risposte affermative), per far fronte alla quale le donne hanno imparato ad organizzarsi meglio e a capitalizzare il tempo a disposizione (60,7% di risposte affermative) (cfr. tab. 5.6);

²⁶ Su questa tendenza, senza dubbio, ha un peso la composizione del campione di lavoratrici del 2009 che sovrastima le lavoratrici con più elevati livelli di istruzione, le quali hanno una maggiore propensione a partecipare al mercato del lavoro.

segnale che la faticosa *conciliazione* tra tempi di lavoro e di vita sia *un problema delle donne*, la cui soluzione è affidata principalmente a se stesse.

Tab. 5.6 - Conseguenze maternità sul lavoro:

	Numero risposte affermative	Percentuale casi*
Ha dovuto cambiare posto di lavoro	11	3,4
Ha messo in secondo piano la carriera	85	25,9
E' aumentata la sua fatica fisica e mentale	205	62,5
È diventata meno disponibile (straordinari, spostamenti, carichi lavoro imprevisti, ecc.)	103	31,4
Non riesce più a dedicarsi completamente al lavoro come un tempo	74	22,6
Ha imparato ad organizzarsi meglio evitando perdite di tempo	199	60,7
Fa più assenze sul lavoro	43	13,1
Collegli e superiori la considerano meno affidabile	7	2,1
Nessuna conseguenza	6	1,8
Altro tipo di conseguenza (per lo più hanno smesso di lavorare)	12	3,7
Totale	768	234,1

*Percentuale di intervistate che hanno fornito almeno una risposta affermativa, il totale non è pari a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Peraltro, va sottolineato come tra la nascita del primo figlio e di quelli successivi non cambino le scelte e le strategie adottate dalle lavoratrici. Chi ha mantenuto costante il proprio impegno lavorativo quando è nato il primo figlio ha continuato a farlo anche dopo l'arrivo degli altri figli (88,7%). Chi ha optato per un orario ridotto al primo figlio, in oltre il 60% dei casi ha fatto la stessa cosa dopo l'arrivo del secondo figlio. In modo analogo, chi ha deciso di lasciare il lavoro per dedicarsi alla cura dei figli, nel 61% dei casi ha compiuto la medesima scelta all'arrivo degli altri figli (cfr. tab. 5.7).

Ciò potrebbe significare che i comportamenti e le strategie adottate dalle lavoratrici madri siano per lo più i medesimi nel corso del tempo. In più, questi comportamenti sembrano dipendere poco da cambiamenti strutturali (incremento servizi pubblici prima infanzia, nidi aziendali, ecc.) o culturali (evoluzione dei modelli di divisione dei compiti di cura tra maschi e femmine), ma più dalla capacità delle lavoratrici di far fronte alla problematica della conciliazione, riducendo l'impegno di lavoro e diventando sostanzialmente meno disponibili a carichi imprevisti di lavoro o a straordinari, mettendo, così, in secondo piano la carriera (cfr. tab. 5.6).

Tab. 5.7 – Confronto scelte successive nascita figli

Scelte successive nascita	primo figlio				Totale
	allora non lavorava	è tornata a lavorare come prima	ha ridotto il suo impegno lavorativo	ha smesso di lavorare per stare con figlio	
altri figli					
allora non lavora	47,1	0,9	6,3	16,7	11,1
è tornata a lavorare come prima	38,2	88,7	31,3	22,2	64,8
ha ridotto il suo impegno lavorativo	8,8	8,7	62,5	0,0	16,6
ha smesso di lavorare per stare con figlio	5,9	1,7	0,0	61,1	7,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Se si considera il contributo che il proprio partner dà alla cura dei figli, si osserva come proprio tra le lavoratrici *si faccia di necessità virtù*. Tra queste ultime, per forza di cose, si tende a condividere di più il lavoro di cura dei figli con il partner, rispetto alle non occupate.

Tab. 5.8 – Modelli di condivisione del lavoro di cura per condizione occupazionale

Nella cura dei figli il partner:	occupate	disoccupate/in cerca di occupazione	inattive	Totale
la aiuta poco/ fa tutto lei	58,6	80,6	76,0	64,4
condivide con lei quasi tutti i compiti	41,4	18,4	24,0	35,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

In ogni caso, anche se lavorano, nel 58% dei casi nella cura dei figli le donne sono aiutate poco dal partner o addirittura fanno tutto da sole (cfr. tab. 5.9).

Solo tra le giovani lavoratrici è più diffuso un modello paritario nella divisione dei carichi familiari: il 47% delle giovani under 30 condivide quasi tutti i compiti familiari con il proprio partner, rispetto al 40% delle lavoratrici più adulte (30 e i 40 anni). In generale, però, sui modelli di condivisione dei compiti di cura sembrano pesare di più i livelli di istruzione: tra le giovanissime, infatti, sono soprattutto le più istruite ad essere orientate ad una maggiore condivisione dei carichi familiari (il 64% circa di quelle con alto titolo di studio rispetto al 17% delle lavoratrici con bassi livelli di istruzione) (cfr. tab. 5.10).

Tab. 5.9 - Modelli di condivisione del lavoro di cura per età (occupate)

Nella cura dei figli il partner:	fino a 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 60 anni	Totale
la aiuta poco/ fa tutto lei	52,8	59,8	59,7	58,6
condivide con lei quasi tutti i compiti	47,2	40,2	40,3	41,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Tab. 5.10 - Modelli di condivisione del lavoro di cura per titolo di studio tra le under 30 (occupate)

Nella cura dei figli il partner:	basso	medio	alto	Totale
la aiuta poco/ fa tutto lei	83,3	52,6	36,4	52,8
condivide con lei quasi tutti i compiti	16,7	47,4	63,6	47,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Complessivamente, se si confrontano i modelli di condivisione di genere del lavoro di cura delle lavoratrici intervistate nel 2004 e di quelle che hanno partecipato all'indagine più recente non si riscontra alcuna inversione di tendenza (il numero di lavoratrici che per la cura dei figli possono contare poco sul partner o che devono fare tutto da sole era pari al 56% circa nel 2004), a dimostrazione del fatto che la cura dei figli rimane un problema esclusivamente a carico delle madri.

In questa condizione, soprattutto per chi ha figli piccoli, la rete familiare dei *care givers* rimane una fonte di sostegno insostituibile (cfr. tab. 5.11): vi ricorre il 49% delle lavoratrici con figli piccoli e in generale il 42% delle lavoratrici madri. Oltre a poter fare poco affidamento sul partner, ancor meno si ha la possibilità di ricorrere all'aiuto di una baby sitter o di avere il sostegno dei servizi pubblici di prima infanzia²⁷.

Tab. 5.11 – Aiuto e sostegno cura dei figli

	Le occupate con figli piccoli <5 anni		Tutte le occupate	
	N	Percentuale casi*	N	Percentuale casi*
aiuto per la cura dei figli: genitori e suoceri	35	49,1	99	42,7
aiuto per la cura dei figli: padre o partner	19	31,1	67	28,9
aiuto per la cura dei figli: nessuno/fa tutto lei	15	12,3	58	25,0
aiuto per la cura dei figli: servizi pubblici	13	21,7	42	18,1
aiuto per la cura dei figli: baby sitter	9	10,4	24	10,3

*% intervistate che hanno dato almeno una risposta affermativa, il totale non è pari a 100 perché si potevano dare più risposte

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

²⁷ Le tendenze individuate seppur con percentuali diverse, che possono essere attribuite alla diversa composizione dei campioni di donne intervistate (nel 2009 il numero di lavoratrici con figli è minore rispetto al 2004), rimangono le medesime tra il 2004 e il 2006. In particolare, se da una parte diminuisce il ricorso ai servizi pubblici, dall'altra si fa più affidamento ai nonni (cfr. tabb. 4.11-4.11a).

Tab. 5.11a – Aiuto e sostegno cura dei figli (2004)

	Le occupate con figli piccoli <5 anni		Tutte le occupate	
	N	Percentuale casi*	N	Percentuale casi*
aiuto per la cura dei figli: genitori e suoceri	74	53,6	148	39,3
aiuto per la cura dei figli: padre o partner	49	35,5	124	32,9
aiuto per la cura dei figli: nessuno/fa tutto lei	12	8,7	98	26,0
aiuto per la cura dei figli: servizi pubblici	44	31,9	78	20,7
aiuto per la cura dei figli: baby sitter	31	22,5	52	13,8

*% intervistate che hanno dato almeno una risposta affermativa, il totale non è pari a 100 perché si potevano dare più risposte

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Dunque, visti gli impegni lavorativi mediamente standard, è evidente che le lavoratrici, a fronte di un atteggiamento relativamente poco collaborativo del partner e di un servizio pubblico carente, devono far fronte in modo autonomo alle responsabilità familiari, potendo contare al massimo sui genitori e sui suoceri. Complessivamente, anche il lavoro domestico ricade per lo più sulle donne: tra le quali, solo una lavoratrice su cinque può permettersi un aiuto a pagamento e la maggior parte solo per qualche ora a settimana (cfr. tab. 5.12).

Tra le più istruite, in particolare se giovani, oltre a modelli di condivisione del lavoro di cura più paritari, si rileva una maggiore propensione a ricorrere ad un aiuto esterno a pagamento, determinata da una più elevata disponibilità di reddito, di cui un alto livello di istruzione è generalmente considerato una buona proxy (Ires, 2004). Nello specifico, tra le lavoratrici più istruite oltre un terzo delle lavoratrici si avvale di un aiuto a pagamento per il lavoro domestico, rispetto al 10% circa delle meno istruite.

Tab. 5.12 – Ricorso aiuto a pagamento per titolo di studio (occupate)

	basso	medio	alto	Totale
no	90,4	82,0	66,7	78,7
qualche ora a settimana	8,0	13,0	24,7	15,8
più volte a settimana	1,6	4,1	7,8	4,8
tutti i giorni	-	0,9	0,9	0,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Oltre alla cura dei figli, le donne devono spesso farsi carico dell'assistenza dei genitori o di altri parenti anziani.

Se consideriamo solo il gruppo delle over 30, la cura continuativa di parenti o genitori anziani, come prevedibile, riguarda per lo più le donne non occupate (21,4% rispetto al 17% circa delle occupate). Tra le occupate, invece, si fanno carico di questo ulteriore lavoro di cura le donne più adulte (il 24% circa delle over 40 rispetto al 10% delle adulte in età centrale) e meno istruite (il 20% delle donne con basso livello di istruzione rispetto all'11% delle laureate). Condizioni in cui la marginalità lavorativa nel mercato si associa alla centralità della donna nel lavoro di cura; un modello che, peraltro, viene sostenuto proprio da un sistema di welfare che privilegia i trasferimenti economici alle famiglie più che l'offerta di servizi di assistenza.

Tab. 5.13 – Frequenza con cui accudisce genitori anziani per condizione occupazionale (solo gruppo over 30)

Frequenza con cui accudisce parenti anziani	occupate	non occupate	Totale
spesso	16,9	21,4	18,2
talvolta	10,9	15,5	12,2
raramente	11,5	12,3	11,8
mai	60,7	50,8	57,9
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Tra le madri attualmente non occupate, circa il 45% lavorava quando ha avuto il primo figlio (nel 2004 questa percentuale era pari al 40% circa).

Cosa è accaduto in seguito alla maternità? Oltre la metà delle donne ha continuato a lavorare come prima (53%), ma circa un quarto delle lavoratrici ha smesso di lavorare per dedicarsi alla cura dei figli (cfr. tab. 5.15). Questa percentuale è aumentata in modo significativo in seguito alla nascita degli altri figli, a conferma di come l'aumento del lavoro di cura induca alcune donne ad uscire in modo definitivo dal mercato.

Tab. 5.14 - Condizione occupazionale madri non occupate alla nascita del primo figlio

Quando ha avuto il primo figlio lavorava?	V.A.	%
sì	73	44,8
no	90	55,2
Totale	163	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Tab. 5.15 - Scelte successive nascita dei figli (non occupate)

	Primo figlio		Figli successivi	
	V.A.	%	V.A.	%
È tornata a lavorare come prima	38	53,5	10	27,0
Ha ridotto impegno lavorativo	11	15,5	9	24,3
Ha smesso di lavorare per stare con figlio	18	25,4	17	45,9
Ha perso o interrotto lavoro e non è riuscita a trovarne un altro	4	5,6	1	2,7
Totale	71	100,0	37	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

5.2 La maternità: un progetto a lungo termine

Oltre ad avere problematiche di conciliazione, le lavoratrici vivono anche con difficoltà la scelta di essere madri. Interrogate sulle motivazioni per cui le donne italiane fanno meno figli che in passato, facendo riferimento probabilmente alla propria esperienza personale, oltre un quarto delle

lavoratrici – quasi indipendentemente dalla condizione occupazionale – ritiene che la difficoltà maggiore vada attribuita alla precarietà del lavoro, che dà poca sicurezza economica e mette in moratoria la scelta della maternità. A ciò si aggiunge che più di un quinto delle donne riconosce come criticità prevalente l'elevato costo dei figli. Altrettanto rilevante, specie per le lavoratrici, è la carenza dei servizi pubblici per l'infanzia e, di conseguenza, la conciliazione che, come rilevato, rappresenta ancora un problema a carico esclusivo delle donne e delle proprie famiglie.

Dall'altra parte, però, si riconosce anche la propensione delle donne a realizzarsi nel lavoro sacrificando la famiglia (18,4%) e, addirittura, a puntare troppo sulla carriera per pensare ai figli (17,7%). Lo stereotipo della donna in carriera è più diffuso tra le donne inattive, le quali sono convinte che le donne non facciano figli proprio perché più concentrate sul successo professionale (25% rispetto al 16% delle occupate).

Tab. 5.16 – Le difficoltà di essere madri:

Motivo prevalente per cui le donne non fanno figli	occupate	disoccupate/in cerca di occupazione	inattive	Totale
Le donne sono troppo prese dalla carriera	15,8	18,9	25,2	17,7
Le donne tendono a realizzarsi non solo come madri	18,8	16,2	18,7	18,4
Le donne hanno lavori troppo precari per pensare ai figli	26,3	25,7	23,7	25,9
Nel mondo di oggi meglio non fare figli	2,8	3,4	0,7	2,6
I figli costano troppo	20,7	29,1	21,6	22,1
I servizi per l'infanzia sono molto carenti	14,7	6,1	10,1	12,7
Altro (difficile trovare uomo giusto/ scelta personale)	0,9	0,7	-	0,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Trattandosi di una valutazione soggettiva, a definire le opinioni delle donne intervengono anche alcune caratteristiche sociologiche come il livello di istruzione e l'area di residenza.

Le donne più istruite che, come osservato, considerano il lavoro principalmente come uno strumento di realizzazione, in modo analogo riconoscono che le donne tendono sempre più a realizzarsi anche al di fuori dell'ambito familiare, accentuandone il carattere di strumento di emancipazione dal ruolo di moglie e madre. Questa percezione, peraltro, è più comune tra le donne del Nord che tradizionalmente hanno un maggior attaccamento al lavoro e conseguenti tassi di partecipazione al mercato del lavoro più elevati rispetto alle meridionali.

A mostrare un maggior accordo con lo stereotipo per cui le donne che lavorano non fanno figli, perché più concentrate sulla carriera sono per lo più le donne meno istruite e residenti al Meridione.

Tab. 5.17 – Motivo prevalente per cui le donne non fanno figli per titolo di studio

Motivo prevalente per cui le donne non fanno figli	basso	medio	alto	Totale
Le donne sono troppo prese dalla carriera	22,0	16,8	15,6	17,7
Le donne tendono a realizzarsi non solo come madri	14,0	20,3	18,4	18,4
Le donne hanno lavori troppo precari per pensare ai figli	22,4	25,2	30,1	25,9
Nel mondo di oggi meglio non fare figli	1,9	3,4	1,6	2,6
I figli costano troppo	31,3	20,3	16,0	21,6
I servizi per l'infanzia sono molto carenti	8,4	11,8	16,4	12,3
Altro (difficile trovare uomo giusto/ scelta personale)	-	2,2	2,0	2,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

La precarietà come condizione critica per la progettazione della maternità rappresenta un problema soprattutto per le lavoratrici più istruite (30%) e residenti al Centro (32%); d'altra parte, il più elevato investimento formativo, in particolare per le lavoratrici più giovani, non preserva da un ingresso prolungato nel mercato del lavoro attraverso il lavoro a termine.

Tab. 5.18 - Tipologia famiglie per rapporto di lavoro

	standard	non standard	Totale
in coppia con figli	50,2	22,7	43,0
in coppia senza figli	18,0	14,2	17,0
da sola con figli	4,9	2,3	4,2
da sola	11,9	6,8	10,6
famiglia di origine	15,0	53,9	25,2
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Tab. 5.19 – Motivo prevalente per cui le donne non fanno figli per area territoriale

	Nord	Centro	Sud e Isole	Totale
Le donne sono troppo prese dalla carriera	13,2	15,3	24,2	17,7
Le donne tendono a realizzarsi non solo come madri	22,5	14,8	16,1	18,4
Le donne hanno lavori troppo precari per pensare ai figli	22,7	32,3	25,1	25,9
Nel mondo di oggi meglio non fare figli	1,6	2,6	3,7	2,6
I figli costano troppo	24,3	18,8	21,9	22,1
I servizi per l'infanzia sono molto carenti	14,5	15,3	9,0	12,3
Altro (difficile trovare uomo giusto/ scelta personale)	1,3	0,9	-	0,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Dunque, come evidenziato altrove (Saraceno, 2005; Deriu, 2007; Altieri, Ferrucci, Dota, 2008; Altieri, 2009), le modalità di partecipazione al mercato del lavoro, che prevedono sempre più una prolungata permanenza nell'area dell'instabilità lavorativa, tendono a compromettere alcune scelte importanti come l'autonomia abitativa e l'essere madre.

Difatti, se si considerano le donne tra i 31 e i 40 anni, a parità di età, il 52% delle lavoratrici non standard ha figli rispetto al 65% delle standard (in modo analogo, nel 2004, avevano figli il 69% delle lavoratrici non standard rispetto al 76% circa delle standard) (cfr. tabb. 5.20-5.20a).

Pertanto, se in parte per le donne madri che vivono una condizione di "acrobate" tra lavoro, lavoro di cura e cura di sé (Zucchetti, 2005), il lavoro atipico può rappresentare una strategia conciliativa; per le donne giovani la stabile permanenza nel lavoro atipico rende addirittura impossibile la scelta di essere madri. Così, in particolar modo se si è giovani, si rimanda nel tempo la scelta della maternità, dando spazio alla realizzazione professionale, ma solo perché le condizioni del mercato del lavoro non consentono di realizzarsi *anche* nella sfera privata.

Tab. 5.20 – Presenza figli per tipologia contrattuale ed età (2009)

			fino a 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 60 anni	Totale
standard	Ha figli?	si	25,7	65,3	80,9	63,2
		no	74,3	34,7	19,1	36,8
	Totale		100,0	100,0	100,0	100,0
non standard	Ha figli?	si	11,0	52,2	81,0	30,1
		no	89,0	47,8	19,0	69,9
	Totale		100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Tab. 5.20a – Presenza figli per tipologia contrattuale ed età (2004)

			fino a 30 anni	31-40 anni	41-60 anni	Totale
standard	Ha figli?	Sì	45,0	76,5	77,5	69,8
		No	55,0	23,5	22,5	30,2
	Totale		100,0	100,0	100,0	100,0
Non standard	Ha figli?	Sì	18,3	69,3	86,2	51,4
		No	81,7	30,7	13,8	48,6
	Totale		100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

CAPITOLO VI - La mancata partecipazione: una scelta?

L'indagine ha coinvolto anche un gruppo di donne che non lavorano, in modo da avere indicazioni sui motivi della mancata partecipazione al mercato del lavoro, ma anche rispetto al tipo di lavoro che stanno cercando le donne che si sono dichiarate disoccupate.

Un primo dato da segnalare riguarda i differenti livelli di istruzione tra occupate e non occupate: solo il 18% delle lavoratrici ha un basso titolo di studio rispetto al 27% delle disoccupate e al 36% circa delle inattive (cfr. tab. 6.1). Ciò attesterebbe che la mancata partecipazione al mercato del lavoro o, in generale, interruzioni più o meno prolungate dell'attività di lavoro retribuito sono ancora molto frequenti tra le donne, soprattutto se si hanno bassi titoli di studio. Tra le meno istruite prevalgono, quindi, atteggiamenti e comportamenti più tradizionali verso il lavoro, per cui, spesso, la maternità è alternativa all'impegno lavorativo. Del resto, non è un caso che il numero dei figli aumenti tra le inattive: quasi il 70% ha due o più figli rispetto al 57% delle occupate (cfr. tab. 6.2). Peraltro, l'atteggiamento verso il lavoro delle intervistate riflette i comportamenti nel mercato del lavoro avuto dalla propria madre (cfr. tab. 5.3): oltre il 40% delle madri delle intervistate ha sempre lavorato, con percentuali più elevate tra le lavoratrici più giovani (58%), tra le donne del Centro (66%) e tra le più istruite (50%).

Tab. 6.1 – Livelli di istruzione per condizione occupazionale

Livello istruzione	occupate	disoccupate	inattive	Totale
basso	18,1	27,2	35,6	22,1
medio	50,1	56,3	50,7	51,1
alto	31,8	16,6	13,7	26,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Tab. 6.2 – Numero dei figli per condizione occupazionale

	occupate	disoccupate	inattive	Totale
uno	42,7	57,4	31,6	42,6
due	50,1	26,5	52,6	47,6
tre o quattro	7,2	16,2	15,8	9,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Tab. 6.3 – Partecipazione al mercato del lavoro della madre per condizione occupazionale

Sua madre lavorava:	occupate	disoccupate	inattive	Totale
sì ha sempre lavorato	44,3	43,7	36,6	43,1
lavorato per un periodo	23,5	24,5	18,6	23,0
no non ha mai lavorato	32,1	31,8	44,8	33,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Inoltre, si riconferma la continuità dei modelli familiari tra madri e figlie, emersa nel 2004: le figlie delle lavoratrici più delle altre sono riuscite ad affermare all'interno della coppia un modello paritario nella cura dei figli, che, probabilmente, hanno acquisito nella famiglia di origine.

Tab. 6.3 b - Sua madre lavora o lavorava per contributo del partner alla cura dei figli

	fa tutto lei	la aiuta poco	condivide con lei quasi tutti i compiti	Totale
sì ha sempre lavorato	21,7	39,0	50,0	41,6
lavorato per un periodo	17,3	21,6	17,6	19,8
no non ha mai lavorato	60,9	39,5	32,4	38,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

6.1 Le inattive

Se consideriamo solo le inattive, quelle che non hanno mai lavorato sono circa il 44,5%²⁸. La percentuale di “inattive da sempre” è altissima tra le giovanissime (69% circa) e decresce all’aumentare dell’età. Ciò confermerebbe che l’inattività delle donne del nostro campione più che essere dovuta ad un orientamento *family committed*, risente della normale evoluzione del ciclo di alternanza scuola-lavoro.

Difatti, se si escludono le giovani al di sotto dei 30 anni, che sono fuori dal mercato per lo più perché inserite in un percorso di studi, risulta che solo il 25% delle donne non ha mai avuto un’esperienza di lavoro retribuito²⁹ (cfr. tab. 6.4); con una forte polarizzazione tra più istruite, che solo nel 10% dei casi non hanno avuto alcuna esperienza nel mondo del lavoro, e meno istruite, tra le quali, al contrario, ben il 29% è stata sempre inattiva.

Peraltro, la partecipazione delle donne al mondo del lavoro è strettamente connessa alle opportunità che alla componente femminile sono offerte nel mercato del lavoro: tra le donne più adulte, a parità di età, la quota di persone che non sono mai transitate nel mercato del lavoro si riduce notevolmente da Sud a Nord: nel meridione il 63% delle inattive over 30 ha avuto almeno un’esperienza di lavoro rispetto a ben il 90% del Nord e all’85% delle attuali inattive residenti al Centro.

Tab. 6.4 – Inattive over 30 per condizione occupazionale passata ed età

Ha mai lavorato?	da 31 a 40 anni	da 41 a 60 anni	Totale
sì	69,9	81,0	74,9
no	30,1	19,0	25,1
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

²⁸ La percentuale rilevata tra le nostre intervistate sottostima quella registrata tra le non occupate italiane (54,2%) (Elaborazioni Ires su dati Istat Fdl, medie 2008).

²⁹ Va segnalato che tra le non occupate italiane questa percentuale è pari al 38,4%. Inoltre, è possibile osservare come si differenzino i percorsi di maschi e femmine: considerando tutta la popolazione tra i 15 e i 59 anni le distribuzioni per genere degli inattivi che non hanno mai lavorato sono simili. Prendendo in esame solo gli attuali inattivi di età superiore ai 30 anni, le distanze tra maschi e femmine sono molto marcate: solo l’11% dei maschi inattivi non ha avuto precedenti esperienze di lavoro rispetto al 38,4% delle donne (cfr. tabb. 6.7 e 6.7a).

Tab. 6.5 – Inattive over 30 per condizione occupazionale passata e livello di istruzione

Ha mai lavorato?	Basso	Medio	Alto	Totale
sì	71,2	73,3	89,3	74,9
no	28,8	26,7	10,7	25,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Tab. 6.6 – Inattive over 30 per condizione occupazionale passata e territorio

Ha mai lavorato?	Nord	Centro	Sud e Isole	Totale
sì	91,5	85,0	63,0	74,9
no	8,5	15,0	37,0	25,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Tab. 6.7 - Non occupati di età 15-59 anni per sesso e precedente esperienza lavorativa (MEDIE 2008) (valore assoluto in migliaia)

	Maschio				Femmina				Totale			
	persone in cerca		inattivi		persone in cerca		inattivi		persone in cerca		inattivi	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Ha mai svolto un lavoro?	587	73,2	1607	41,8	575	66,6	3546	44,7	1162	69,8	5152	43,8
Sì												
No	215	26,8	2122	55,2	289	33,4	4297	54,2	503	30,2	6419	54,5
No, permanentemente inabile al lavoro	-	-	115	3,0	-	-	83	1,0	-	-	198	1,7
Totale	802	100,0	3843	100,0	864	100,0	7926	100,0	1666	100,0	11769	100,0

Fonte: Istat Fdl, medie 2008

Tab. 6.7a – Non occupati di età 30-59 anni per sesso e precedente esperienza lavorativa (MEDIE 2008) (valore assoluto in migliaia)

	Maschio				Femmina				Totale			
	persone in cerca		inattivi		persone in cerca		inattivi		persone in cerca		inattivi	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Ha mai svolto un lavoro?	410	90,4	1259	83,3	415	78,8	3059	60,4	825	84,2	4318	65,6
Sì												
No	43	9,6	167	11,0	111	21,2	1946	38,4	155	15,8	2113	32,1
No, permanentemente inabile al lavoro	-	-	86	5,7	-	-	62	1,2	-	-	148	2,2
Totale	454	100,0	1512	100,0	526	100,0	5067	100,0	980	100,0	6579	100,0

Fonte: Istat Fdl, medie 2008

Se consideriamo solo il gruppo delle inattive con precedenti esperienze di lavoro, registriamo la tendenza ad una polarizzazione tra giovanissime “scoraggiate” che sono fuoriuscite dal mercato in seguito alla conclusione di un lavoro a termine e donne più adulte che hanno lasciato il lavoro dopo la maternità o per altri motivi familiari (cfr. tab. 6.8). Pertanto, la mancata partecipazione al mercato del lavoro sempre più spesso è una condizione subita, più che una scelta consapevole delle donne.

Tab. 6.8 - Motivo interruzione precedente attività lavorativa per le inattive con precedenti esperienze di lavoro

	fino a 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 60 anni	Totale
licenziamento	7,7	7,4	10,0	8,8
conclusione di un lavoro a termine	69,2	3,7	2,5	13,8
maternità	-	44,4	15,0	22,5
altri motivi familiari	7,7	22,2	25,0	21,3
frequenza corso di studi	15,4	7,4		5,0
prepensionamento o pensionamento	-	-	30,0	15,0
dimissioni	-	11,1	10,0	8,8
chiusura attività in proprio/altro	-	3,7	7,5	5,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Dunque, si esce dal mercato molto spesso perché non si hanno altre alternative e in modo analogo si continua a restarne fuori non per scelta, ma perché si fa fatica a conciliare il lavoro di cura con quello retribuito o ancora perché si pensa che tanto non c'è lavoro.

Se si escludono ancora una volta le giovani al di sotto dei 30 anni, tra le donne più adulte i motivi per i quali non si cerca un lavoro sono legati o a problemi di conciliazione (36% circa) o, addirittura, all'effetto scoraggiamento (20%) che interessa particolarmente le over 40 (cfr. 6.10). In tal senso, questo gruppo di inattive potrebbe essere considerato come un gruppo di donne fuori dal mercato potenzialmente occupabili se vi fossero le condizioni.

Tab. 6.9 – Motivi inattività per età

Per quale motivo non cerca lavoro:	fino a 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 60 anni	Totale
non le interessa	-	14,6	21,8	13,0
gli impegni familiari glielo impediscono	4,7	43,8	29,1	26,7
pensa che tanto non riuscirebbe a trovarlo	-	12,5	27,3	14,4
non ne ha bisogno	2,3	12,5	12,7	9,6
sta ancora studiando	90,7	8,3		29,5
altro (pensione, disabile)	2,3	8,3	9,1	6,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Tab. 6.10 – Motivi inattività donne over 30

Per quale motivo non cerca lavoro:	da 31 a 40 anni	da 41 a 60 anni	Totale*
non le interessa	14,6	21,8	18,4
gli impegni familiari glielo impediscono	43,8	29,1	35,9
pensa che tanto non riuscirebbe a trovarlo	12,5	27,3	20,4
non ne ha bisogno	12,5	12,7	12,6
sta ancora studiando	8,3	-	3,9
altro (pensione, disabile)	8,3	9,1	8,7
Totale	100,0	100,0	100,0

*totale diverso da tab. 7.7 perché fa riferimento al solo gruppo delle over 30

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Inoltre, introducendo la variabile “territorio”, è possibile rilevare come le motivazioni che tengono le donne fuori dal mercato siano per lo più connesse alla struttura di opportunità relativa tanto al mercato del lavoro, quanto al sistema di welfare. Al Nord, le donne con precedenti esperienze di lavoro che attualmente sono inattive restano fuori dal mercato per lo più per problemi di conciliazione (45%), mentre al Sud è forte l'effetto scoraggiamento che riduce la propensione alla ricerca attiva del lavoro (33%) (cfr. tab. 6.11).

Tab. 6.11 – Motivo per cui non si cerca lavoro tra le inattive con precedenti esperienze lavorative (escluse inattive inserite in percorsi di studio)

	Nord	Centro	Sud e Isole	Totale
non le interessa	13,6	17,6	16,7	15,9
gli impegni familiari glielo impediscono	45,5	47,1	20,0	34,8
pensa che tanto non riuscirebbe a trovarlo	22,7	11,8	33,3	24,6
non ne ha bisogno	13,6	23,5	13,3	15,9
altro (pensione, disabile)	4,5	0,0	16,7	8,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

N=69

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

In ogni caso, tra le inattive vi è anche una piccola quota di non occupate “per scelta”, alle quali non interessa lavorare o che addirittura non ne hanno bisogno (cfr. tab. 6.9). Tuttavia, la possibilità di scelta riguarda solo le più istruite che, pur avendo elevati livelli di istruzione, non hanno interesse a lavorare; verosimilmente, è possibile che in questo caso il titolo di studio abbia favorito sì dei processi di mobilità sociale, ma attraverso il matrimonio. Le meno istruite, invece, sono fuori dal mercato perché hanno difficoltà a trovare lavoro o perché hanno problemi di conciliazione che rendono più conveniente dedicarsi al lavoro di cura, piuttosto che dividersi tra lavoro di mercato e carichi familiari (cfr. tab. 6.12a).

Tab. 6.12 – Motivi inattività per titolo di studio (tutte le inattive)

Per quale motivo non cerca lavoro:	basso	medio	alto	Totale
non le interessa	9,4	13,5	21,1	13,0
gli impegni familiari glielo impediscono	35,8	23,0	15,8	26,7
pensa che tanto non riuscirebbe a trovarlo	22,6	9,5	10,5	14,4
non ne ha bisogno	11,3	9,5	5,3	9,6
sta ancora studiando	17,0	36,5	36,8	29,5
altro (pensione, disabile)	3,8	8,1	10,5	6,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Tab. 6.12a – Motivi inattività per titolo di studio (solo over 30)

Per quale motivo non cerca lavoro:	basso	medio	alto	Totale*
non le interessa	11,4	21,7	30,8	18,4
gli impegni familiari glielo impediscono	43,2	32,6	23,1	35,9
pensa che tanto non riuscirebbe a trovarlo	27,3	15,2	15,4	20,4
non ne ha bisogno	13,6	13,0	7,7	12,6
altro (pensione, disabile)	4,5	17,4	13,1	12,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

*totale diverso da tab. 7.7 perché fa riferimento al solo gruppo delle over 30

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

6.2 Le disoccupate

Le disoccupate, nella maggior parte dei casi, hanno subito interruzioni “fisiologiche” del lavoro, subendo gli andamenti della domanda: la maggior parte ha perso il lavoro per scadenza del contratto (nel 30% dei casi), il resto in seguito al licenziamento (15% circa) o alla chiusura di un’attività in proprio (10%). Le disoccupate che hanno perso il lavoro in seguito alla scadenza del contratto si concentrano tra le giovani mediamente più istruite (cfr. tabb. 6.13-6.14). Il licenziamento, invece, ha determinato l’uscita dal lavoro delle giovani con bassi livelli di istruzione che, probabilmente, scontano una condizione di debolezza nel mercato del lavoro, essendo peraltro residenti prevalentemente nel Mezzogiorno, dove le opportunità di lavoro sono più rarefatte e più labili, soprattutto se non si ha a disposizione un elevato capitale umano. Molte disoccupate anche se più istruite, e quasi indipendentemente dall’età, hanno perso il precedente lavoro in seguito alla maternità, a conferma di come questa condizione continui ad essere un motivo di espulsione dal mercato del lavoro per le donne, soprattutto se si lavora con contratti a termine che danno poche garanzie e tutele sociali.

Tab. 6.13 – Da Motivi interruzione lavoro

Motivo interruzione precedente lavoro:	disoccupate	inattive	Totale
licenziamento	14,8	8,8	12,2
conclusione di un lavoro a termine	30,6	13,8	23,4
maternità	16,7	22,5	19,1
altri motivi familiari	16,7	21,3	18,6
frequenza corso di studi	4,6	5,0	4,8
prepensionamento o pensionamento	0,9	15,0	6,9
dimissioni	5,6	8,8	6,9
chiusura attività in proprio/altro	10,2	5,0	8,0
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Tab. 6.14 –Motivi interruzione lavoro per titolo di studio delle disoccupate (solo disoccupate)

Motivo interruzione precedente lavoro:	basso	medio	alto	Totale
licenziamento	22,6	13,3	5,9	14,8
conclusione di un lavoro a termine	16,1	40,0	23,5	30,6
maternità	12,9	16,7	23,5	16,7
altri motivi familiari	29,0	8,3	23,5	16,7
frequenza corso di studi	3,2	5,0	5,9	4,6
prepensionamento o pensionamento	-	1,7	-	0,9
dimissioni	-	8,3	5,9	5,6
chiusura attività in proprio/altro	16,1	6,7	11,8	10,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Complessivamente, la maggior parte delle non occupate è fuori dal mercato da non più di 5 anni (56% circa), in particolar modo tra le disoccupate. Queste ultime nel 45% dei casi vivono una condizione di disoccupazione di breve durata, tipica di chi, anche possedendo elevati livelli di istruzione, alterna la disoccupazione a lavori a termine (rispetto al 45% del totale il 54% ha almeno la laurea) (cfr. tab. 6.16).

Tab. 6.15– Da quanti anni si è interrotta precedente attività di lavoro

	disoccupate	inattive	Totale
meno di 5 anni	61,1	48,1	55,6
da 6 a 10 anni	16,7	9,9	13,8
da 11 a 20 anni	20,4	23,5	21,7
oltre 20 anni	1,9	18,5	9,0
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Tab. 6.16 – Durata disoccupazione per livello di istruzione

livello istruzione	durata disoccupazione		Totale
	breve durata	lunga durata	
basso	28,9	71,1	100,0
medio	50,6	49,4	100,0
alto	54,5	45,5	100,0
Totale	45,3	54,7	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Che tipo di lavoro cercano le donne? La maggior parte si accontenterebbe di un lavoro qualsiasi (39%), ma solo se in possesso di basse credenziali educative e se si è avanti con l'età.

Tab. 6.17 – Che tipo di lavoro cerca:

	V.A.	%
un lavoro qualsiasi	57	39,0
un lavoro gratificante e/o adeguato agli studi fatti	38	26,0
un lavoro che consenta di conciliare gli impegni familiari	31	21,2
un lavoro che le permetta autonomia economica	20	13,7
Totale	146	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Viceversa, le più giovani e più istruite, forti del sostegno della famiglia di origine, sono più selettive e adottano la tipica strategia di attesa dei giovani con alti livelli di istruzione, aspettando un lavoro gratificante e più coerente con il proprio percorso di studi (tabb. 6.18-6.19).

Tab. 6.18 – Che tipo di lavoro cerca per livello di istruzione

	basso	medio	alto	Totale
un lavoro qualsiasi	51,3	43,4	4,2	39,0
un lavoro gratificante e/o adeguato agli studi fatti	7,7	19,3	79,2	26,0
un lavoro che le permetta autonomia economica	10,3	16,9	8,3	13,7
un lavoro che consenta di conciliare gli impegni familiari	30,8	20,5	8,3	21,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Tab. 6.19– Che tipo di lavoro cerca per età

	fino a 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 60 anni	Totale
un lavoro qualsiasi	37,5	35,8	48,3	39,0
un lavoro gratificante e/o adeguato agli studi fatti	34,4	26,4	6,9	26,0
un lavoro che le permetta autonomia economica	12,5	17,0	10,3	13,7
un lavoro che consenta di conciliare gli impegni familiari	15,6	20,8	34,5	21,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Nonostante la disoccupazione, solo poco più del 40% delle intervistate sarebbe disponibile a trasferirsi; peraltro, una maggior propensione alla mobilità territoriale è manifestata dalle lavoratrici giovani e con elevati livelli di istruzione ed è condizionata dalla possibilità di accedere ad un buon lavoro (probabilmente stabile, ben remunerato e coerente con gli studi fatti).

Tab. 6.20– Disponibilità al trasferimento per lavoro:

	V.A.	%
Sì	22	15,1
Sì, ma soltanto per un breve periodo	5	3,4
Sì, ma soltanto per condizioni di lavoro molto buone	34	23,3
No per nessun motivo	84	58,2
Totale	146	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Tab. 6.21 – Disponibilità al trasferimento per età

	fino a 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 60 anni	Totale
Sì	18,8	15,1	6,9	15,1
Sì, ma soltanto per un breve periodo	3,1	1,9	6,9	3,4
Sì, ma soltanto per condizioni di lavoro molto buone	32,8	20,8	6,9	23,3
No per nessun motivo	45,3	60,4	79,3	57,5
altro	-	1,9	-	0,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Tab. 6.22 – Disponibilità al trasferimento per titolo di studio

	basso	medio	alto	Totale
Sì	10,3	14,5	25,0	15,1
Sì, ma soltanto per un breve periodo	2,6	4,8	-	3,4
Sì, ma soltanto per condizioni di lavoro molto buone	7,7	24,1	45,8	23,3
No per nessun motivo	79,5	55,4	29,2	57,5
Altro	-	1,2	-	0,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

CAPITOLO VII - Un focus sulla crisi e su suoi effetti sulle famiglie delle lavoratrici

Un focus specifico dell'indagine ha riguardato la condizione economica delle famiglie delle donne intervistate. Considerando, da una parte, il peso che il reddito da lavoro delle donne ha nel sostenere materialmente il nucleo familiare e, dall'altra, si è posta particolare attenzione ai possibili effetti della crisi sul tenore di vita delle famiglie, sulla condizione occupazionale dei suoi membri e sulle paure (eventuali) che gettano ombra sul futuro delle intervistate e delle proprie famiglie³⁰.

7.1 Redditi da lavoro (netti) delle donne: il contributo al sostegno economico della famiglia

La maggioranza relativa delle lavoratrici percepisce dai 10 ai 15 mila euro netti annui, quasi indipendentemente dalla condizione contrattuale e dalla modalità oraria. Al di sopra e al di sotto della classe modale di reddito, invece, si individuano marcate differenziazioni tra le lavoratrici: con punte più elevate di reddito da lavoro per le lavoratrici standard³¹ e a tempo pieno e, viceversa, una maggiore penalizzazione economica per le lavoratrici non standard e a part-time.

Ai livelli di reddito più bassi, inferiori ai 10 mila euro annui si colloca, infatti, oltre la metà delle lavoratrici non standard (rispetto al 28% circa del totale) - soprattutto collaboratrici e lavoratrici del sommerso (cfr. tab. 7.2a) -, e una quota significativa di part-timers (cfr. tab. 7.3). D'altra parte, in precedenza abbiamo visto come spesso il lavoro part-time si associa al lavoro a termine o irregolare.

Tab. 7.1 - Reddito da lavoro netto annuo delle lavoratrici:

	V.A.	%
fino a 5.000	33	8,7
più di 5.000 e fino a 10.000	75	19,7
più di 10.000 e fino a 15.000	119	31,3
più di 15.000 e fino a 20.000	64	16,8
oltre 20.000	89	23,4
Totale	380	100,0

Casi mancanti: 309 casi

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Tab. 7.2 - Reddito da lavoro netto annuo per rapporto di lavoro:

	rapporto di lavoro		Totale
	standard	non standard e senza contratto	
fino a 10.000	19,5	56,5	27,9
più di 10.000 e fino a 15.000	31,3	32,9	31,6
più di 15.000 e fino a 20.000	20,5	5,9	17,2
oltre 20.000	28,8	4,7	23,3
Totale	100,0	100,0	100,0

*Totale diverso da tab. 7.1, a causa dei casi mancanti (N=7) per variabile rapporto di lavoro

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

³⁰ L'indagine è stata effettuata tra marzo ed aprile del 2009, dunque nel pieno della crisi che ha investito il sistema economico globale.

³¹ Si ricorda che la maggior parte sono dipendenti a tempo indeterminato.

Tab. 7.2a - Reddito da lavoro netto annuo per rapporto di lavoro:

	Dipendenti a tempo indeterminato	Dipendente a termine	Collaboratrici	Autonome	Lavoratrici senza contratto	Totale*
fino a 10.000	17,8	47,5	64,3	27,4	64,7	27,9
più di 10.000 e fino a 15.000	32,9	37,5	28,6	23,5	29,4	31,6
più di 15.000 e fino a 20.000	19,4	10,0	-	25,5	5,9	17,2
oltre 20.000	30,0	5,0	7,1	23,5	-	23,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

*Totale diverso a causa dei casi mancanti (N=7) per variabile rapporto di lavoro

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Tab. 7.3 - Reddito da lavoro netto annuo per rapporto di lavoro:

	Modalità oraria		Totale*
	tempo pieno	part time	
fino a 10.000	14,9	39,1	22,4
più di 10.000 e fino a 15.000	34,0	33,3	33,8
più di 15.000 e fino a 20.000	19,1	14,9	17,8
oltre 20.000	32,0	12,6	26,0
Totale	100,0	100,0	100,0

*Totale diverso a causa dei casi mancanti (N=99) per variabile modalità oraria

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Un ulteriore fattore discriminante nei livelli retributivi è il titolo di studio, in relazione al quale osserviamo una polarizzazione tra lavoratrici meno istruite con bassi livelli di reddito e lavoratrici con più elevati livelli di scolarità che, al contrario, raggiungono livelli di reddito da lavoro annui anche superiori ai 20 mila euro.

Ad essere penalizzate di più, quindi, sono le lavoratrici meno istruite, in particolare se giovani e con rapporti di lavoro non standard. Ciononostante, i dati di indagine permettono di rilevare che, anche se si hanno elevati livelli di istruzione, in molti casi si fa fatica a superare i 10 mila euro annui, proprio perché si lavora con contratti a termine: una situazione che interessa ben il 55% circa delle lavoratrici con rapporto di lavoro non standard ed elevato livello di istruzione (cfr. tab. 7.5).

Tab. 7.4 - Reddito da lavoro netto annuo per livello di istruzione:

Reddito lavoro annuo:	livello istruzione			Totale
	basso	medio	alto	
fino a 10.000	34,4	27,3	27,1	28,4
più di 10.000 e fino a 15.000	31,3	38,2	20,5	31,3
più di 15.000 e fino a 20.000	20,9	16,8	14,8	16,8
oltre 20.000	13,4	17,8	37,7	23,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Tab. 7.5 - Reddito da lavoro netto annuo per livello di istruzione e rapporto di lavoro:

		Livello di istruzione			Totale
		basso	medio	alto	
Standard	fino a 10.000	26,0	19,0	16,1	19,5
	più di 10.000 e fino a 15.000	33,3	37,4	19,5	31,3
	più di 15.000 e fino a 20.000	24,1	21,8	16,1	20,5
	oltre 20.000	16,7	21,8	48,3	28,8
	Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Non standard	fino a 10.000	66,7	55,0	54,5	56,5
	più di 10.000 e fino a 15.000	25,0	42,5	24,2	32,9
	più di 15.000 e fino a 20.000	8,3	-	12,1	5,9
	oltre 20.000	-	2,5	9,1	4,7
	Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Ciò considerato, se si tiene conto del reddito che sostiene economicamente la famiglia, solo per una lavoratrice su cinque il reddito derivante dall'attività lavorativa rappresenta l'unica fonte di sostegno economico; questa condizione, peraltro, riguarda per lo più le donne che vivono sole o sole con figli³². La maggior parte, invece, contribuisce con il proprio reddito da lavoro ad implementare quello complessivo della famiglia.

Una totale dipendenza economica dal partner, viceversa, si riscontra tra le non occupate; tra le occupate questa quota è per lo più marginale (8%) e corrisponde alla quota di lavoratrici che guadagnano in un anno non più di 5 mila euro (8,7%).

7.2 La crisi e i suoi effetti sulla vita delle famiglie

Come anticipato, l'indagine ha avuto tra i propri obiettivi anche una valutazione dei possibili effetti della crisi economica sull'occupazione; che, per quanto ancora non definibili in un periodo così breve, sono stati rilevati anche tra le nostre intervistate (cfr. tabb. 7.7-7.8).

Nel Meridione sono emerse le maggiori difficoltà: soprattutto al Sud, infatti, negli ultimi 12 mesi nelle famiglie delle intervistate si sono riscontrate maggiori difficoltà a trovare lavoro (28% rispetto al 17% circa del totale); o addirittura almeno in una famiglia su 5 qualcuno ha perso improvvisamente il lavoro (rispetto al 13% del totale).

Un dato da segnalare, che evidenzia la diffusione della crisi e dei suoi effetti, è quello relativo al Nord Est, un territorio dal tessuto economico-produttivo fortemente dinamico, dove una percentuale lievemente superiore alla media di donne ha affermato che nella propria famiglia nell'ultimo anno qualcuno è rimasto improvvisamente disoccupato (cfr. tab. 7.6).

³² Si ricorda che solo il 5% delle donne del campione è divorziata o separata e tra queste appena il 34% riceve regolarmente un contributo economico dall'ex-marito.

Tab. 7.6 - Negli ultimi 12 mesi qualcuno della sua famiglia è rimasto improvvisamente disoccupato:

	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
sì	8,7	13,8	8,1	20,2	13,3
no	91,3	86,2	91,9	79,8	86,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Tab. 7.7 - Negli ultimi 12 mesi qualcuno della sua famiglia ha avuto maggiori difficoltà a trovare lavoro:

	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
sì	13,4	9,5	7,2	28,0	16,7
no	86,6	90,5	92,8	72,0	83,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Se si considerano anche i possibili effetti della crisi sui redditi delle famiglie, si rileva che per più di una lavoratrice su quattro il reddito complessivo della famiglia è diminuito nell'ultimo anno (cfr. tab. 7.8). Peraltro, questa condizione interessa particolarmente le non occupate (31% circa), possibile effetto del fatto che molte di loro hanno perso il lavoro nell'ultimo anno.

Tab. 7.8 - Andamento reddito da lavoro complessivo della famiglia negli ultimi 12 mesi per area territoriale

Negli ultimi 12 mesi il reddito della famiglia:	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
è rimasto invariato	71,0	68,4	62,5	67,7	67,5
è diminuito	23,8	26,3	33,6	25,0	26,9
è aumentato	5,2	5,3	3,9	7,3	5,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Tab. 7.9 - Andamento reddito da lavoro complessivo della famiglia negli ultimi 12 mesi per condizione occupazionale delle intervistate

Negli ultimi 12 mesi il reddito della famiglia:	Occupate	Non occupate	Totale
rimasto invariato	68,2	65,6	67,5
diminuito	25,1	30,9	26,9
aumentato	6,6	3,4	5,7
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

7.3 Le difficoltà economiche delle famiglie e il ruolo del lavoro femminile

La disoccupazione propria o di un familiare, cui segue la diminuzione del reddito disponibile, ha effetti diretti sulla condizione economica delle famiglie.

Complessivamente, tra le famiglie delle nostre intervistate si sono rilevati evidenti segnali di difficoltà: solo poco meno del 30% delle intervistate dichiara di arrivare senza problemi alla fine del

mese³³. Minori difficoltà si registrano tra le famiglie che possono contare su due redditi: arriva a fine mese senza difficoltà il 33% delle famiglie in cui la donna lavora rispetto al 22% circa delle famiglie in cui la donna non è occupata (cfr. tab. 7.10).

In particolare, le famiglie delle non occupate in quasi il 40% dei casi fanno fatica ad arrivare alla fine del mese, un dato che raggiunge il 45% proprio tra le disoccupate.

Il lavoro delle donne, quindi, si mostra sempre più necessario al sostentamento economico delle famiglie, soprattutto in un contesto economico nel quale gli effetti della crisi compromettono la tenuta del modello del maschio *breadwinner*³⁴.

Tab. 7.10 - Capacità economica della famiglia per condizione occupazionale

Come riesce lei (e la sua famiglia) ad arrivare alla fine del mese:	occupate	Non occupate	Totale
con grande difficoltà	9,6	20,9	13,0
con difficoltà	14,9	18,5	16,0
con qualche difficoltà	42,4	39,1	41,4
senza alcuna difficoltà	33,0	21,5	29,6
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Ed è nel Mezzogiorno che si evidenziano le maggiori difficoltà: anche se la donna lavora, a parità di condizioni, al Sud solo il 27% delle famiglie arriva senza difficoltà a fine del mese rispetto al 35% delle famiglie del Centro-Nord. Del resto, proprio al Sud oltre il 46% delle famiglie mono-reddito fa fatica ad arrivare a fine mese rispetto al 31% delle famiglie mono-reddito del Centro-Nord (cfr. tab. 7.10a).

Tab. 7.10a. - Capacità economica della famiglia per condizione occupazionale e territorio

		Occupate	Non occupate	Totale
Centro-Nord	con grande difficoltà	6,6	19,3	9,6
	con difficoltà	13,3	12,4	13,1
	con qualche difficoltà	44,7	42,8	44,3
	senza alcuna difficoltà	35,4	25,5	33,1
	Totale	100,0	100,0	100,0
Mezzogiorno	con grande difficoltà	16,9	22,4	19,3
	con difficoltà	18,9	24,3	21,2
	con qualche difficoltà	36,8	35,5	36,3
	senza alcuna difficoltà	27,4	17,8	23,2
	Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Le criticità maggiori, peraltro, riguardano le donne (e quindi le famiglie) con figli: oltre il 35% delle

³³ In base ai dati Istat (Rapporto annuale 2009) la quota di famiglie italiane che nel 2007 dichiaravano di arrivare "con facilità o con molta facilità" a fine mese è pari al 6% del totale, mentre oltre il 36% vi arriva con difficoltà o, addirittura, grandi difficoltà.

³⁴ Il recente rapporto Istat sulla situazione del Paese (2009) ha segnalato che all'interno delle coppie in sei casi su dieci i disoccupati sono donne, tuttavia nel corso del 2008 oltre la metà dell'incremento dei disoccupati maschi ha interessato i genitori nelle coppie con figli (Istat, 2009, p. 168).

famiglie con figli fa fatica ad arrivare a fine mese rispetto al 29% del totale³⁵ (cfr. tab. 7.11).

Tab. 7.11 - Capacità economica della famiglia per presenza figli

Come riesce lei (e la sua famiglia) ad arrivare alla fine del mese:	Ha figli?		Totale
	Sì	No	
con grande difficoltà	17,3	7,9	13,0
con difficoltà	18,1	13,5	16,0
con qualche difficoltà	38,0	45,5	41,4
senza alcuna difficoltà	26,6	33,1	29,6
Totale	100,0%	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Ancora una volta nel Mezzogiorno si riscontrano condizioni di maggiore vulnerabilità: il 48% delle famiglie con figli fa fatica ad arrivare a fine mese rispetto al 28% delle famiglie con figli del Centro-Nord.

Tab. 7.11a - Capacità economica della famiglia per presenza figli e territorio

			Sì	No	Totale
Nord	come riesce lei (e la sua famiglia) ad arrivare alla fine del mese	con grande difficoltà	13,1	5,5	9,6
		con difficoltà	15,1	10,7	13,1
		con qualche difficoltà	41,5	47,4	44,3
		senza alcuna difficoltà	30,3	36,4	33,1
		Totale	100,0	100,0	100,0
Sud e Isole	come riesce lei (e la sua famiglia) ad arrivare alla fine del mese	con grande difficoltà	24,5	12,4	19,3
		con difficoltà	23,0	19,0	21,2
		con qualche difficoltà	32,0	41,8	36,3
		senza alcuna difficoltà	20,5	26,8	23,2
		Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

In generale, se si mettono a fuoco le condizioni familiari delle intervistate, si evidenziano difficoltà più elevate non solo per le donne che vivono in coppia con figli (famiglia tradizionale), ma soprattutto per le famiglie monogenitoriali nelle quali le donne sono sole a prendersi cura dei figli (cfr. tab. 7.12).

Nel complesso, le condizioni economiche migliorano solo se si vive in coppia senza figli o se si è ancora in famiglia. Quindi, le situazioni che il più delle volte costituiscono l'effetto delle criticità che le giovani generazioni hanno ad accedere ad opportunità di lavoro che consentano di progettare e realizzare il passaggio alla vita adulta (autonomia abitativa, matrimonio e figli, ecc.) sono quelle che più preservano dal rischio di vulnerabilità sociale. Soprattutto nel caso delle giovani lavoratrici, il fatto di non avere figli è spesso una condizione legata alla precarietà delle condizioni di lavoro, e

³⁵ A questo riguardo, va sottolineato che l'Istat (2009) ha registrato effetti della crisi maggiori proprio tra le coppie con figli, tra le quali sono in aumento quelle senza occupati o con almeno un disoccupato (41 famiglie in più in tutto il 2008).

i nostri dati lo hanno confermato, così come la scelta – spesso imposta – di rimanere in famiglia.

Tab. 7.12 - Capacità economica della famiglia per condizioni familiari e di convivenza

Condizioni familiari e di convivenza:	Come riesce lei (e la sua famiglia) ad arrivare alla fine del mese?				Totale
	con grande difficoltà	con difficoltà	con qualche difficoltà	senza alcuna difficoltà	
in coppia con figli	16,1	16,3	39,8	27,8	100,0
in coppia senza figli	9,8	11,1	44,4	34,6	100,0
da sola con figli	35,1	29,7	18,9	16,2	100,0
da sola	10,0	21,1	43,3	25,6	100,0
famiglia di origine	8,5	14,8	44,4	32,4	100,0
Totale	13,0	16,0	41,4	29,6	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Le difficoltà incontrate sono tali che quasi il 40% delle famiglie delle intervistate non riuscirebbe ad affrontare una spesa imprevista di 750 euro³⁶. Le famiglie in cui la donna non lavora sono quelle più a rischio: ben il 51% circa avrebbe seri problemi ad affrontare improvvisamente una spesa di 750 euro.

Da questo punto di vista, anche l'Istat nell'ultimo rapporto sulla situazione del Paese (Istat, 2009) ha sottolineato come la presenza di uno o più redditi da lavoro riduce il rischio di vulnerabilità economica cui vanno incontro le famiglie.

In ogni caso, va evidenziato come anche tra le occupate, almeno per una lavoratrice su tre, la capacità di far fronte ad una spesa imprevista del valore di 750 euro rimane un problema (cfr. tab. 7.13); e questo si verifica soprattutto nei casi in cui il lavoro retribuito è un'attività marginale e poco remunerativa, sia perché si lavora "a nero", sia perché si sta nel mercato in modo discontinuo.

Tab. 7.13 - Capacità di far fronte ad una spesa imprevista per l'ammontare di 750 euro per condizione occupazionale

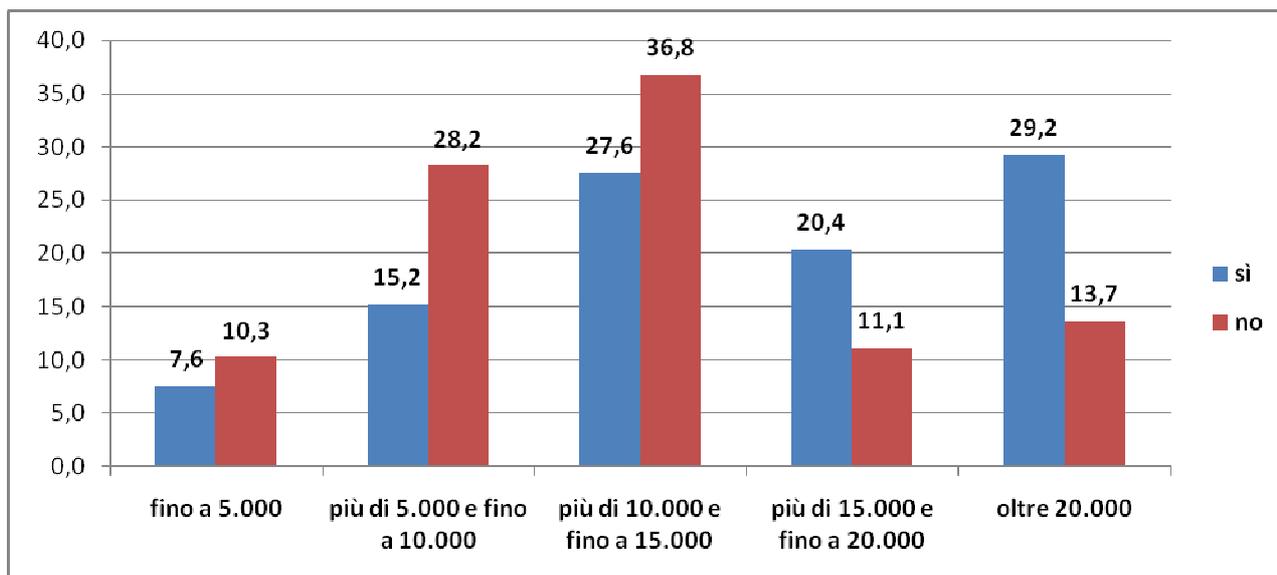
	occupate	Non occupate	Totale
sì	67,2	49,1	61,7
no	32,8	50,9	38,3
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Solo al crescere dei livelli di reddito da lavoro annuo delle donne, infatti, aumenta la capacità economica delle famiglie, con la conseguente minore probabilità di essere esposti al rischio di vulnerabilità economica e sociale (cfr. fig. 7.1).

³⁶ Nel questionario è stata inserita la stessa domanda prevista nel questionario dell'indagine "Reddito e condizioni di vita" (Eu-Silc) realizzata dall'Istat. In base ai risultati dell'indagine Istat, che si riferiscono all'anno 2007, in Italia ben il 32,9% delle famiglie ha difficoltà a far fronte a spese impreviste di circa 700 euro (Istat, 2009). Pertanto, il dato emerso dalla nostra indagine anche se peggiorativo, probabilmente a causa degli effetti della crisi in atto, riesce a "catturare" le difficoltà economiche che gravano sulle famiglie.

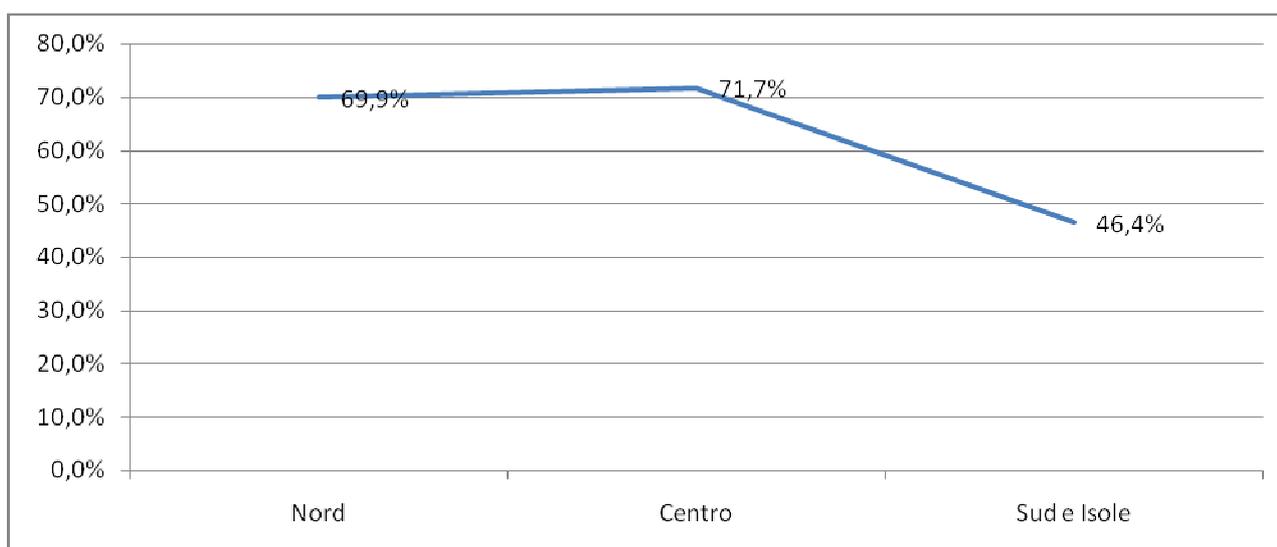
Fig. 7.1 - Capacità di far fronte ad una spesa imprevista di 750 euro per reddito dal



Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

A conferma dell'importante ruolo che il lavoro delle donne ha per le famiglie, va segnalato che tra le famiglie del Sud, dove le donne hanno tassi di occupazione più bassi, si riscontra un disagio economico maggiore e rispetto a quelle del Centro-Nord si hanno difficoltà economiche decisamente più elevate: solo il 46% riuscirebbe a far fronte ad una spesa imprevista di 750 euro rispetto al 70% delle donne che vivono nel resto d'Italia (cfr. fig. 7.2).

Fig. 7.2 - Capacità di far fronte ad una spesa imprevista di 750 euro per territorio: nel Mezzogiorno le maggiori difficoltà



Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

La situazione non migliora neanche se la donna lavora: tra le famiglie bireddito del Mezzogiorno ben il 44% non riuscirebbe a far fronte ad una spesa imprevista di 750 euro rispetto al 28% delle

famiglie del Centro-Nord; con una maggior esposizione al rischio di vulnerabilità sociale per le famiglie con figli (cfr. tab. 7.14).

Tab. 7.13a - Capacità di far fronte ad una spesa imprevista per l'ammontare di 750 euro per condizione occupazionale e territorio

				Occupate	Non occupate	Totale
Centro-Nord	capacità di far fronte ad una spesa imprevista per l'ammontare di 750 euro	sì		72,0	65,7	70,6
		no		28,0	34,3	29,4
	Totale			100,0	100,0	100,0
Mezzogiorno	capacità di far fronte ad una spesa imprevista per l'ammontare di 750 euro	sì		55,8	34,0	46,4
		no		44,2	66,0	53,6
	Totale			100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Tab. 7.14 - Capacità di far fronte ad una spesa imprevista per l'ammontare di 750 euro per presenza figli e territorio

Presenza figli:				Sì	No	Totale
Centro-Nord	capacità di far fronte ad una spesa imprevista per l'ammontare di 750 euro	sì		68,7	72,9	70,6
		no		31,3	27,1	29,4
	Totale			100,0	100,0	100,0
Mezzogiorno	capacità di far fronte ad una spesa imprevista per l'ammontare di 750 euro	sì		45,8	47,3	46,4
		no		54,2	52,7	53,6
	Totale			100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Il relativo impoverimento delle famiglie tende a riscontrarsi anche nelle abitudini di consumo. Nell'ultimo anno, le nostre intervistate hanno dovuto rinunciare soprattutto ai consumi per il tempo libero e alle spese per le vacanze, ma una quota non trascurabile di donne ha dovuto rinviare anche l'acquisto di beni più necessari (cfr. tab. 7.15).

Tab. 7.15 - Difficoltà economiche ultimo anno*

	N	%*
Ha rinunciato ad alcuni consumi del tempo libero	485	74,5
Ha ridotto la spesa per le vacanze	452	69,4
Ha rinviato l'acquisto di un bene di cui aveva bisogno	260	39,9
Ha avuto difficoltà nelle spese correnti	135	20,7
Si è trovata in arretrato con pagamenti periodici	127	19,5
Ha rinviato visite mediche a pagamento	87	13,4

*% intervistate che hanno dato almeno una risposta affermativa, il totale non è pari a 100 perché si potevano dare più risposte

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Se si considerano le differenze per età, si rileva come siano state soprattutto le più giovani a dover “tagliare” le spese relative al tempo libero e alle vacanze. Le più adulte, invece, in particolare le mamme, hanno manifestato difficoltà anche nei confronti di spese più necessarie: come i pagamenti periodici, beni di prima necessità, spese correnti e visite mediche a pagamento (tab. 7.16-7.17).

Tab. 7.16 - Difficoltà economiche ultimo anno per età*

Negli ultimi 12 mesi:	fino a 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 60 anni
Ha ridotto la spesa per le vacanze	66,2	74,2	67,3
Ha rinunciato ad alcuni consumi del tempo libero	75,4	73,7	74,5
Ha rinviato l'acquisto di un bene di cui aveva bisogno	38,2	39,4	42,3
Si è trovata in arretrato con pagamenti periodici	15,0	19,9	23,6
Ha avuto difficoltà nelle spese correnti	14,0	22,9	25,0
Ha rinviato visite mediche a pagamento	4,8	14,4	20,7

*% intervistate che hanno dato almeno una risposta affermativa, il totale non è pari a 100 perché si potevano dare più risposte

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Tab. 7.17 - Difficoltà economiche ultimo anno per presenza figli*

Negli ultimi 12 mesi:	Con figli	Senza figli
Ha rinunciato ad alcuni consumi del tempo libero	73,8	75,5
Ha ridotto la spesa per le vacanze	69,6	69,1
Ha rinviato l'acquisto di un bene di cui aveva bisogno	41,1	38,3
Ha avuto difficoltà nelle spese correnti	25,1	14,5
Si è trovata in arretrato con pagamenti periodici	22,3	15,6
Ha rinviato visite mediche a pagamento	16,2	9,3

*% intervistate che hanno dato almeno una risposta affermativa, il totale non è pari a 100 perché si potevano dare più risposte

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Peraltro, la rinuncia a beni necessari o la difficoltà a sostenere pagamenti periodici e spese correnti sono più diffuse tra le lavoratrici non standard, per le quali sembrerebbe che la condizione di flessibilità lavorativa esponga maggiormente al rischio di precarietà sociale (cfr. tab. 7.18).

Tab. 7.18 - Difficoltà economiche ultimo anno per rapporto di lavoro*

Negli ultimi 12 mesi:	lavoratrici standard	Lavoratrici non standard
Ha rinunciato ad alcuni consumi del tempo libero	75,4	74,4
Ha ridotto la spesa per le vacanze	70,8	68,8
Ha rinviato l'acquisto di un bene di cui aveva bisogno	36,0	47,2
Ha avuto difficoltà nelle spese correnti	16,9	19,2
Si è trovata in arretrato con pagamenti periodici	14,0	18,4
Ha rinviato visite mediche a pagamento	8,5	9,6

*% intervistate che hanno dato almeno una risposta affermativa, il totale non è pari a 100 perché si potevano dare più risposte

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

In generale, i fattori che comportano una posizione di maggiore debolezza nel mercato del lavoro sono anche quelli che, in una fase recessiva come quella che ha investito il nostro Paese nell'ultimo anno, mettono più a rischio il benessere economico e sociale delle famiglie. Per le famiglie delle non occupate e delle donne che vivono nel Mezzogiorno, infatti, si rilevano maggiori difficoltà per le spese correnti, per i pagamenti periodici e per l'acquisto di beni necessari (cfr. tab. 7.19-7.20).

Tab. 7.19- Difficoltà economiche ultimo anno per condizione occupazionale*

Negli ultimi 12 mesi:	Occupate	Non occupate
Ha rinunciato ad alcuni consumi del tempo libero	75,2	73,1
Ha ridotto la spesa per le vacanze	69,4	69,4
Ha rinviato l'acquisto di un bene di cui aveva bisogno	40,0	39,8
Ha avuto difficoltà nelle spese correnti	18,6	25,0
Si è trovata in arretrato con pagamenti periodici	17,9	22,7
Ha rinviato visite mediche a pagamento	9,7	20,8

*% intervistate che hanno dato almeno una risposta affermativa, il totale non è pari a 100 perché si potevano dare più risposte

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Tab. 7.20- Difficoltà economiche ultimo anno per territorio*

Negli ultimi 12 mesi:	Centro-Nord	Mezzogiorno
Ha rinunciato ad alcuni consumi del tempo libero	71,1	79,7
Ha ridotto la spesa per le vacanze	67,8	71,9
Ha rinviato l'acquisto di un bene di cui aveva bisogno	37,0	44,5
Ha avuto difficoltà nelle spese correnti	15,4	28,9
Si è trovata in arretrato con pagamenti periodici	17,5	22,7
Ha rinviato visite mediche a pagamento	12,9	14,1

*% intervistate che hanno dato almeno una risposta affermativa, il totale non è pari a 100 perché si potevano dare più risposte

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

7.4 La famiglia di origine come rete di protezione

Da Sud a Nord, la rete familiare rappresenta l'unica fonte di "protezione" per far fronte alle difficoltà economiche incontrate; il sostegno della famiglia di origine si rileva fondamentale per le disoccupate (cfr. tab. 7.22) e in generale per chi vive ancora in famiglia (cfr. tab. 7.23). Si tratta in fin dei conti di due condizioni connesse: spesso, infatti, si vive in famiglia perché in assenza di continuità lavorativa si fatica ad essere autonomi. Per di più, in un sistema come quello italiano nel quale l'assetto del welfare è fortemente familistico non stupisce che anche le donne sole con figli debbano contare per lo più sull'aiuto dei genitori.

Tab. 7.21 – Fonti di aiuto economico in caso di difficoltà:

	Risposte	
	N	Percentuale di casi*
nessuna possibilità di aiuto economico	315	58,8
aiuto economico genitori/suoceri	176	32,8
aiuto economico altri parenti	46	8,6
aiuto economico istituzioni private	28	5,2
aiuto economico amici, conoscenti	11	2,1
aiuto economico istituzioni pubbliche	7	1,3
aiuto economico istituzioni volontariato	2	0,4

*% intervistate che hanno dato almeno una risposta affermativa, il totale non è pari a 100 perché si potevano dare più risposte

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Tab. 7.22 – Aiuto economico genitori per condizione occupazionale

Aiuto economico genitori/suoceri:	occupate	disoccupate/in cerca di occupazione	inattive	Totale
sì	23,4	45,4	20,6	27,0
no	76,6	54,6	79,4	73,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Tab. 7.23 – Aiuto economico genitori per condizione occupazionale

	Aiuto economico genitori/suoceri		Totale
	si	no	
in coppia con figli	16,8	83,2	100,0
in coppia senza figli	26,1	73,9	100,0
da sola con figli	38,7	61,3	100,0
da sola	25,9	74,1	100,0
famiglia di origine	42,5	57,5	100,0
Totale	27,0	73,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Alla scarsa protezione sociale garantita dallo Stato si aggiunge la percezione diffusa che l'accesso ad alcuni servizi sarà più difficile nel prossimo anno: le donne sono più pessimiste riguardo all'opportunità di accedere ai servizi del SSN e ai servizi per l'infanzia, con la conseguente diffusione di una percezione negativa rispetto alla possibilità di conciliare il tempo di lavoro con il tempo di scuola dei figli³⁷ (cfr. tabb. 7.24-7.25).

Tab. 7.24 - Nel prossimo anno crede che troverà maggiori, minori o le stesse difficoltà a:

	usufruire dei servizi pubblici per l'infanzia		usufruire dei servizi del SSN		usufruire dei mezzi di trasporto pubblici		Conciliare i tempi del lavoro con quelli della scuola dei figli	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
minori difficoltà	44	4,5	57	5,8	47	4,8	35	3,5
uguali difficoltà	377	38,2	436	44,2	511	51,8	362	36,7
maggiori difficoltà	403	40,9	458	46,5	339	34,4	405	41,1
non sa	162	16,4	35	3,5	89	9,0	184	18,7
Totale	986	100,0	986	100,0	986	100,0	986	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Tab. 7.25 - Difficoltà di accesso al servizio pubblico:

	Risposte	
	Numero risposte "maggiori difficoltà"	Percentuale intervistate*
Maggiori difficoltà accesso al welfare(a)		
difficoltà ad usufruire dei servizi del SSN	458	72,8
difficoltà a conciliare i tempi del lavoro e scuola dei figli	405	64,4
difficoltà ad accedere ai servizi pubblici per l'infanzia	403	64,1
difficoltà ad utilizzare i mezzi di trasporti	339	53,9

*% intervistate che hanno risposto "maggiori difficoltà" alla domanda sull'accesso ai servizi pubblici per il prossimo anno, il totale non è pari a 100 perché si potevano dare più risposte

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

³⁷ Del resto, questo potrebbe essere un possibile effetto della riduzione dei fondi per il tempo pieno previsti dalla nota Legge "Gelmini".

7.5 Le paure per il futuro

La crisi, oltre ad avere effetti sul presente, ha evidenti conseguenze sulle prospettive future: se è vero che per la maggior parte delle intervistate la situazione economica della famiglia rimarrà più o meno la stessa da qui ad un anno, per oltre il 18% peggiorerà. Un maggior pessimismo si rileva tra le più adulte e tra le disoccupate, che più difficilmente troveranno lavoro.

La maggior preoccupazione delle donne del Centro e del Nord Est è un segnale evidente della crisi. Anche se si guarda al prossimo anno, il timore di perdere il lavoro o che la disoccupazione colpisca i propri cari rimane una paura diffusa, avvertita soprattutto tra le donne del Nord Est³⁸.

Tab. 7.26 - Situazione economica famiglia nei prossimi 12 mesi per condizione occupazionale

La situazione economica della famiglia nei prossimi 12 mesi:	occupate	Disoccupate	Inattive	Totale
migliorerà	11,7	23,0	13,2	13,6
rimarrà più o meno la stessa	69,6	56,1	71,5	67,8
peggiorerà	18,8	20,9	15,3	18,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Tab. 7.27 - Situazione economica famiglia nei prossimi 12 mesi per classe di età

La situazione economica della famiglia nei prossimi 12 mesi:	classe di età			Totale
	fino a 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 60 anni	
migliorerà	12,6	14,9	13,4	13,6
rimarrà più o meno la stessa	73,2	66,5	63,7	67,8
peggiorerà	14,2	18,6	23,0	18,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

³⁸ Del resto, le percezioni riflettono le criticità emergenti: da recenti dati sull'impatto della crisi in Veneto, ad esempio, risulta che solo nei primi 5 mesi del 2009 le aperture di crisi da parte delle aziende sono state 451 contro le poco più di cento dello stesso periodo dell'anno precedente. Rispetto al 2008, a maggio 2009, i licenziamenti da piccole imprese sono ben più del doppio di quelli dell'anno precedente, mentre la crescita dei licenziamenti collettivi è stata pari al 20-25%. Difatti, è in continua crescita il ricorso alla Cigo: nel solo mese di maggio sono state autorizzate complessivamente 6,7 ml. di ore; il dato cumulato per i primi 5 mesi del 2009 è pari a 19,3 milioni (erano state 15,5 ml. in tutto il 2008); cfr. *Crisi aziendali. L'impatto occupazionale. Report maggio 2009*, (a c. di) Direzione regionale lavoro e Veneto Lavoro.

Tab.7.28 - Situazione economica famiglia nei prossimi 12 mesi per territorio

La situazione economica della famiglia nei prossimi 12 mesi:	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
migliorerà	14,2	8,0	10,4	17,0	13,6
rimarrà più o meno la stessa	72,0	70,5	63,5	66,5	67,8
peggiorerà	13,8	21,4	26,1	16,5	18,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Per approfondire le paure per il futuro delle intervistate è stata inserita nel questionario, come del resto già nell'indagine del 2004, una domanda aperta che chiedeva "Se pensa al suo futuro, di cosa ha più paura?".

L'inserimento di una domanda volutamente non circoscritta era finalizzato a cercare di stabilire il peso delle paure legate alla vita lavorativa rispetto a quelle più generali, come la malattia, la guerra, la criminalità e così via.

I testi raccolti nelle due indagini presentano dimensioni simili: poco più di 4.000 parole nell'indagine del 2004 e circa 3.000 nel 2009. Si tratta di testi piuttosto piccoli, la cui analisi presenta tuttavia alcuni elementi di sicuro interesse.

Nelle risposte registrate nel 2009 le parole più frequenti sono *lavoro*³⁹, *figli*, *futuro*, *salute*, *malattie*, che con un ordine leggermente diverso erano le più frequenti anche nel 2004. Nel 2009 si affacciano con frequenza significativa anche termini come *crisi*, *economica*, *mananza*, *disoccupazione*, che possono essere collegati alla particolare situazione congiunturale in cui sono state realizzate le interviste.

Tra i segmenti ripetuti, vale a dire quegli insiemi di parole che compaiono con la stessa sequenza (v. tab. 6.29), troviamo soprattutto riferimenti alla crisi economica, soprattutto la paura di non trovare o perdere il lavoro o di non riuscire a sostenere le difficoltà economiche (*crisi economica*, *mananza di lavoro*, *instabilità il lavoro*, *rimanere senza lavoro*). Vi sono poi i timori relativi al futuro dei figli o dei giovani in generale. Un peso non irrilevante è occupato dal tema della precarietà, associata sia alle paure per l'immediato (*non mi venga rinnovato il contratto*) sia a quelle per il futuro (*non trovare un lavoro adeguato o non percepire la pensione*). Non mancano le paure più generali, come la violenza sulle donne, la vecchiaia e la solitudine, le malattie invalidanti, le catastrofi ambientali o l'instabilità politica.

³⁹ Da questo punto in poi le parole in corsivo sono quelle effettivamente presenti nel testo.

Tav. 7.1 – Segmenti ripetuti categorizzati ordinati per occorrenze decrescenti

Segmento	Occ. totali	Segmento	Occ. totali
CRISI ECONOMICA		GIOVANI E FIGLI	
crisi economica/ crisi economia	73	Futuro dei miei figli/ futuro dei figli	65
non trovare lavoro/ non trovare un lavoro	32	Futuro di mio figlio / futuro della figlia	15
manca di lavoro	23	lavoro per i giovani/ futuro dei giovani	13
perdere il lavoro/rimanere senza lavoro	14	disoccupazione figli/ incertezza per figli / lavoro dei figli	13
crisi generale/ crisi mondiale	14	instabilità lavorativa future generazioni/ mancanza di opportunità per le generazioni	7
di non farcela/non arrivare a fine mese/ non riuscire ad andare avanti	10	precarietà dei giovani	5
aspettare troppo per avere dei figli/ non riuscire a crearmi una famiglia	9	disoccupazione dei giovani	4
difficoltà economiche/ problemi economici/ difficoltà finanziarie	9	PAURE VARIE	
instabilità economica	5	violenza sulle donne/ violenza continua sulle donne	10
incertezza economica	4	della vecchiaia/ invecchiare e di avere bisogno/ rimanere da sola in vecchiaia	7
lavoro famiglia	4	della criminalità/ poca sicurezza nelle città	7
non trovare presto un posto nuovo	4	degrado sociale	5
carezza di lavoro	3	Paura per il futuro	5
dover andare all'estero per lavorare	2	manca di salute	5
lavorare poco serenamente	2	malattia invalidante/ invalidità come Eluana	5
PRECARIETA'		instabilità politica	4
di non trovare un lavoro adeguato/ fare quello per cui ha studiato/ studiare inutilmente	16	rimanere da sola	4
precarietà del lavoro	12	manca di valori/ manca di solidarietà	3
incertezza del lavoro/ instabilità del lavoro/ non trovare un lavoro stabile	11	di non avere figli	2
non avere la pensione/ non percepire la pensione/ della mia vecchiaia senza pensione	11	catastrofi ambientali	2
futuro incerto/ manca di sicurezza/ incertezza lavorativa	8	andamento politico/ attuale governo	2
essere indipendente/ dipendere dai miei genitori	7	regressione culturale	2
essere precaria/del mio futuro da precaria	6	NON SA	
lavoro precario/ non mi venga rinnovato il contratto	6	di nulla in particolare	5
precarietà del lavoro per i giovani	2	non lo sa	4

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Oltre ai segmenti ripetuti, per avere un'idea delle parole più significative utilizzate dalle intervistate, è possibile procedere all'estrazione delle parole chiave, parole rappresentate in misura significativa rispetto a quanto lo sono generalmente nel linguaggio comune⁴⁰.

⁴⁰ Le parole chiave sono state estratte utilizzando il programma TALTAC, che usa come modello di riferimento il lessico di frequenza POLIF, un campione di linguaggio standard composto da vari milioni di occorrenze. Confrontando

Le parole chiave (tab. 6.30) sono state ricondotte alle stesse categorie utilizzate per i segmenti (crisi economica, precarietà, futuro dei figli e paure varie). Anche in questo caso sono prevalenti i riferimenti alla crisi economica, alle incertezze per il futuro dei figli e alla crescente precarietà del lavoro.

Tab. 7.29 – Parole chiave ordinate per valori decrescenti dello scarto standardizzato

Forma grafica	Occ. totali	Scarto	Forma grafica	Occ. totali	Scarto
CRISI ECONOMICA			PAURE VARIE		
disoccupazione	45	620.2	malattie/ malattia	44	1084.7
crisi	102	612.0	futuro	97	727.0
lavoro	148	451.2	salute	65	535.1
mancanza	42	450.9	instabilità	18	504.2
economica/ economia	87	439.5	vecchiaia	18	495.8
sicurezza	16	132.2	criminalità	22	374.3
famiglia	13	75.4	solitudine	16	343.5
difficoltà	12	66.9	violenza	27	283.4
PRECARIETA'			degrado	9	235.9
precarietà/precariato	45	1561.1	paura	26	219.5
incertezza	24	461.2	menefreghismo	1	124.3
pensione	24	328.3	donne	12	86.5
insicurezza	4	215.1	delinquenza	3	79.0
precaria/precario	8	171.8	valori	8	64.6
GIOVANI E FIGLI			Ambiente	6	63.4
figli/ figlio/ figlia	124	739.5	inquinamento	2	62.5
giovani	24	177.9	Povertà	4	53.3
generazioni	8	148.4	Immigrati	3	48.1

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Se si confronta il vocabolario delle intervistate nel 2004 con quello del 2009 è possibile ottenere indicazioni su come sono cambiate le aspettative e i timori verso il futuro negli ultimi cinque anni. Nel 2004 erano più frequenti i riferimenti alle paure universali, come la salute o la situazione internazionale, con l'impiego più frequente di termini come *guerra*, *malattie*, *terrorismo*, *morte*. Tra i temi legati al lavoro emergeva in modo significativo il tema della conciliazione vita-lavoro. Nel 2009 invece sono prevalenti soprattutto i riferimenti alla *disoccupazione*, alla *precarietà* e alla più generale situazione di *crisi economica* (tab. 6.31).

la frequenza relativa con cui le parole compaiono nel lessico di frequenza e nel testo in analisi è possibile ottenere una misura di significatività (lo scarto standardizzato) che si ottiene mediante il seguente rapporto:

$$z_i = \frac{f_i - f_i^*}{\sqrt{f_i^*}}$$

in cui f_i rappresenta la frequenza normalizzata della forma i nel testo in esame e f_i^* rappresenta la frequenza normalizzata della forma i nel lessico di riferimento. Tanto più lo scarto avrà un valore elevato tanto più la forma potrà essere considerata caratterizzante il testo in questione (Cfr. Bolasco, 1999, pag. 223).

Tav. 7.2 Parole caratteristiche per anno (ordinate per livello di significatività)

Forma grafica	occ. totali	occ. nella parte	Forma grafica	occ. totali	occ. nella parte
2004			2009 (segue)		
problemi	38	34	violenza	34	27
Guerra	31	28	difficoltà	12	12
Società	16	16	donne	12	12
Malattie	142	103	lavoro	280	148
internazionale	11	11	futuro	174	97
terrorismo	10	10	degrado	9	9
conciliare	8	8	valori	8	8
Morte	29	22	società	10	9
Guerre	11	9	sicurezza	23	16
Marito	13	10	incertezza	40	24
lavorativo	13	10	pensione	42	24
Droga	10	8	generazioni	11	8
Paura	70	45	mancaza	81	42
solitudine	46	30	malattia	61	32
Lavorare	16	11	economici	17	12
2009			sociale	9	6
Crisi	109	102	politica	9	6
precarietà	48	39	figli	211	97
disoccupazione	51	45	studi	10	6
economica	92	68	vecchiaia	36	18
criminalità	22	22	lavorativa	15	8
instabilità	19	18	figlio	35	17
economia	21	19	salute	145	65
Giovani	29	24	indipendente	9	5

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Una sintesi grafica delle differenze tra il vocabolario utilizzato nelle due indagini è presentata nella figura 6.3, ottenuta grazie all'analisi delle corrispondenze. Sul piano fattoriale sono visualizzate le differenze nella distribuzione del vocabolario nelle due tornate dell'indagine e nei tre gruppi di testi corrispondenti alle occupate, alle disoccupate e alle inattive.

Il primo fattore è chiaramente riconducibile alla dimensione cronologica e mostra l'evoluzione della terminologia utilizzata nelle due indagini: se in corrispondenza del 2004 troviamo una pluralità di tematiche, il testo del 2009 è più centrato su quella lavorativa rispetto al 2004, quando le paure legate al lavoro erano riferite soprattutto alle prospettive lavorative, alla conciliazione lavoro-famiglia o alla soddisfazione professionale. Peraltro anche nel 2009 sono citate le paure universali, come la morte, le malattie, la vecchiaia o la droga.

Il secondo fattore invece riproduce le differenze tra le occupate da un lato e le inattive e disoccupate dall'altro.

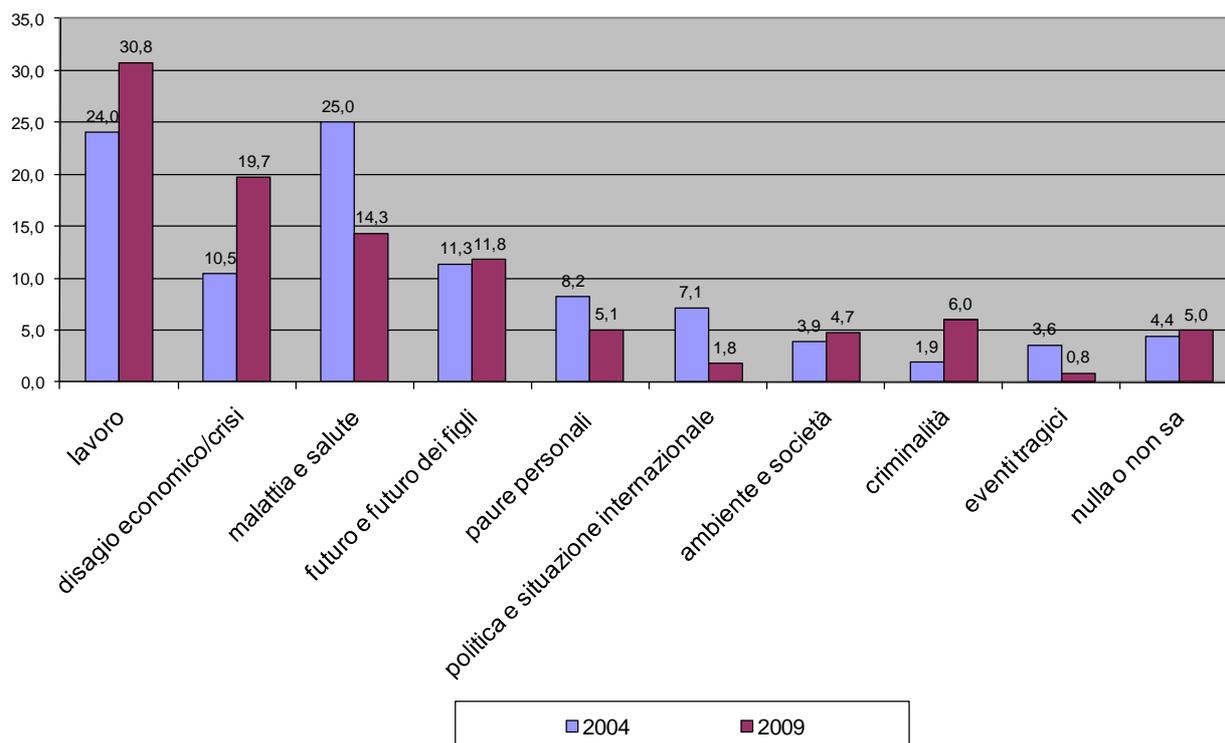
A caratterizzare le disoccupate sono soprattutto i riferimenti al timore di non trovare un lavoro stabile o di non essere indipendente economicamente; le inattive si caratterizzano per i riferimenti alla salute e alla paure per i figli, mentre sono soprattutto le occupate a parlare della situazione economica, delle pensioni e del timore della disoccupazione.

pari all'84% del totale. Le oltre 40 modalità ottenute nella fase di codifica sono state ricondotte a 10 macro categorie. Il risultato è quindi stato controllato manualmente, sia per completare il lavoro di codifica sui restanti 300 record, sia per modificare eventuali codifiche non rispondenti al contenuto effettivo del testo.

L'interesse della tecnica utilizzata consiste nella possibilità di fornire un'indicazione quantitativa del peso di ciascuna tematica e in particolare dei riferimenti al lavoro, offrendo informazioni molto interessanti su come sono cambiate le paure di una parte dell'universo femminile (Figura 2).

Innanzitutto è importante sottolineare la rilevanza delle tematiche lavorative ed economiche in generale (si ricorda che la domanda era volutamente generica e soprattutto non era riferita nello specifico alla vita lavorativa), segnalate dal 35% delle intervistate nel 2004 e da quasi la metà nel 2009. Nel 2009 la rilevanza delle questioni lavorative ed economiche fa inoltre diminuire il peso di paure più "tradizionali" come quelle legate ai problemi di salute o agli eventi tragici. Tra le paure più rilevanti registrate nel 2004 spiccano invece i riferimenti alle questioni politiche, alla situazione internazionale, al terrorismo e ai conflitti in corso.

Fig. 7.4 – Macro categorie utilizzate per la codifica delle paure. Confronto 2004-2009 (valori assoluti)



Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Nel 2009 si registra anche un incremento delle paure legate alla criminalità e alla violenza sulle donne, probabilmente per effetto dei drammatici fatti di cronaca alla ribalta nelle settimane in cui è stata condotta l'indagine.

Nella tavola 6.32 si può osservare il dettaglio delle modalità ottenute in seguito all'operazione di codifica, distinte per anno di indagine. Tra le voci riferite al lavoro

spiccano il timore per la disoccupazione e per il lavoro precario, diffuse in misura più rilevante tra le intervistate del 2009. Seguono le preoccupazioni per il futuro lavorativo dei figli e delle giovani generazioni. Un'altra paura ricorrente è quella di non riuscire a realizzarsi nel lavoro, a causa della difficoltà a trovare un impiego coerente con gli studi fatti o con le proprie aspirazioni. In totale un quarto delle risposte del 2004 e quasi un terzo di quelle del 2009 sono riferite al lavoro. Strettamente collegate al lavoro, soprattutto nel 2009 sono le paure riferite alla situazione economica e al timore per le difficoltà economiche cui può andare incontro la famiglia dell'intervistata.

Tav. 7.3 – Paure per il futuro per macro categoria e anno di indagine. Valori assoluti e percentuali sul totale risposte valide

categoria	modalità	Valori assoluti			composizioni percentuali		
		2004	2009	Totale	2004	2009	Totale
LAVORO	non trovare lavoro/disoccupazione	45	86	131	5,0	9,1	7,1
	lavoro precario	18	54	72	2,0	5,7	3,9
	futuro lavorativo dei figli	34	31	65	3,8	3,3	3,5
	perdere lavoro	29	30	59	3,2	3,2	3,2
	non realizzarmi nel lavoro	28	20	48	3,1	2,1	2,6
	futuro lavorativo dei giovani	5	23	28	0,6	2,4	1,5
	non riuscire a conciliare lavoro e famiglia	15	1	16	1,7	0,1	0,9
	non trovare lavoro in Italia	1	2	3	0,1	0,2	0,2
	dover lavorare tutta la vita		1	1	0,0	0,1	0,1
	<i>n.c.</i>	41	44	85	4,6	4,6	4,6
Totale		216	292	508	24,0	30,8	27,5
DISAGIO ECONOMICO/CRISI	crisi economica	24	117	141	2,7	12,3	7,6
	non avere la pensione	23	21	44	2,6	2,2	2,4
	riduzione potere d'acquisto	16	3	19	1,8	0,3	1,0
	dipendere dalla famiglia	7	6	13	0,8	0,6	0,7
	difficoltà economiche	2	9	11	0,2	0,9	0,6
	non farcela	1	5	6	0,1	0,5	0,3
	povertà	1	3	4	0,1	0,3	0,2
	<i>n.c.</i>	20	23	43	2,2	2,4	2,3
Totale		94	187	281	10,5	19,7	15,2
MALATTIA SALUTE	malattie	215	127	342	23,9	13,4	18,5
	malattia invalidante	3	5	8	0,3	0,5	0,4
	<i>n.c.</i>	7	4	11	0,8	0,4	0,6
Totale		225	136	361	25,0	14,3	19,5
FUTURO	futuro dei figli	79	76	155	8,8	8,0	8,4
	incertezza futuro	2	9	11	0,2	0,9	0,6
	<i>n.c.</i>	21	27	48	2,3	2,8	2,6
Totale		102	112	214	11,3	11,8	11,6
PAURE PERSONALI	solitudine	29	14	43	3,2	1,5	2,3
	vecchiaia	21	17	38	2,3	1,8	2,1
	rimandare la famiglia	1	8	9	0,1	0,8	0,5
	non essere serena	2	1	3	0,2	0,1	0,2
	<i>n.c.</i>	21	8	29	2,3	0,8	1,6
Totale		74	48	122	8,2	5,1	6,6
POLITICA	guerre	45	4	49	5,0	0,4	2,7
	situazione internazionale	7		7	0,8	0,0	0,4
	situazione politica	3	2	5	0,3	0,2	0,3
	instabilità politica		3	3	0,0	0,3	0,2
	multietnicità	1		1	0,1	0,0	0,1
	<i>n.c.</i>	8	8	16	0,9	0,8	0,9
Totale		64	17	81	7,1	1,8	4,4

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Le risposte ricondotte a questa categoria passano dal 10,5% nel 2004 al 19,7% nel 2009. Oltre ai timori per la crisi economica, le intervistate citano il rischio di percepire una pensione insufficiente, le difficoltà determinate dalla riduzione del proprio potere d'acquisto, la preoccupazione di dover continuare a dipendere economicamente dalla famiglia o più semplicemente il timore di "non farcela".

Tav. 7.4 – Paure per il futuro per macro categoria e anno di indagine. Valori assoluti e percentuali sul totale risposte valide (segue)

categoria	modalità	Valori assoluti			composizioni percentuali		
		2004	2009	Totale	2004	2009	Totale
AMBIENTE	degrado socio-ambientale	10	23	33	1,1	2,4	1,8
	terremoto	3		3	0,3	0,0	0,2
	<i>n.c.</i>	22	22	44	2,4	2,3	2,4
Totale		35	45	80	3,9	4,7	4,3
CRIMINALITÀ	Criminalità	9	23	32	1,0	2,4	1,7
	società violenta	7	17	24	0,8	1,8	1,3
	violenza sulle donne		11	11	0,0	1,2	0,6
	<i>n.c.</i>	1	6	7	0,1	0,6	0,4
Totale		17	57	74	1,9	6,0	4,0
EVENTI TRAGICI	morte	20	5	25	2,2	0,5	1,4
	incidenti stradali	4	1	5	0,4	0,1	0,3
	perdere persone care	4	1	5	0,4	0,1	0,3
	<i>n.c.</i>	4	1	5	0,4	0,1	0,3
Totale		32	8	40	3,6	0,8	2,2
NULLA O TUTTO	di nulla in particolare	22	28	50	2,4	3,0	2,7
	non so	10	10	20	1,1	1,1	1,1
	di tutto	4	3	7	0,4	0,3	0,4
	<i>n.c.</i>	4	6	10	0,4	0,6	0,5
Totale		40	47	87	4,4	5,0	4,7
Totale risposte valide		899	949	1848	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Alle paure legate alla vita lavorativa e alla situazione economica si affiancano paure più universali, soprattutto riferite ai problemi di salute, come le malattie invalidanti. Questo tipo di risposte sono citate più spesso nel 2004, anno in cui rappresentavano il 25% del totale rispetto al 2009, quando raggiungono il 14,3%. Rilevanti anche le paure legate al futuro, soprattutto quello dei figli, che come abbiamo visto sono menzionate soprattutto dalle donne che non lavorano.

Vi sono poi le paure legate alla vita personale, tra cui la paura della solitudine o della vecchiaia, o di dover rimandare troppo a lungo per farsi una famiglia. Anche in questo caso si tratta di paure citate con maggior frequenza nel 2004 (8,2% del totale delle risposte rispetto al 5,1% del 2009).

Vi sono poi i timori nei confronti della situazione politica internazionale, decisamente più frequenti nel 2004 che nel 2009 (dal 7,1% all'1,8% del 2009). Alcune intervistate hanno citato poi paure riferite alla società e al suo degrado culturale e ambientale. In particolare nel 2009 vi sono anche cenni alla paura del terremoto. Nel 2009 i riferimenti a questo tipo

di paure sono leggermente più frequenti rispetto al 2004 (si passa dal 3,9% del 2004 al 4,7 del 2009).

Un altro tema decisamente in crescita nel 2009 è quello della paura per la criminalità (dall'1,9% del 2004 al 6% del 2009) in particolare per la violenza sulle donne, paura questa probabilmente alimentata dai drammatici episodi di cronaca che hanno caratterizzato l'inizio del 2009.

Infine, le intervistate citano la paura di trovarsi davanti a eventi tragici come la morte o la perdita di persone care: come per molte delle paure più universali anche in questo caso questa categoria è citata con maggior frequenza nel 2004 (con rispettivamente il 3,6% delle risposte nel 2004 e lo 0,8% nel 2009).

Vi è poi un piccolo gruppo di intervistate che sia nel 2004 sia nel 2009 non ha saputo individuare nessuna paura in particolare (il 4,4% nel 2004 e il 5% nel 2009).

Sono soprattutto le intervistate più giovani a fornire una risposta legata alla dimensione lavorativa: quasi la metà delle intervistate fino a 30 anni fa riferimento a timori per il futuro, soprattutto in considerazione della propria esperienza di lavoratrice precaria (tav. 6.33). Le donne più adulte invece citano più spesso timori legati alla contingente situazione di crisi economica. Sono soprattutto le donne più adulte a temere i problemi di salute o a mostrare preoccupazioni per il futuro dei propri figli.

Tab. 7.30 – Paure per il futuro codificate e classe di età (valori percentuali). Indagine 2009

	fino a 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 60 anni	Totale
lavoro	48,3	25,2	15,0	29,6
economia	16,6	19,5	20,9	19,0
malattie	5,4	13,1	23,0	13,8
futuro	5,1	15,8	13,2	11,4
criminalità	6,9	4,6	5,8	5,8
personali	3,9	3,6	7,1	4,9
ambiente socio culturale	3,0	5,8	4,9	4,6
politica	1,5	1,5	2,1	1,7
eventi tragici	0,6	0,9	0,9	0,8
nulla in particolare	4,5	7,0	2,8	4,8
nessuna risposta	3,9	3,0	4,3	3,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Se si guarda alla condizione occupazionale si nota che sono soprattutto le donne in cerca di occupazione o le inattive a citare i timori legati alla sfera lavorativa. Le disoccupate sono anche le più preoccupate per la crisi economica e le difficoltà economiche che ne possono conseguire. La paura per la criminalità è diffusa soprattutto tra le donne che non lavorano, mentre le paure legate alla sfera personale o a quella politica sono leggermente più frequenti tra le occupate (tab. 6.34).

Un' interessante verifica del risultato ottenuto con l'analisi testuale si ottiene mettendo a confronto le risposte ottenute con la domanda aperta sulle paure per il futuro con quelle ottenute e a una domanda sempre relativa al tema delle paure ma in cui le modalità di risposta erano predefinite.

Anche nel caso della domanda chiusa la disoccupazione, il timore di non riuscire a mantenere il tenore di vita attuale e non riuscire a far fronte ai debiti sono paure dichiarate da una intervistata su due (Figura 6.5).

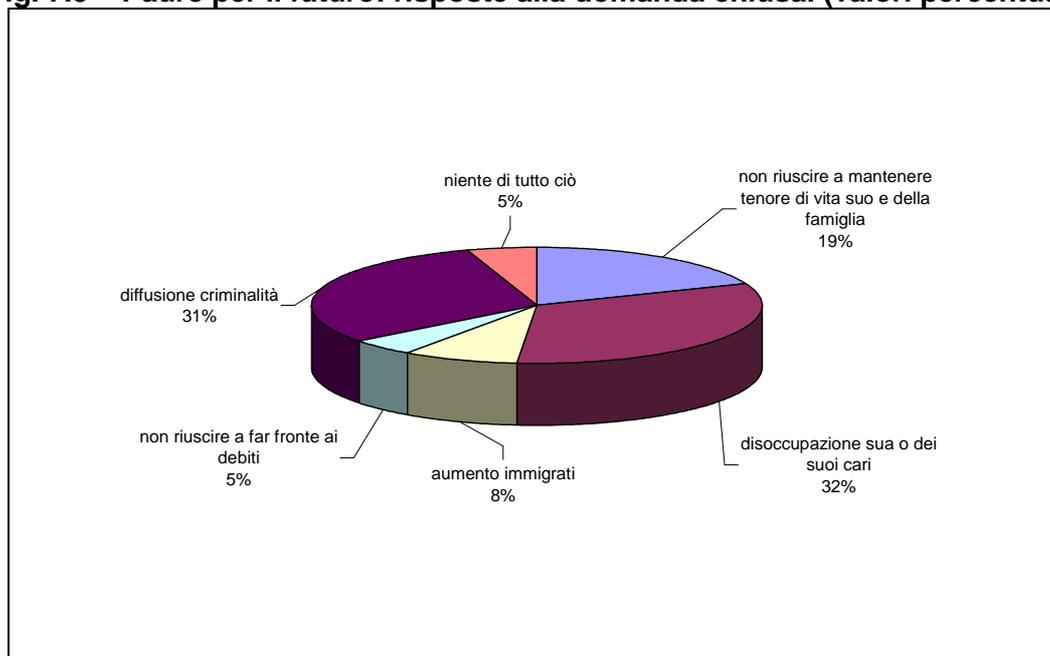
Tab. 7.31 – Paure per il futuro codificate e condizione occupazionale (valori percentuali). Indagine 2009

	occupate	disoccupate/in cerca di occupazione	inattive	Totale
lavoro	25,7	47,0	30,1	29,6
economia	18,9	23,8	14,4	19,0
malattie	14,9	6,6	15,8	13,8
futuro	11,8	7,9	13,0	11,4
criminalità	5,5	2,0	11,0	5,8
personali	5,4	4,6	2,7	4,9
ambiente socio culturale	5,1	3,3	3,4	4,6
politica	2,2	0,0	1,4	1,7
eventi tragici	0,9	0,0	1,4	0,8
nulla in particolare	5,7	1,3	4,1	4,8
nessuna risposta	4,1	3,3	2,7	3,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Tuttavia vi sono altre voci che nella risposta aperta sembravano più marginali e che invece sono scelte da un numero più elevato di intervistate quando si tratta di effettuare una scelta tra un numero limitato di modalità. È il caso ad esempio della paura per la diffusione della criminalità, scelta dal 31% delle intervistate che hanno risposto alla domanda chiusa. Nella precedente domanda aperta soltanto il 6% aveva fornito una risposta riconducibile al tema della criminalità e della violenza sulle donne.

Fig. 7.5 – Paure per il futuro: risposte alla domanda chiusa. (valori percentuali)



Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

Si tratta di un risultato soltanto apparentemente sorprendente e che può essere ricondotto al differente compito cognitivo richiesto all'intervistato quando risponde a una domanda risposta chiusa o aperta: infatti, mentre le domande chiuse richiedono un "recognition task" (Schwarz e Hippler, 1991; p. 44), le domande aperte presentano all'intervistato un "free-recall task", una differenza analoga a quella che intercorre tra "riconoscere e rievocare" (Gobo, 1997; p. 93). Questa differenza risulta generalmente evidente quando si confrontano le risposte a domande che richiedono all'intervistato di scegliere all'interno di una lista predefinita di *items* con quelle ottenute con la stessa domanda lasciata libera (Schuman e Presser, 1979), come avvenuto nel nostro caso per il tema della criminalità, significativamente più "attraente" quando viene proposto in una lista di item rispetto a quanto non lo sia nella "rievocazione" spontanea delle intervistate.

La paura per la criminalità è avvertita in modo particolare dalle donne che sono fuori dal mercato e che quindi hanno meno ansie rispetto al lavoro e sono più preoccupate per la coesione sociale e la sicurezza. La paura. Inoltre, non si deve dimenticare che nell'ultimo anno il tema ha avuto una forte eco nel dibattito mass-mediatico per via dell'introduzione del "pacchetto sicurezza" voluto dall'attuale Governo.

Tab. 7.32 - Se pensa al prossimo anno di cosa ha più paura per condizione occupazionale

	occupate	disoccupate/in cerca di occupazione	inattive	Totale
non riuscire a mantenere tenore di vita suo e della famiglia	18,9	19,6	18,2	18,9
disoccupazione sua o dei suoi cari	31,6	41,9	27,3	32,6
aumento immigrati	7,1	9,5	11,9	8,2
non riuscire a far fronte ai debiti	4,8	7,4	2,1	4,8
diffusione criminalità	31,4	21,6	37,1	30,7
niente di tutto ciò	6,2	-	3,5	4,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, 2009, indagine diretta

In conclusione, si può affermare che perdere il lavoro o restare a lungo disoccupata, la crisi economica in atto e le sue ricadute sulla situazione familiare insieme alla maggiore diffusione della violenza sulle donne sono le paure che agitavano le intervistate nella prima parte del 2009.

Si tratta di un risultato che non fa che confermare un risultato emerso con forza nel corso dell'indagine: il lavoro assume una centralità sempre maggiore nella vita delle donne, tanto da occupare una posizione di primo piano anche riguardo alle preoccupazioni verso il proprio futuro, sia tra le occupate sia tra le disoccupate.

Bibliografia

- Altieri G. (a c. di), 2007, *Uomini E Donne Moderni. Le differenze di genere nel lavoro e nella famiglia: nuovi modelli da sostenere*, Roma, Ediesse
- Altieri G., (a c. di), 2009, *Un mercato del lavoro atipico*, Roma Ediesse
- Altieri G., "Un mercato del lavoro poco femminilizzato. Tendenze, problemi, politiche", in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n. 4, 2004
- Altieri G., Dota F., Ferrucci G., 2008, Donne e lavoro atipico. Un incontro molto contraddittorio, 3° Rapporto Osservatorio Permanent e sul lavoro atipico in Italia, mimeo
- Balbo L., *La doppia presenza*, in "Inchiesta", n. 32, Edizioni Dedalo, Bari 1978
- Bertolini S., 2006, "La conciliazione per le lavoratrici atipiche", in *Economia & Lavoro*, n°1, Gennaio – Aprile, pp.57-71
- Bolasco S., *Analisi multidimensionale dei dati. Metodi, strategie e criteri d'interpretazione*, Roma, Carocci, 1999.
- Della Ratta-Rinaldi F., *La conciliazione. Un nodo ancora da sciogliere*, in "Quaderni di Rassegna Sindacale", n. 4, 2004
- Deriu, 2007, "Instabilità lavorativa e strategie familiari: uno studio comparativo", in Villa P. (a cura di), 2007, *Generazioni flessibili. Nuove e vecchie forme di esclusione sociale*, Carocci, Roma
- Direzione regionale lavoro e Veneto Lavoro (a c. di), 2009, *Crisi aziendali. L'impatto occupazionale. Report maggio 2009*, <http://www.venetolavoro.it>
- Della Ratta-Rinaldi F., *L'analisi testuale computerizzata*, in Cannavò L., Frudà L. (a c. di), *Manuale di ricerca sociale applicata. Tecniche speciali di rilevazione, trattamento e analisi*, cap. V, Roma, Carocci, 2007.
- Gobo G., *Le risposte e il loro contesto. Processi cognitivi e comunicativi nelle interviste standardizzate*, Milano, Angeli, 1997.
- IRES, 2004, *Donne e lavoro. Bisogni, aspettative, proposte*, Rapporto di ricerca, Roma, mimeo
- Isfol, 2006, *Plus Participation Labour Unemployment Survey*, Rubbettino Industrie Grafiche ed Editoriali, Soveria Mannelli (CZ)
- ISFOL, 2008, *La qualità del lavoro in Italia. Seconda indagine – I dossier del mercato del lavoro Isfol programmazione 2002-2006*
- ISTAT, 2009, *Rapporto annuale. La situazione del paese nel 2008*, Roma
- ISTAT, *Conciliare lavoro e famiglia. Una sfida quotidiana*, Argomenti, n. 33
- Pruna M.L., 2007, *Donne al lavoro*, il Mulino, Bologna
- Reyneri E., *Sociologia del mercato del lavoro*, Bologna, il Mulino, 2002 Rubery e Smith, 1996
- Salmieri L., *Coppie flessibili. Progetti e vita quotidiana dei lavoratori atipici*, Bologna, il Mulino, 2006
- Saraceno C., "Le differenze che contano tra i lavoratori atipici", in Bertolini S., Rizza R., (a cura di), 2005
- Scherer S, Reyneri E, "Come è cresciuta l'occupazione femminile in Italia : fattori strutturali e culturali a confronto", in *Stato mercato*, Il Mulino, 2/2008
- Schuman H., Presser S., "The Open and Closed Question", <*American Sociological Review*>, XLIV, No. 5, 1979.

Schwarz N., Hippler H.J., "Response Alternative: The Impact of Their Choice and Presentation Order", in Biemer, P., Groves, R., Lyberg L., Mathiowetz, N., Sudman, S., *Measurement Errors in Surveys*, New York, J. Wiley & Sons, 1991.