

Relazione al Seminario

The impact of the crisis on the US labour market with a gender perspective

1° ottobre 2009, Università di Modena e Reggio Emilia, Facoltà di Economia “Marco Biagi”

di Giulia Rossi

Gli effetti della crisi sul mercato del lavoro femminile statunitense e più in generale, le differenze tra uomini e donne in ambito lavorativo, sono le principali tematiche attorno a cui si sviluppa l'analisi della prof.ssa Fahima Aziz della Hamline University. Non solo perché ancora oggi esistono forti differenze in termini occupazionali e retributivi che confermano l'alto tasso di segregazione occupazionale che caratterizza il mercato del lavoro.

Prendere in considerazione la questione femminile è necessario nel contesto della crisi finanziaria che dal dicembre 2007 ha colpito l'economia americana e degli interventi ideati per fronteggiarla. È stato proprio il lavoro femminile infatti ad alimentare in larga misura la crescita precedente alla crisi. Basti pensare al crescente livello di partecipazione delle donne dal

1950 al 2008: in questo arco di tempo si sono registrate 50 milioni di donne occupate in più, tra cui circa due terzi sono donne sposate.

Nonostante questo però, già nel 2005 il 58% delle donne occupate era impiegato in un settore cosiddetto “altamente femminilizzato” (dove almeno il 70% degli occupati è di genere femminile) ed oggi questo è uno dei motivi per cui la forza lavoro femminile statunitense sta pagando un prezzo molto alto per la crisi sia in termini di occupazione che di livello salariale. È vero che tra la fine del 2007 e l'inizio del 2008 la drastica caduta della domanda ha colpito principalmente quei settori, come l'edile e il manifatturiero, tradizionalmente ad alta presenza maschile. In un secondo momento però l'impatto della crisi si è progressivamente diffuso, in particolare nel settore educativo, nella

sanità e nei servizi sociali, anche in seguito a tagli di spesa pubblica. In un contesto in continuo cambiamento e adattamento alle necessità economiche poi, la concentrazione di donne in quei settori ad alta intensità di lavoro, primi fra tutti i servizi, le ha rese ulteriormente vulnerabili.

Di conseguenza l'impatto di genere dipende dalla misura in cui esiste un più o meno rilevante fenomeno di segregazione occupazionale e azioni volte a incoraggiare la partecipazione femminile in occupazioni "non tradizionali" assumono un rilievo fondamentale.

L'analisi della prof.ssa Aziz è un interessante contributo per comprendere, in base alle dinamiche che storicamente hanno caratterizzato il mercato del lavoro statunitense, come la diffusa emarginazione delle donne nella sfera sociale, economia e politica le ha portate a sopportare il peso maggiore della recessione economica. Le statistiche ufficiali mostrano che le donne hanno ancora un minore accesso all'educazione, più difficoltà a trovare occupazioni stabili, stipendi più bassi e spesso un'insufficiente rappresentatività politica e sindacale. Si tratta di una situazione che non solo è moralmente inaccettabile, ma porta gravi perdite in termini di produttività complessiva e sviluppo economico del paese.

Questo non significa che non esistano delle soluzioni. Innanzi tutto si deve tenere in considerazione la questione di genere nel formulare i pacchetti di stimolo e le misure di protezione sociale. È necessario assicurare nuove e maggiori opportunità per le donne con figli a carico, specialmente se single, migliorare le opportunità formative per le donne così come per altri gruppi vulnerabili (ad esempio le minoranze etniche), promuovere uguaglianza retributiva e la formazione sul posto di lavoro, anche tramite il rafforzamento di Comitati Pari opportunità.

Infine – *last but not least* – non bisogna dimen-

ticare l'importanza di un ambiente più favorevole agli scambi: si pensi al ricorso a misure statali per le priorità strategiche di sviluppo nazionale (ad esempio le imprese gestite da donne) e all'estensione del microcredito che di fatto influisce sul sistema delle piccole e medie imprese, gestite soprattutto dalle donne.

Giulia Rossi

Scuola internazionale di Dottorato
in Diritto delle relazioni di lavoro

Adapt – Fondazione Marco Biagi

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia