

Lavoro precario da una prospettiva di intersezionalità e di genere e modalità per combatterlo¹

Premessa

Ai fini di questo studio, la locuzione "lavoro precario" indica il lavoro contraddistinto da almeno una delle seguenti caratteristiche: retribuzione molto bassa, orari di lavoro a intensità molto limitata o ridotta sicurezza del posto di lavoro. Quest'ultimo criterio è interpretato in senso ampio in modo tale da includervi non solo i contratti temporanei ma anche i posti di lavoro caratterizzati da poche opportunità di formazione e sviluppo professionale, dalla carenza di rappresentanza collettiva e dall'assenza di diritti di tutela sociale o di prestazioni connesse con il lavoro. L'intersezionalità, riguardante i modi in cui sesso e genere si intersecano con altre identità o caratteristiche personali e il modo in cui tali intersezioni contribuiscono a esperienze specifiche di discriminazione, è parte integrante della definizione di lavoro precario di questo studio. Le discriminazioni sotto forma di "disuguaglianze che si intersecano" sulla base dell'età, del paese di origine, delle disabilità, del livello di istruzione o dell'orientamento sessuale delle persone costituiscono un fattore determinante sia per l'esposizione delle persone al lavoro precario che per l'effettivo svolgimento di tale tipo di lavoro. Sebbene il lavoro precario abbia un impatto evidente anche sugli uomini, sono le donne ad essere particolarmente vulnerabili a tale fenomeno.

Principali osservazioni

Risultati relativi al lavoro precario

Nel corso degli ultimi dieci anni, sono state adottate varie norme sia a livello internazionale che dell'UE per far fronte al lavoro precario, segnatamente quello delle donne. In particolare, le direttive dell'UE relative "a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili" e "all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza" intendono vietare l'abuso di contratti atipici e porre le donne e gli uomini su un piano di maggiore parità mettendo in discussione il modo in cui sono percepite le responsabilità affidate ai due sessi. Tali norme europee vincolanti sono integrate da due risoluzioni del Parlamento europeo "sulle condizioni di lavoro e l'occupazione precaria" e "sulle lavoratrici precarie" come pure da varie iniziative politiche in favore di una riduzione del numero di persone disoccupate e con contratti a breve termine e che mettono in discussione gli stereotipi riguardanti i percorsi formativi e professionali.

¹ Testo integrale dello studio in inglese:

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/662491/IPOL_STU\(2020\)662491_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/662491/IPOL_STU(2020)662491_EN.pdf)



Sfide ancora aperte

Nonostante tali risultati, il lavoro precario continua a costituire un problema sia nell'UE nel suo complesso che negli otto Stati membri oggetto di questo studio, in cui è evidente che le donne hanno una maggiore probabilità di svolgere lavori precari rispetto agli uomini. Tale predominanza è tra l'altro dovuta alla quantità sproporzionata di tempo che le donne dedicano all'assistenza e ai lavori domestici, che sono compiti non retribuiti e ampiamente non riconosciuti. Gli stereotipi esistenti sono un altro fattore alla base del lavoro precario femminile, dal momento che le scelte professionali sono in parte determinate dal contesto sociale e la segregazione di genere rappresenta una caratteristica profondamente radicata dei sistemi scolastici e del mondo del lavoro in tutta l'UE. Ciò ha portato a un'elevata prevalenza delle donne nei lavori precari di alcuni settori, in particolare il settore dell'assistenza, in cui alle donne sono offerte retribuzioni e condizioni di lavoro tendenzialmente meno favorevoli rispetto ad altri settori. Altri settori in cui la presenza delle donne è preponderante, quali il settore dell'istruzione, delle pulizie, del turismo e dei servizi alla persona, sono caratterizzati da quote particolarmente elevate di lavoro a tempo parziale, spesso associate all'esclusione da prestazioni sociali e svantaggi in termini di accesso alle promozioni.

Sebbene non sia sempre possibile identificare modelli di genere comuni tra particolari gruppi di uomini e donne, in tutti gli otto Stati membri le donne e gli uomini che non sono nati nell'UE e le persone appartenenti a minoranze etniche, nonché i giovani, le persone con qualifiche di basso livello e le persone con disabilità sono tutti particolarmente vulnerabili al lavoro precario. La pandemia di COVID-19 sta avendo un impatto significativo sui lavoratori precari. Le donne sono particolarmente colpite in quanto i settori che hanno subito i maggiori contraccolpi (ad esempio il settore dell'assistenza, dell'istruzione e dell'ospitalità) sono quelli a predominanza femminile. La pandemia ha altresì avuto ripercussioni negative sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare e sulle responsabilità in materia di assistenza, con un aumento considerevole della quota di lavoro non remunerato delle donne a causa del maggiore tempo passato a casa. Tra le conseguenze di tale situazione si conta il fatto che le donne hanno avuto una maggiore probabilità rispetto agli uomini di perdere il lavoro o di rinunciarvi dal momento in cui sono iniziati i periodi di confinamento stabiliti a livello nazionale.

Buone pratiche nella lotta al lavoro precario femminile

Questo studio individua varie buone pratiche che possono potenzialmente migliorare le condizioni delle donne con lavori precari. Nel settore giuridico, l'introduzione di un salario minimo si è dimostrata efficace per permettere alle donne di uscire da situazioni di lavoro precario in Germania e Spagna. Inoltre, la trasparenza delle retribuzioni (Germania), il riconoscimento della parità di retribuzione a parità di lavoro (Svezia), le limitazioni alla durata dei contratti atipici e l'ampliamento dei diritti dei lavoratori nel quadro di tali contratti (Francia, Germania, Italia e Polonia) come pure le misure in materia di congedo parentale (Italia) hanno anch'essi avuto un impatto positivo sulla riduzione del lavoro precario svolto dalle donne. Da un punto di vista politico, le buone pratiche comprendono: i certificati di parità per le aziende che attuano la parità di genere, i programmi che aiutano le donne migranti ad accedere al mercato del lavoro, le iniziative volte a conciliare attività professionale e vita familiare, le campagne che incentivano le competenze informatiche delle donne e le misure volte a mitigare l'impatto della pandemia di COVID-19 sul mondo del lavoro.

Raccomandazioni

Sulla base delle osservazioni sopra esposte, questo studio presenta varie raccomandazioni per migliorare la situazione delle donne con lavori precari. Tali raccomandazioni comprendono l'adozione di proposte legislative dell'UE, in particolar modo una direttiva sulla trasparenza retributiva, che affrontino le conseguenze permanenti del divario retributivo di genere in termini di mancanza di donne che svolgono professioni con retribuzioni elevate e in cui è prevalente la presenza degli uomini nonché la loro predominanza in situazioni lavorative precarie poco retribuite. Sono inoltre proposte modifiche alla legislazione europea vigente (ad esempio la direttiva relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare) per favorire la protezione dei genitori soli, che si trovano spesso a svolgere lavori precari. La ratifica dell'UE della convenzione di Istanbul garantirebbe una maggiore protezione per le vittime di violenze sia sul luogo di lavoro (le donne con posti di

lavoro precari sono spesso vittime di molestie sul lavoro) che nelle abitazioni, segnatamente in considerazione della maggiore quantità di tempo passato a casa dalle donne durante la pandemia.

Sono altresì raccomandate varie misure di natura politica, tra cui i programmi formativi e le campagne di sensibilizzazione per prevenire e combattere il lavoro precario e mettere in discussione gli stereotipi di genere nel settore dell'istruzione. Considerando il grado in cui il lavoro precario riguarda le donne nel settore dell'assistenza, tale settore dovrebbe costituire una priorità fondamentale per l'UE e i suoi Stati membri nei prossimi anni, in considerazione degli ingenti investimenti necessari nel settore. La mobilitazione dei sindacati e di altri attori è anch'essa importante per garantire i diritti dei lavoratori in condizioni di precarietà. Inoltre, dovrebbero essere svolte ulteriori ricerche sul lavoro sommerso e dovrebbero essere raccolti dati sui divari retributivi di genere per far luce su tali aspetti riguardanti il lavoro precario. È infine di primaria importanza che le questioni di genere siano integrate nei piani di ripresa nazionali e dell'UE a seguito della COVID-19 e che il bilancio di genere divenga una pratica ordinaria.

Clausola di esclusione della responsabilità e diritto d'autore. Le opinioni espresse nel presente documento sono di responsabilità esclusiva degli autori e non riflettono necessariamente la posizione ufficiale del Parlamento europeo. La riproduzione e la traduzione a fini non commerciali sono autorizzate, purché sia citata la fonte e il Parlamento europeo abbia ricevuto una nota di preavviso e una copia. © Unione europea, 2021.

Autori esterni:

Sophie BUCKINGHAM, VVA

Camille FIADZO, VVA

Virginia DALLA POZZA, VVA

Laura TODARO, VVA

Claire DUPONT, Milieu

Kari HADJIVASSILIOU, The Tavistock Institute

Amministratore della ricerca responsabile: Jos HEEZEN

Assistente redazionale: Sandrina MARCUZZO

Contatto: poldep-citizens@europarl.europa.eu

Il documento è disponibile su Internet all'indirizzo: www.europarl.europa.eu/supporting-analyses

PE 662.491

IP/C/FEMM/FWC/2015-056/LOT2/C6/SC2

Print ISBN 978-92-846-7800-6 | doi:10.2861/725815 | QA-02-21-187-IT-C

PDF ISBN 978-92-846-7801-3 | doi:10.2861/749461 | QA-02-21-187-IT-N