

ADAPT – Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)

Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 12 dicembre 2022, n. 43

Il 22 ottobre 2022 l'Institute of Labour Economics ha pubblicato un *discussion paper* di Sonia Bhalotra, Damian Clarke e Selma Walther, [Women's careers and family formation](#), in cui si indaga sulle connessioni tra partecipazione al mercato del lavoro delle donne e scelte di genitorialità.

Dalla ricerca effettuata, gli Autori osservano che le innovazioni nell'ambito della medicina riproduttiva **hanno influenzato il *trade-off* tra famiglia e carriera professionale** permettendo alle donne di gestire la propria fertilità. **Nello specifico, la fecondità influenza la partecipazione delle donne al mercato del lavoro modificandone il salario di riserva, ovvero il livello di salario minimo che un individuo richiede per accettare un'occupazione.**

Gli Autori, dopo aver ricostruito il *framework* teorico di riferimento, riportano le principali evidenze che emergono dalla letteratura scientifica che ha indagato sul rapporto tra fertilità e partecipazione delle donne al mercato del lavoro, esaminando i diversi metodi utilizzati per ottenere un'identificazione causale tra le due variabili e fornendo una panoramica delle principali evidenze scientifiche emerse. **L'obiettivo degli Autori è mettere a fuoco le due variabili ("*fertility*" e "*female labour force participation*") per capire le connessioni e le eventuali influenze reciproche tra esse, per dar evidenza di come le scelte delle donne nei due ambiti siano influenzate da fattori multipli.**

Il modello economico pionieristico della fecondità descrive quest'ultima come un problema di allocazione delle risorse (tempo) che risponde ai prezzi. Secondo tale modello, gli *shock* che aumentano la fertilità della donna, a parità di condizioni, aumentano il suo salario di

riserva e quindi tendono a diminuire la sua partecipazione al mercato del lavoro. Al contrario, invece, gli *shock* che aumentano il salario offerto dal mercato tenderanno ad aumentare la sua partecipazione al mercato del lavoro e a ridurre la fertilità, intesa come scelta di avere dei figli. In generale, la teoria economica ipotizza solo vincoli di bilancio, guardando alla partecipazione al mercato del lavoro come strumento di guadagno e all'aver dei figli come una voce di costo, mentre non vengono considerate scelte di altra natura.

A partire da questo modello sono state poi operate modifiche e/o estensioni, che consentono di considerare diversi aspetti e stimare alcuni impatti specifici. Un esempio da questo punto di vista è il modello che incorpora l'idea che il numero di figli che una donna decide di avere è co-determinato dagli investimenti che la donna ha deciso di fare per ogni figlio, generando così un *trade-off* quantità-qualità.

Nella ricerca, gli Autori, riprendendo le evidenze scientifiche prodotte in materia, sottolineano che, da un lato, la scelta di avere o meno uno o più figli da parte di una donna non è solo condizionata dal “costo” degli stessi ma anche da ulteriori vincoli, come le possibilità di accedere a strumenti che consentano di controllare la fertilità, come la contraccezione, l'aborto, la fecondazione in vitro, che spesso dipendono da implicazioni di natura sociale, religiosa e finanziaria. Dall'altro lato, però, la fertilità non è l'unico elemento che influenza la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Diverse ricerche, infatti, danno conto della presenza di altri elementi che condizionano la partecipazione al mercato del lavoro delle donne, come i cambiamenti rispetto alla scelta di sposarsi o meno, le innovazioni tecnologiche circa gli strumenti utili al lavoro domestico e diversi atteggiamenti rispetto al lavoro femminile, che spesso si riflettono in una legislazione che tutela i diritti economici delle donne.

Non di rado sono le norme sociali ad imporre dei vincoli, come quelle prevedono che siano le madri, piuttosto che ai padri, a prendersi cura dei figli e di svolgere il lavoro domestico non retribuito e che non fanno altro che alimentare il divario salariale tra i sessi dopo la nascita di un figlio.

In generale, gli *shock* o le politiche in favore della tutela della salute riproduttiva delle donne tendono a portare a un aumento persistente della partecipazione delle donne al mercato del lavoro salariato e, più in generale, a un miglioramento dei risultati del mercato del lavoro. Tuttavia, ci sono importanti variazioni, le quali possono dipendere da alcuni fattori contestuali. Esistono, ad esempio, differenze rilevanti tra gli impatti nella ricerca del lavoro e nella perdita del lavoro, oltre a differenze sostanziali tra i cambiamenti effettivi nello status

occupazionale individuale e nelle opportunità offerte nel mercato del lavoro.

In questo senso, il *policy maker* può agire adottando strategie che consentano di sostenere le famiglie nella gestione dell'equilibrio tra carriera e famiglia, da un lato, ad esempio, attraverso un'organizzazione del lavoro più flessibile e investimenti maggiori in formazione continua e professionale, dall'altro, sviluppando delle politiche sociali destinate alla famiglie, che siano in grado di facilitare l'adozione pratiche più egualitarie, ad esempio garantendo l'accesso ai servizi di assistenza all'infanzia universali e sovvenzionati.

Chiara Altilio

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

Università degli Studi di Siena

 @chialtilio