

Tendenze e tensioni nei nuovi scenari demografici e sociali

Chiara Saraceno

Honorary fellow

Collegio Carlo Alberto

Alcuni cambiamenti rilevanti rispetto a organizzazione del lavoro

- entrata massiccia delle donne nel mdl mette in crisi tradizionale divisione del lavoro in famiglia, ma anche modelli organizzativi del lavoro e delle carriere
- Invecchiamento della popolazione modifica richieste di cura nel corso della vita di lavoratrici, ma anche lavoratori
- Nuovi modelli di famiglia richiedono nuove forme di regolazione anche dei diritti sociali (congedi ecc.)
- Ridefinizione della disabilità in rapporto al lavoro (e non solo)
- «internazionalizzazione» della forza lavoro richiede adeguamenti delle culture aziendali

Aumento occupazione femminile

- richiede riorganizzazione della famiglia,
- ma anche dei tempi di lavoro e dell'offerta di servizi
- Italia “indietro” sia per quanto riguarda partecipazione femminile al mdl, sia per quanto riguarda l'offerta di servizi, sia per quanto riguarda la divisione del lavoro in famiglia.
- Molte riforme ignorano e insieme danno per scontato il lavoro familiare gratuito delle donne (es. riforma pensionistica, “opzione donna”)

Non solo servizi per infanzia

- Orari di lavoro spesso inflessibili
 - Offerta di tempo pieno scarsa, concentrata alle elementari, mal distribuita a livello territoriale
 - “tempo vacanza” lasciato alla gestione e risorse economiche familiari, a sfavore dei più svantaggiati
 - Disponibilità nonni cruciale ma non sufficiente e in diminuzione
- molte mamme, specie a bassa qualifica e migranti non possono permettersi di lavorare per il mercato (aumentando la propria e dei figli vulnerabilità economica). Quasi una donna su cinque al momento della nascita del figlio lascia o perde il lavoro

Precarietà incide su possibilità di diventare madri (Sabbadini/ISTAT)

Tra le donne 25-34 anni

38,8% ancora in famiglia genitori contro **29,9%** delle stabili

28,7% madri contro **31,9%** delle stabili

17,5% in coppia senza figli contro **21,2%** delle stabili

10,1% single contro **11,8%** delle stabili

Inoltre le precarie lasciano più spesso il lavoro dopo la maternità

Invecchiamento della popolazione

- Politiche per la non autosufficienza ancora molto carenti, specie in ottica comparativa, ancora più affidate alle risorse familiari della cura dei piccoli
- Sempre più lavoratori/lavoratrici hanno responsabilità di cura verso grandi anziani, tanto più se si innalza l'età alla pensione

Nuovi modelli familiari modificano figure di lavoratori

- Più donne con responsabilità familiari
- Più uomini con responsabilità familiari di cura
- Coppie dello stesso sesso che si aspettano gli stessi diritti di quelle di sesso diverso
- Genitori dello stesso sesso che condividono responsabilità di cura
- Lavoratori anziani con responsabilità di cura verso grandi anziani e/o verso nipoti

Internazionalizzazione

- Lavoratori migranti possono avere modelli di lavoro, di valutazione del merito, di osservanza delle gerarchie differenti
- Hanno esigenze familiari differenti, in parte per motivi culturali, in parte per motivi oggettivi (lontananza, estensione e potenziali conflitti nelle obbligazioni intergenerazionali)
- Chi ha avuto esperienze in imprese internazionali spesso ha aspettative e disponibilità differenti da chi ha esperienze solo locali

La disabilità non sempre impedisce una occupazione, ma

- Organizzazione degli spazi
- Strumenti tecnologici
- Organizzazione del lavoro

Possono vuoi favorire vuoi trasformare una
disabilità in un handicap insormontabile

Per concludere

- L'omogeneità è una costruzione fittizia, che può sembrare funzionale all'organizzazione, ma può anche costituire un handicap per la capacità delle organizzazioni di valorizzare le risorse umane e favorire l'innovazione.
- Partire dalle differenze, dalla loro variabilità tra ed entro i gruppi e lungo il ciclo di vita può essere utile sia per rompere stereotipi che le cristallizzano, sia per elaborare standard comuni perché condivisi.