



# **Modelli organizzativi del lavoro e salute/benessere di genere.**

**Un'analisi dei dati della European Working Conditions Survey 2010**

Angelo d'Errico, Fulvio Lazzarato, Maria Cristina Migliore  
Fulvio Ricceri

# Schema della relazione

- La relazione tra genere, lavoro e salute & benessere: definizione dei concetti
- Disturbi più frequenti tra donne lavoratrici rispetto a uomini lavoratori
- Un esercizio di analisi su dati europei per mettere in evidenza il ruolo del modello organizzativo del lavoro

# Tre concetti da approfondire

- Generi o sessi o soggetti?
- Lavoro: come 'misurarlo'? Settori, posizioni, organizzazioni del lavoro
- Benessere & salute: cosa sono? In quale relazione?

# Generi o sessi o soggetti?

- L'uso di un concetto piuttosto dell'altro dipende dalle teorie femministe di riferimento e dalle tematiche
- **Generi**: dominanza del pensiero maschile nel definire il genere femminile
- **Sessi**: riferimento a corpi sessuati e al diverso ruolo nella riproduzione della specie. Teoria della differenza sessuale
- Libertà dei **soggetti** di essere e trasformarsi

# Lavoro

Diversi modi di guardare al lavoro:

- Settori
- Posizioni occupazionali
- Segregazione verticale ed orizzontale
- Caratteristiche dei posti di lavoro
- Modelli di organizzazione del lavoro

# Salute & benessere

- Definizione di **salute** dell'Organizzazione Mondiale della Sanità: uno stato di completo **benessere** fisico, mentale e sociale
- due forme di benessere: una **edonistica** ovvero perseguimento piacere immediato; l'altra **eudemonistica**: vita come sviluppo personale
- OCSE: **forme** di benessere che corrispondono alle diverse dimensioni della vita: economico, finanziario, lavorativo, affettivo, sociale etc.
- Definizione usata negli studi epidemiologici: benessere come **assenza di stress**

# Benessere come assenza di stress

- in letteratura lo stress è scomposto in tre dimensioni:
  - Fattori stressogeni o esposizione a condizioni antecedenti che richiedono risposte adattive
  - Risposte individuali che hanno un ‘costo’ in termini da salute
  - Gli esiti: disturbi fisici e psichici
- esposizione a fattori stressogeni > **tensione** > sviluppo disturbi fisici e psichici

# La relazione tra salute & benessere e lavoro per le donne

- Sono 50 anni che ci si occupa di qualità della vita lavorativa, ma ci si è occupati poco delle donne (Connerly&Wu 2016).
  - La progressiva femminilizzazione del mondo del lavoro retribuito sta producendo attenzione crescente al tema del **benessere delle donne nei luoghi di lavoro**.
  - Le questioni che le donne affrontano a casa e sul lavoro sono diverse da quelle degli uomini per effetto dei **diversi ruoli** che i due generi rivestono nella società occidentale sviluppata.
- Doppio lavoro o molteplicità di ruoli: non necessariamente effetti negativi sulla salute

# Disturbi più frequenti per le donne lavoratrici

- Disturbi muscolo-scheletrici: lavori ripetitivi o posture dannose
- Disturbi mentali: disagio psicologico, ansia, depressione
- **Tensione** da esposizione a fattori stressogeni più importante per le donne (Richardsen, Traavik, Burke 2016):
  - elevati ritmi di lavoro, insufficiente riconoscimento del lavoro, l'insufficienza di controllo e autonomia sul lavoro, il lavoro emozionale, essere minoranza di donne in ambiente maschile, i conflitti interprofessionali, le pressioni e aspettative sociali, le tensioni sul lavoro, i conflitti di ruolo, le discriminazioni, le molestie sessuali
- Lo stress per molestie sociali si crea anche per le donne non direttamente vittime, ma vicine alle vittime
- Gli uomini patiscono in maniera crescente il conflitto di ruoli lavoro-famiglia
- In base a questo tipo di studi lo stress è più diffuso tra le donne e ha un più ampio spettro di origini.

## Variano l'esposizione a fattori di rischio e i disturbi di salute a seconda dei modelli organizzativi?

- Un esercizio riproducendo la tipologia di modelli organizzativi di Lorenz & Valeyre 2005
- Modelli organizzativi:
  - “discretionary learning”: meno gerarchia, meno vincoli, più libertà e flessibilità
  - “lean production”: teamwork, rotazione su più mansioni, elevati standard di qualità, miglioramento continuo
  - tayloristico: monotonia, gerarchia, no autonomi

## Campione utilizzato

Popolazione in studio: indagine EWCS 2010 su 34 paesi – 9479 lavoratori dipendenti (37% donne) dei seguenti settori: manifattura, edilizia, commercio (incl. alberghi e ristoranti), trasporti, servizi finanziari



# Questionario

(MODIFIED TREND) ASK EMPLOYEE ONLY

**Q62 Over the past 12 months, have you ... ?**

|   | Yes | No | DK | Refusal |
|---|-----|----|----|---------|
| A - Been subject to formal assessment of your work performance?<br>(MODIFIED TREND)   | 1   | 2  | 8  | 9       |
| B – Raised work-related problems with an employee representative?<br>(MODIFIED TREND) | 1   | 2  | 8  | 9       |

(MODIFIED TREND) ASK ALL

**Q69 Over the last 12 months, did you suffer from any of the following health problems?**

SHOW CARD Q69 - READ OUT FROM 'A' TO 'M' – ONE ANSWER PER LINE !

|  | Yes | No | DK | Refusal |
|--|-----|----|----|---------|
| A - hearing problems   | 1   | 2  | 8  | 9       |
| B - skin problems  | 1   | 2  | 8  | 9       |
| C - backache   | 1   | 2  | 8  | 9       |
| D- muscular pains in shoulders, neck and/or upper limbs<br>(MODIFIED TREND)          | 1   | 2  | 8  | 9       |
| E – muscular pains in lower limbs (hips, legs, knees, feet etc.)<br>(MODIFIED TREND) | 1   | 2  | 8  | 9       |
| F – headaches, eyestrain (MODIFIED TREND)  | 1   | 2  | 8  | 9       |
| G - stomach ache   | 1   | 2  | 8  | 9       |
| H – respiratory difficulties   | 1   | 2  | 8  | 9       |
| I – cardiovascular diseases (MODIFIED TREND)   | 1   | 2  | 8  | 9       |
| J – injury(ies)  | 1   | 2  | 8  | 9       |
| K - depression or anxiety (MODIFIED TREND)   | 1   | 2  | 8  | 9       |
| L – overall fatigue (MODIFIED TREND)   | 1   | 2  | 8  | 9       |
| M - Insomnia or general sleep difficulties (MODIFIED TREND)                          | 1   | 2  | 8  | 9       |
| N - other (SPONTANEOUS)  | 1   | 2  | 8  | 9       |

# Variabili e metodi

Variabili utilizzate per la costruzione dei gruppi di lavoratori occupati nei 3 modelli di organizzazione del lavoro:

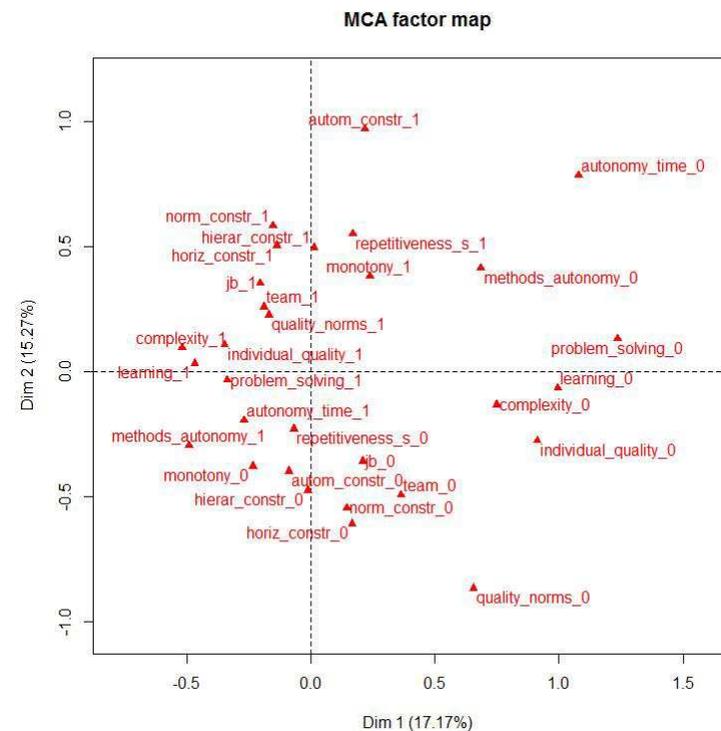
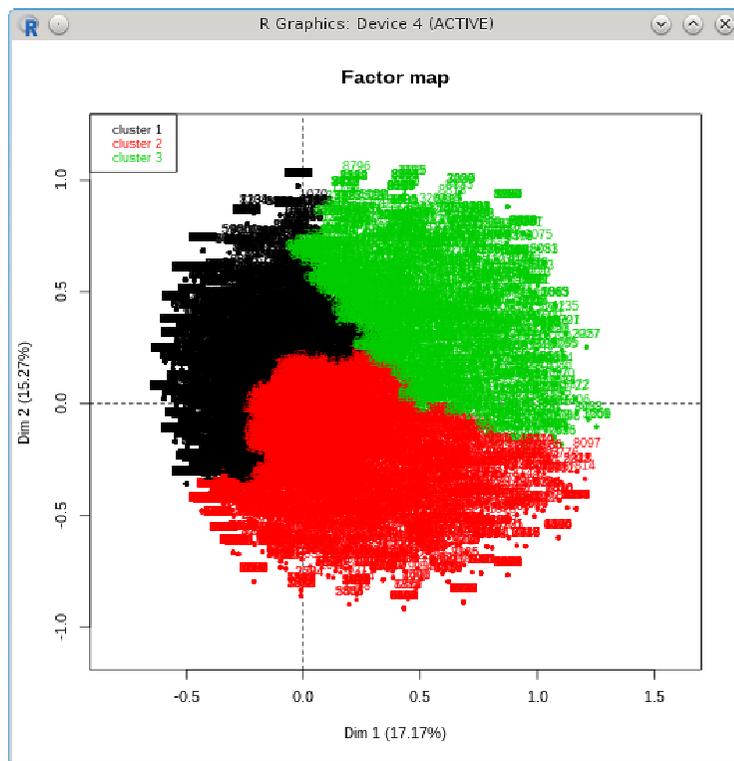
- Lavoro in squadra
  - Rotazione su più mansioni
  - Autonomia nel ritmo di lavoro
  - Autonomia nei metodi di lavoro
  - Vincoli determinati dalle macchine
  - Vincoli determinati da regole della produzione
  - Vincoli determinati dal controllo di supervisori
  - Vincoli determinati dal ritmo di lavoro di colleghi
  - Ripetitività
  - Monotonia
  - Complessità dei compiti
  - Apprendimento di nuove conoscenze
  - Soluzione di problemi
  - Uso di precise norme sulla qualità
  - Responsabilità individuale sul controllo di qualità
- Team work
  - Job rotation
  - Time autonomy
  - Methods autonomy
  - Automatic constraints
  - Normative constraints
  - Hierarchical constraints
  - Horizontal constraints
  - Repetitiveness
  - Monotony
  - Tasks complexity
  - Learning
  - Problem solving
  - Quality norms
  - Individual quality assessment

# Variabili e metodi

Dati analizzati in due step (Greenacre, 1993):

Multiple Component Analysis (MCA) → per identificare gli assi che permettono di separare i diversi modelli organizzativi

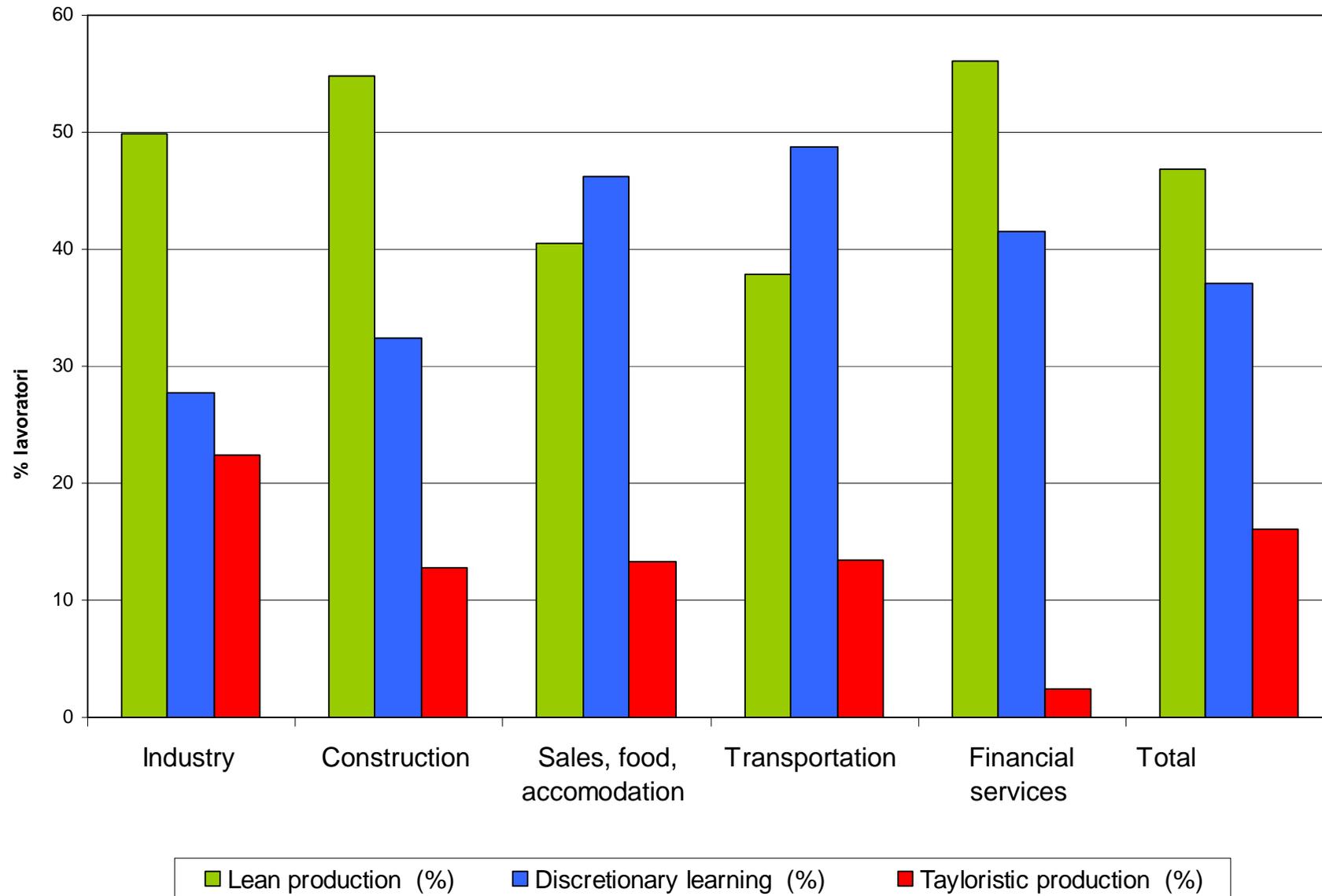
Hierarchical clustering → per costruire i gruppi di lavoratori (cluster) afferenti a ciascun modello



# Caratteristiche del lavoro e modelli organizzativi

| <b>Work characteristics</b>       | <b>DISCRETIONARY<br/>LEARNING</b> | <b>LEAN<br/>PRODUCTION</b> | <b>TAYLORISTIC<br/>PRODUCTION</b> |
|-----------------------------------|-----------------------------------|----------------------------|-----------------------------------|
| TEAM WORK (%)                     | <b>45.0</b>                       | <b>81.8</b>                | 66.8                              |
| JOB ROTATION (%)                  | <b>31.9</b>                       | <b>64.2</b>                | 52.9                              |
| TIME AUTONOMY (%)                 | 88.1                              | <b>91.8</b>                | <b>26.6</b>                       |
| METHODS AUTONOMY (%)              | 60.8                              | <b>73.8</b>                | <b>6.8</b>                        |
| HORIZONTAL CONSTRAINTS (%)        | <b>28.3</b>                       | <b>70.2</b>                | <b>70.8</b>                       |
| NORMATIVE CONSTRAINTS (%)         | <b>20.5</b>                       | 63.6                       | <b>68.3</b>                       |
| AUTOMATIC CONSTRAINTS (%)         | <b>8.1</b>                        | 32.8                       | <b>67.3</b>                       |
| HIERARCHICAL CONSTRAINTS (%)      | <b>28.8</b>                       | 57.2                       | <b>71.5</b>                       |
| REPETITIVENESS (%)                | <b>19.2</b>                       | 30.4                       | <b>50.2</b>                       |
| MONOTONY (%)                      | <b>39.9</b>                       | 47.8                       | <b>79.4</b>                       |
| COMPLEXITY (%)                    | 40.1                              | <b>84.8</b>                | 26.9                              |
| LEARNING (%)                      | 53.6                              | <b>92.7</b>                | <b>28.8</b>                       |
| PROBLEM SOLVING (%)               | 74.3                              | <b>95.8</b>                | <b>38.0</b>                       |
| INDIVIDUAL QUALITY ASSESSMENT (%) | 57.5                              | <b>91.8</b>                | <b>49.7</b>                       |
| QUALITY NORMS (%)                 | <b>58.2</b>                       | <b>94.3</b>                | 84.8                              |

## Proporzione di soggetti nei diversi settori per tipologia di modello organizzativo



## Esposizioni psicosociali e salute mentale per genere e modello organizzativo (RR controllati per età, settore e paese)

| Work characteristics                | Discretionary learning | Risk ratio F/M   | Lean production | Risk ratio F/M   | Tayloristic production | Risk ratio F/M   |
|-------------------------------------|------------------------|------------------|-----------------|------------------|------------------------|------------------|
| <b>High job strain</b>              |                        |                  |                 |                  |                        |                  |
| Males %                             | 23.1                   | 1.06 (0.94-1.20) | 24.1            | 1.26 (1.14-1.40) | 77.2                   | 1.16 (1.10-1.22) |
| Females %                           | 23.4                   |                  | 28.5            |                  | 86.8                   |                  |
| <b>High effort-reward imbalance</b> |                        |                  |                 |                  |                        |                  |
| Males %                             | 23.3                   | 1.03 (0.91-1.16) | 31.3            | 1.18 (1.08-1.29) | 52                     | 1.25 (1.15-1.37) |
| Females %                           | 23.6                   |                  | 35.9            |                  | 64.4                   |                  |
| <b>Emotional demand</b>             |                        |                  |                 |                  |                        |                  |
| Males %                             | 27.4                   | 1.06 (0.95-1.18) | 34.5            | 1.09 (1.00-1.18) | 17.8                   | 1.32 (1.08-1.61) |
| Females %                           | 27.9                   |                  | 37.4            |                  | 26.1                   |                  |
| <b>Need for hiding emotions</b>     |                        |                  |                 |                  |                        |                  |
| Males %                             | 19.7                   | 1.15 (1.01-1.31) | 23.5            | 1.27 (1.15-1.40) | 24.4                   | 1.43 (1.20-1.70) |
| Females %                           | 25.3                   |                  | 32.7            |                  | 33.9                   |                  |
| <b>Poor social climate</b>          |                        |                  |                 |                  |                        |                  |
| Males %                             | 33.7                   | 0.96 (0.88-1.06) | 30.4            | 1.08 (0.98-1.18) | 52.1                   | 1.00 (0.91-1.10) |
| Females %                           | 33.4                   |                  | 32.7            |                  | 54.9                   |                  |
| <b>Poor work-life balance</b>       |                        |                  |                 |                  |                        |                  |
| Males %                             | 30.6                   | 1.00 (0.90-1.11) | 29.5            | 1.03 (0.93-1.13) | 56.7                   | 1.07 (0.99-1.17) |
| Females %                           | 29.1                   |                  | 29.3            |                  | 61                     |                  |
| <b>Bullying</b>                     |                        |                  |                 |                  |                        |                  |
| Males %                             | 3.4                    | 1.06 (0.72-1.55) | 4.5             | 1.17 (0.89-1.54) | 6.4                    | 1.26 (0.83-1.90) |
| Females %                           | 3.7                    |                  | 6.1             |                  | 6.8                    |                  |
| <b>Low mental well being</b>        |                        |                  |                 |                  |                        |                  |
| Males %                             | 35.6                   | 1.17 (1.07-1.28) | 34.7            | 1.16 (1.07-1.26) | 47.8                   | 1.17 (1.06-1.29) |
| Females %                           | 41.3                   |                  | 40.5            |                  | 56.9                   |                  |

## Esposizioni ergonomiche e disturbi muscoloscheletrici per genere e modello organizzativo (RR controllati per età, settore e paese)

| Work characteristics                    | Discretionary learning | Risk ratio females/males (%) | Lean production | Risk ratio females/males (%) | Tayloristic production | Risk ratio females/males (%) |
|---|------------------------|------------------------------|-----------------|------------------------------|------------------------|------------------------------|
| <b>Tiring or painful positions</b>      |                        |                              |                 |                              |                        |                              |
| Males %                                 | 20.4                   | 1.00 (0.87-1.16)             | 25              | 1.10 (0.98-1.23)             | 39.8                   | 1.26 (1.12-1.42)             |
| Females %                               | 17.5                   |                              | 23.7            |                              | 47.5                   |                              |
| <b>Carrying or moving heavy loads</b>   |                        |                              |                 |                              |                        |                              |
| Males %                                 | 15.1                   | 0.48 (0.38-0.59)             | 19.4            | 0.62 (0.53-0.74)             | 31.2                   | 0.49 (0.39-0.62)             |
| Females %                               | 6.8                    |                              | 10.7            |                              | 14.1                   |                              |
| <b>Repetitive hand or arm movements</b> |                        |                              |                 |                              |                        |                              |
| Males %                                 | 39.5                   | 1.23 (1.14-1.34)             | 45.3            | 1.25 (1.17-1.33)             | 66.6                   | 1.24 (1.16-1.33)             |
| Females %                               | 44.2                   |                              | 53.2            |                              | 81.1                   |                              |
| <b>Back MSD</b>                         |                        |                              |                 |                              |                        |                              |
| Males %                                 | 44.4                   | 1.06 (0.98-1.14)             | 46.2            | 1.09 (1.02-1.16)             | 50.7                   | 1.18 (1.08-1.30)             |
| Females %                               | 44.6                   |                              | 48.8            |                              | 59.5                   |                              |
| <b>Upper limb MSD</b>                   |                        |                              |                 |                              |                        |                              |
| Males %                                 | 39.4                   | 1.16 (1.06-1.25)             | 42.9            | 1.24 (1.16-1.33)             | 49                     | 1.19 (1.08-1.32)             |
| Females %                               | 42.3                   |                              | 51.2            |                              | 57.9                   |                              |

# Riflessioni conclusive

**L'esercizio svolto sembra indicare che:**

- il rischio di esposizione ad alti livelli di fattori psicosociali ed ergonomici associato al genere femminile è inferiore nel modello discretionary learning rispetto agli altri due;
- anche il rischio di disturbi muscoloscheletrici associato al genere femminile è inferiore nel modello discretionary learning;
- il rischio per genere relativo alla salute mentale è invece simile nei tre modelli;
- il modello tayloristico è quello in cui ci sono differenze maggiori tra F e M, anche se nella maggior parte dei casi le differenze sono abbastanza modeste e non significative

- L'assenza di differenze tra modelli organizzativi nel rischio associato al genere femminile per la salute mentale e per i conflitti casa-lavoro potrebbe derivare da motivi metodologici (durata, turni, part-time, flessibilità dell'orario, etc. non entrano nella costruzione dei cluster)
- Sarebbe interessante ripetere l'esercizio su dati locali (Donna Perla?)
- La relazione tra genere femminile ed esiti di salute per modello organizzativo andrebbe esaminata anche in studi longitudinali (information bias)
- Il set di variabili per la costruzione dei cluster potrebbe essere arricchito con altre dimensioni, anche attraverso analisi di studi di casi con metodi qualitativi