



# mobileHR

NUOVE TECNOLOGIE DI INTERVENTO  
NEL LAVORO ATIPICO

Articolo

## **IL LAVORO ATIPICO VISTO SOTTO LALENTE DELLO PSICOLOGO**

Alessandro Giurgola

L'espansione dell'occupazione atipica nei paesi OCSE è stata ampiamente associata ad effetti negativi sulla salute e sulla sicurezza. Nonostante molti lavoratori siano atipici, il sogno del posto stabile e fisso non va mai in soffitta ma rimane l'obiettivo ultimo della ricerca del lavoro. In alcuni (fortunati) casi la meta viene raggiunta, ma il viaggio è lastricato di atipicità lavorativa, precariato e compromessi, altre volte invece rimane soltanto un sogno.

Dallo studio, dalle ricerche e dalle indagini svolte sul territorio salentino in relazione al Progetto Mobile-HR Nuove Tecnologie di intervento per il lavoro atipico, sono emerse differenze significative nella qualità di vita, privata e professionale, tra lavoratori "stabili" e lavoratori atipici. Queste differenze riguardano il benessere intenso in senso lato, non soltanto quello professionale o economico. I lavoratori atipici, per esempio, hanno più probabilità di svolgere il loro lavoro in ore e giorni altamente irregolari e incostanti, tra le altre cose. Le loro ore di lavoro giornaliere e settimanali variano a seconda delle esigenze organizzative dell'ente o azienda che richiede la loro collaborazione. Oltre alla qualità delle ore anche la loro quantità richiede un'attenzione importante. La mole di ore lavorative, combinate con una bassa prevedibilità di stabilizzazione, causano nelle nuove generazioni di lavoratori, una maggiore disgregazione della vita familiare e sociale e un più basso equilibrio tra lavoro, qualità del lavoro e soddisfazione personale. Ad accentuare la condizione di disagio in queste situazioni, interviene la mancanza di prevedibilità di conservare il proprio posto di lavoro in modo continuativo, sebbene precario. Preoccupazione non da poco, se ci si sforza di guardare il mondo attraverso gli occhi di un lavoratore atipico. Al quale oltre che lo sforzo e l'impegno richiesto nella realizzazione delle proprie mansioni, viene richiesto (anche se non espressamente) di mettere in atto tutta una serie di azioni e pensieri rivolti alla salvaguardia del proprio impiego. Una bella fetta di lavoro "straordinario" sicuramente non retribuito, anzi, che richiede al lavoratore un prezzo da pagare,

e nemmeno economico. Approfondendo brevemente, per esempio, le problematiche legate alla salute che questo tipo di regime professionale potrebbe indurre, spesso potremmo ritrovare forti disagi all'interno della vita privata di ognuno, che includono, tra gli altri, disturbi del sonno, affaticamento, ansia, depressione, anedonia, atonia e regimi dietetici irregolari. Questo riferito soltanto alla sfera personale, ben altro è destinato alla sfera relazionale e sociale.

Come dicevamo all'inizio, negli ultimi due decenni, i paesi dell'OCSE hanno sperimentato una crescita sostanziale in varie forme di occupazione atipica, come il lavoro cosiddetto casuale e temporaneo, il leasing del lavoro, il subappalto autonomo e il lavoro da casa. Per i datori di lavoro e i media spesso, queste nuove tipologie di rapporto lavorativo, vanno a costituire quel concetto di "flessibilità" che dovrebbe fornire ai lavoratori un miglioramento del tempo dedicato a lavoro e famiglia. E' ironico, quindi, che la realtà, tuttavia, sia diversa, perché questi nuovi tipi di impiego in realtà vanno ad ostacolare proprio quello che in teoria, secondo i promotori della flessibilità, dovrebbe favorire.

Le ultime ricerche in campo internazionale indicano che l'occupazione atipica è ampiamente associata a esiti negativi riguardanti la salute e la sicurezza sul lavoro (fonte: OMS), tra cui esposizione al rischio di sviluppare malattie e disturbi psicologici.

L'irregolarità lavorativa, la discontinuità e gli orari considerati "scomodi", come le ore notturne e i fine settimana, crescono notevolmente la quantità di cortisolo (ormone dello stress) nel sangue con conseguenze dirette sulla salute fisica. Ma questa è soltanto una delle conseguenze che lo stress lavoro correlato potrebbe causare. Ulteriore conseguenza è l'innalzamento dei livelli d'ansia, strettamente causati dal pensiero derivato dall'insicurezza di conservare o meno il proprio posto di lavoro, per quanto scomodo e non gratificante sia. Dal punto di vista psicologico allora perché un lavoratore sarebbe disposto ad accettare tutto questo? Per i soldi, ci verrebbe in automatico da rispondere. Sì, ma non soltanto. Il guadagno ottenuto, in realtà, potrebbe essere trattato alla stregua di un sintomo che ci conduce ad una sindrome più profonda di quanto possa apparire. Ciò ha a che fare con il concetto di identità. L'identità rappresenta ciò che siamo stati, che siamo adesso e che vogliamo diventare. Cambia, al nostro stesso cambiare, si muove con noi, ci segue e noi seguiamo lei. Appartiene a noi, ma non è creata solo da noi ma anche dal contesto sociale all'interno del quale noi viviamo. Di questa fetta importante del nostro essere, ne siamo talmente gelosi, al punto da arrivare a fare ed accettare di tutto pur di non perderla. Se un lavoratore lega tutta la sua identità a quel "Se lavoratore" da cui trae tutta la sua autostima, è facile pensare che pur di non perdere quella parte di se così importante, sia disposto a fare di tutto. Non sembrerebbe quindi essere soltanto una "questione di soldi".

Come dicevamo, i dipendenti atipici hanno più probabilità di essere impiegati in orari e giorni scomodi rispetto ai loro colleghi "stabilizzati", come ad esempio operai atipici di aziende tessili hanno denunciato più ore di lavoro

rispetto ai lavoratori di fabbrica, scarso rendimento e pagamento basato su voucher. L'organizzazione dell'orario lavorativo in fasce orarie solitamente non destinate alle attività lavorative come quelle notturne, ha permesso a molti lavoratori atipici di occuparsi di due o più posti di lavoro contemporaneamente. La tenuta multipla di posti di lavoro potrebbe inizialmente far pensare ad un maggiore guadagno personale e di conseguenza ad un miglioramento delle proprie condizioni di vita e invece può rappresentare maggiori rischi per la sicurezza a causa della quantità di tempo dedicato al lavoro a scapito della coltivazione di altri interessi, o di relazioni affettive e amicali significative o della cura della propria famiglia e di se stessi. Solitamente, chi trae guadagno soddisfacente da un'unica fonte lavorativa, non presenta questi fattori di rischio per il benessere bio-psico-sociale.

Quanto sin qui detto non è nuovo a chi fa un lavoro atipico. E' facile riscontrare in molti di loro una forte preoccupazione circa la loro qualità di vita rispetto a chi ha un lavoro a tempo pieno e stabile. Molti lavoratori atipici, ad esempio, lavorano per turni molto lunghi che a volte superano anche le 12 ore giornaliere ed anche sotto forte tensione. Questo pur di garantire quegli standard di qualità che devono produrre per assicurarsi di non perdere il posto. E per fare ciò, spesso, si è disposti a saltare pause e pause pranzo, turni di riposo e tempi di recupero. Le difficoltà del lavoro atipico non investono in modo esclusivo la vita del lavoratore, ma hanno effetti sul contesto familiare e relazionale del lavoratore, compromettendone notevolmente le abilità sociali (skills) e la qualità della relazione affettiva con i propri "altri significativi". La presenza di dipendenti atipici all'interno dell'azienda può portare pressioni e disturbi al "benessere organizzativo" dell'azienda che quindi si ripercuote sulle condizioni di lavoro di tutti i lavoratori, atipici e non.

La letteratura in merito, ci suggerisce che il lavoro atipico, può portare svantaggi significativi in termini di orario di lavoro, conflitti verticali (tra dipendenti) e orizzontali (tra dipendenti e amministratori) sul posto di lavoro e disturbi di salute fisica e mentale. Questo, quindi, non riguarda soltanto il lavoratore, ma anche e soprattutto chi quel lavoratore lo ricerca e lo impiega. All'interno di un'organizzazione lavorativa, non è quasi mai consigliabile diversificare così tanto i propri collaboratori in quanto questo crea una disparità di trattamento che non solo, nuoce gravemente al benessere personale del lavoratore, ma deprivandolo di tutta quella serie di condizioni che sono indispensabili per il buon esito della propria attività lavorativa, inevitabilmente indebolisce l'organizzazione, ammalandola in modo quasi terminale. Non è attuale, ma nonostante ciò è indispensabile riprendere la discussione sul capitale umano, fonte primaria di successo di un'organizzazione lavorativa, piccola o grande che sia. Ciò che viene risparmiato in termini di denaro nel qui ed ora, preferendo tipologie di contratto atipico, produrrà una perdita di denaro e tempo notevoli se si pensa di dover continuamente investire su nuovo personale, formandolo e istruendolo ogni anno, quando invece occorrerebbe favorire il senso di comunità all'interno dei dipendenti, motivandoli ad investire nel proprio lavoro, non soltanto professionalmente ma anche affettivamente.

## Bibliografia

- Philip BohleI, Michael QuinlanI, David KennedyI, Ann WilliamsonII  
Working hours, work-life conflict and health in precarious and "permanent"  
employment. *Rev. Saúde Pública* vol.38 suppl. São Paulo Dec. 2004.
- Aronsson G. Contingent workers and health and safety. *Work Employ Soc*  
1999;15:439-60.
- Aronsson G, Gustafsson K, Dallner M. Sick but yet at work: An empirical  
study of sickness presenteeism. *J Epidemiol Community Health* 2000;54:502-  
9.
- Benavides F, Benach J, Diez-Roux A. 'How do types of employment relate to  
health indicators? Findings from the second European Survey of working  
conditions'. *J Epidemiol Community Health* 2000;54:494-501.
- Bohle P, Tilley AJ. The impact of night work on psychological well-being.  
*Ergonomics* 1989;32:1089-99.
- Bureau of Labor Statistics. New data on contingent and alternate  
employment. Washington (DC): US Department of Labor; 1995. Report 900.
- Burgess J, de Ruyter A. Declining job quality in Australia: Another hidden  
cost of unemployment. *Econ Labour Relat Rev* 2000;11:246-69.
- Dick B. Convergent interviewing (Version 3). Chapel Hill: Interchange;  
1990.
- Gleeson D. Health and safety in the catering industry. *Occup Med*  
2001;51:385-91. [ Links ]
- Golden L. Flexible work schedules: What are we trading off to get them?  
*Mon Labor Rev* 2001;3:50-67.
- Guerrier Y, Adib A. 'No, we don't provide that service': The harassment of  
hotel employees by customers'. *Work Employ Soc* 2000;14:689-705.
- Hipple S. Contingent work in the late-1990s. *Month Labor Rev* 2001;124:3-  
27.
- Mayhew C, Quinlan M. Fordism in the fast food industry: pervasive  
management control and occupational health and safety risks for young  
temporary workers. *Sociol Health Illn* 2002;24(3):261-84.
- Mayhew C, Quinlan M. The effects of outsourcing on occupational health and  
safety: A comparative study of factory-based and outworkers in the  
Australian clothing industry. *Int J Health Serv* 1999;29(1): 83-107.

Mayhew C, Quinlan M, Bennett L. The effects of subcontracting on occupational health and safety. Sydney: University of New South Wales; 1996. (UNSW Industrial Relations Research Centre Monograph, 38) .