

Work Organization, Job Insecurity, and Occupational Health Disparities

**Paul A. Landsbergis, Joseph G. Grzywacz,
Anthony D. LaMontagne**

American Journal Of Industrial Medicine

57:495-515 (2014)

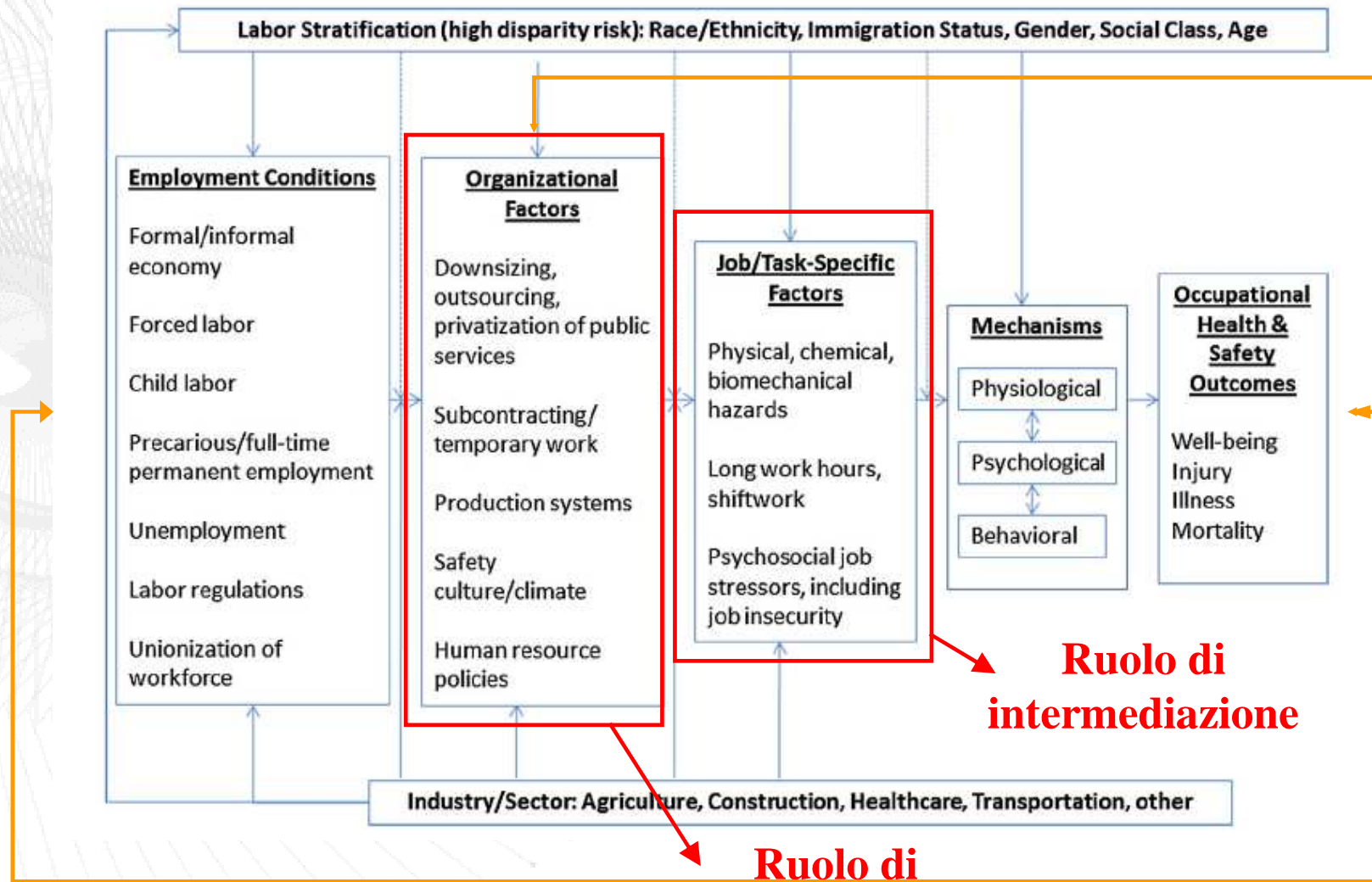
Massimiliano Giraudo

- Il mercato del lavoro e le tipologie di lavoro sono cambiate notevolmente negli ultimi 30 anni, anche in seguito alla nascita e allo sviluppo dell'economia globale
- Lavoro “precario”
- Nuovi sistemi produttivi (es. produzione snella,...)
- Downsizing, outsourcing
- Privatizzazioni
- Nuovi lavori nati dall'innovazione tecnologica (es. elaborazione delle informazioni, call center,..)
- La percentuale di lavoratori (USA) appartenenti a sindacati è diminuita
- Sta riemergendo il fenomeno dello sfruttamento della manodopera

- Queste ed altre condizioni di lavoro e del mercato del lavoro, e il modo in cui il lavoro è organizzato, **aumentano la precarietà del lavoro e altri fattori di stress psicosociali del lavoro, e il rischio di infortuni e malattie professionali** [NIOSH, 2002].
- Le condizioni di lavoro, l'organizzazione del lavoro e precarietà del lavoro possono anche creare e **aggravare le disuguaglianze di salute sul lavoro**, a seconda della posizione socio-economica o stato (SES), del genere, nonché della razza, etnia e status di immigrazione [Ferrie et al., 2008; . Benach et al, 2010c; Siegrist et al., 2011].

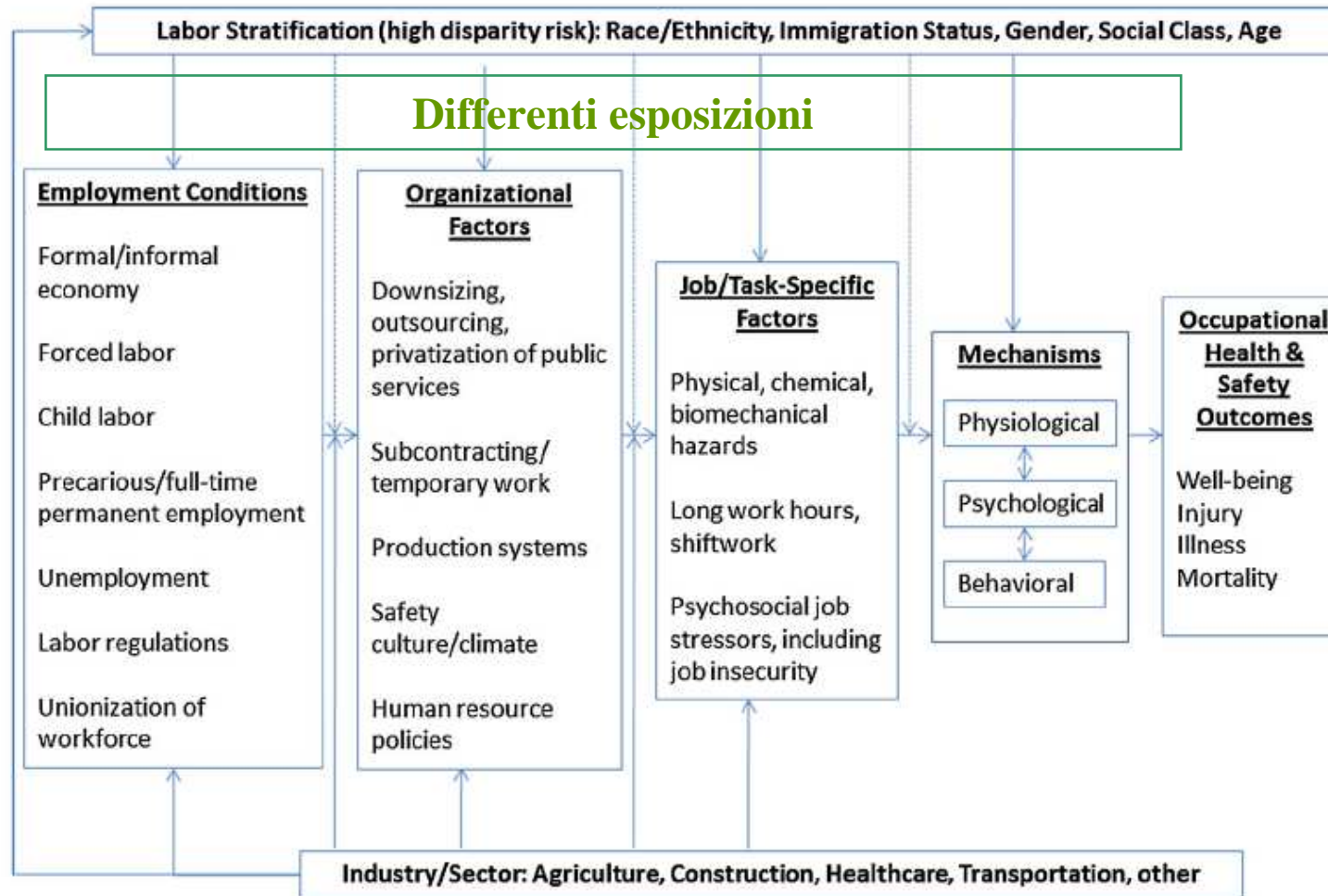
- Questa revisione **sintetizza** ciò che è noto sul ruolo che l'organizzazione del lavoro ha nel creare ed aggravare le disuguaglianze nella salute occupazionale;
- **valuta** l'efficacia degli interventi che riguardano l'organizzazione del lavoro e che, quindi, possono ridurre le disparità nella salute occupazionale.

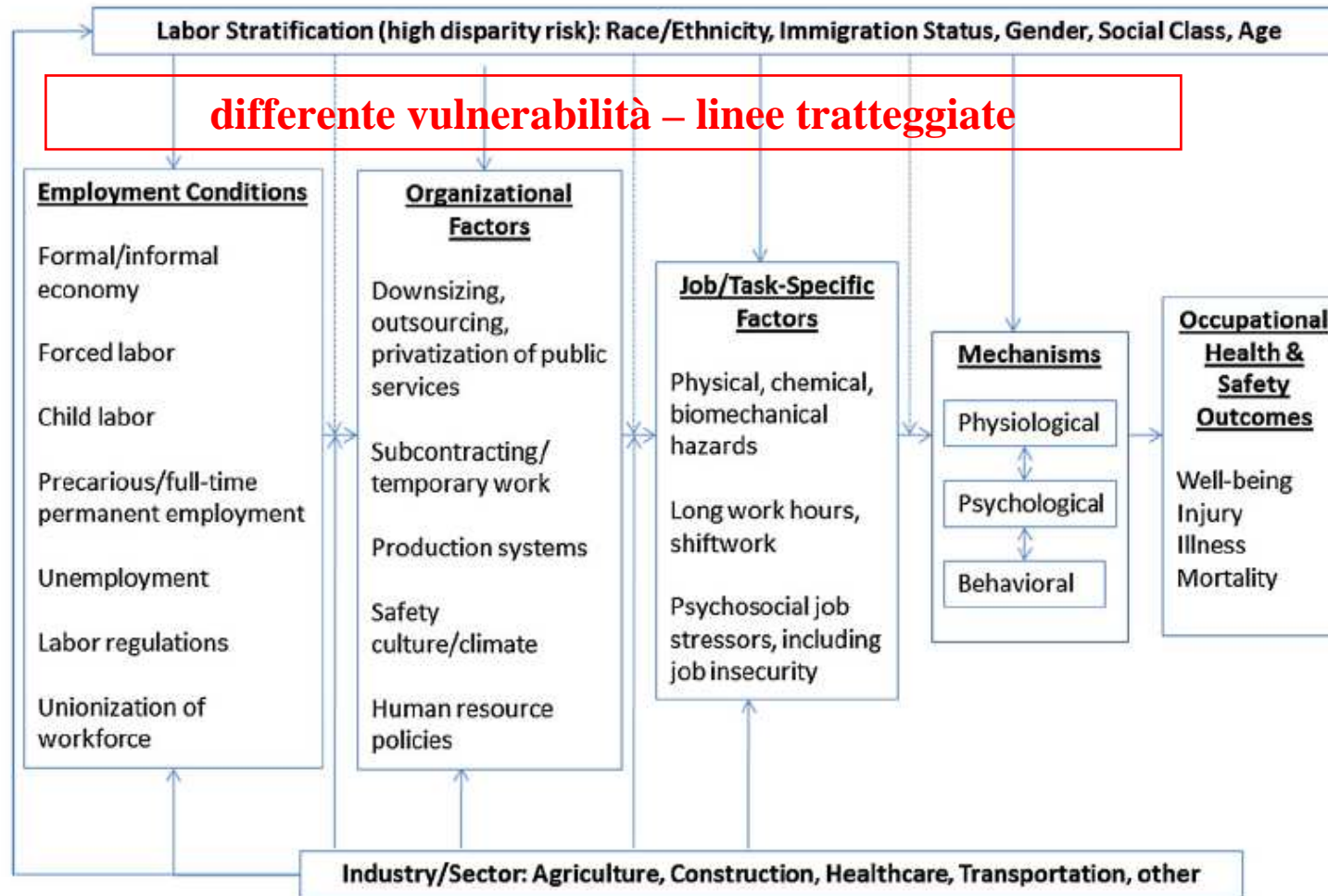
Base concettuale



Ruolo di intermediazione

- La stratificazione del lavoro, la divisione della forza lavoro in gruppi con diversi “gradi di potere”, contribuisce allo sviluppo e al perdurare delle disuguaglianze di salute occupazionale attraverso due processi principali.
 1. La stratificazione del lavoro contribuisce con **differenti esposizioni** alla precarietà del lavoro e ad altri rischi legati all’organizzazione del lavoro;
 2. La stratificazione del lavoro contribuisce con una **differente vulnerabilità**: gli effetti della precarietà del lavoro e organizzazione del lavoro sulla sicurezza e sulla salute differiscono tra gruppi di lavoratori.





Job insecurity

- La Job Insecurity può essere definita in modo soggettivo e oggettivo.
- **Può essere definita come un fattore di stress psico-sociale a livello lavorativo, causata da condizioni di lavoro e dall'organizzazione del lavoro, e riflette la percezione di paura di un lavoratore perdita del lavoro.**
- Esistono vari indicatori della precarietà del lavoro, la più comprensiva è l'**Employment Precariousness Scale**, che valuta sei aspetti del lavoro : temporaneità, impotenza, vulnerabilità, salari, diritti (alle prestazioni, come ad esempio ferie pagate, congedi familiari, pensione), e diritti esercitati [Vives et al., 2010] .
- In letteratura vengono studiati 3 fattori , che possono essere considerati “sfaccettature del nuovo mercato del lavoro flessibile” [Ferrie et al., 2008]

1° fattore: temporary employment

- **POSITIVO:** permette di “controllare” il proprio tempo
- Legato ad una migliore salute [Virtanen, 2003], probabilmente a seconda della normativa e dei sistemi di welfare nazionali, della varietà delle motivazioni che spingono verso il lavoro temporaneo, e dell’”healthy workers effect”.
- **NEGATIVO:** lavoro con ritmi maggiori, ripetitivo, minore formazione, maggior rischio di lavoro in nero, condizioni di lavoro peggiori
- stress psicologico [Virtanen et al., 2005] anche se esistono anche studi nulli [Ferrie et al., 2008].
- Studi di esiti di salute fisica: risultati contrastanti; associazione con gli infortuni sul lavoro [Silverstein et al, 1998.; Mayhew e Quinlan, 1999; Meyer e Muntaner, 1999; Virtanen et al, 2005.; Benavides et al, 2006.; Ferrie et al., 2008], assenteismo, fatica [Benach et al, 2004.; Ferrie et al, 2008], mortalità [Kivimaki et al, 2003] e disturbi muscoloscheletrici [Silverstein et al, 2002...; Benach et al., 2004].

2° fattore: job instability e job insecurity

- **Job instability:** condizioni oggettive (es. riduzione della forza lavoro, chiusura dell'azienda)
- **Job insecurity:** condizioni soggettive (percezione)
- Dimostrata un'associazione con la salute psicologica, che è invece è più debole negli studi sulla salute fisica (trasversali).
- Tuttavia, sembra esistere una relazione dose-risposta con la salute auto-riferita e sintomi fisici, e aumenta il rischio di morbidità psichiatrica minore [Heaney et al, 1994.; Dekker e Schaufeli, 1995; Marmot et al, 2001.; Ferrie et al, 2002.].
- Alcuni studi hanno mostrato associazioni con gli infortuni sul lavoro [Probst e Brubaker,2001] e con cattive condizioni di salute auto-valutata [Laszlo et al.,2010].
- Un buon clima organizzativo della sicurezza può attenuare il rapporto tra precarietà del lavoro e infortuni [Probst, 2004].

3° fattore: downsizing / restructuring / privatization

- **downsizing / restructuring** : i " sopravvissuti" alla riduzione di personale presentano: + tassi di assenza per malattia, + disturbi muscolo-scheletrici, + sintomi medici, + disagio psicologico, + disturbi del sonno [Ferrie et al, 2008; Siegrist et al., 2011], + uso di prescrizione di psicofarmaci [Kivimaki et al., 2007], + lesioni [Kelsh et al., 2004], ed + esposizione alla violenza sul luogo di lavoro [Flannery et al., 1997].
- Uno studio su dipendenti pubblici finlandesi ha mostrato la mortalità cardiovascolare più elevata [Vahtera et al., 2004] tra i sopravvissuti al ridimensionamento.
- Tuttavia, un altro studio con un follow-up a lungo termine sui "sopravvissuti" al ridimensionamento non ha mostrato un aumento della mortalità [Martikainen et al., 2008], suggerendo che la stabilità di posti di lavoro a lungo termine può compensare una condizione temporanea di downsizing [Siegrist et al. , 2011].

3° fattore: downsizing / restructuring / privatization

- **privatization:** uno studio su dipendenti pubblici britannici, la cui agenzia è stata privatizzata, ha mostrato un elevato rischio di disabilità (90%) con un follow up di 8 anni [Virtanen et al., 2010]. Un altro studio ha mostrato aumenti del BMI, di ischemia, del colesterolo, e, per le donne, della pressione sanguigna, ma pochi cambiamenti nei comportamenti di salute oltre 5 anni di follow-up, rispetto a quelli che sono rimasti nel settore pubblico [Ferrie et al., 1998].

Una revisione sistematica di 11 studi ha trovato alcune prove di aumenti di cattiva salute legati allo stress, ma poche prove di un aumento dei tassi di infortunio [Egan et al., 2007b]

Organizzazione del lavoro

Molti studi

Pochi studi

Revisioni principali

- Gli aspetti organizzativi del lavoro solitamente indagati sono:

- Lavoro straordinario
- Lavoro a turni
- Job strain
- Mancanza di supporti sociali
- Effort-reward imbalance (squilibrio sforzo-ricompensa)
- Insicurezza sul lavoro
- Ingiustizie nell'organizzazione
- Inciviltà sul luogo di lavoro
- Attività di vigilanza

- Sistemi di produzione e management:

- produzione snella

- new public management

- Piece rate pay systems (retribuzione a cottimo)

- electronic performance monitoring

[Lipscomb et al., 2006; Cummings and Kreiss, 2008; Ferrie et al., 2008; Quinlan and Bohle, 2009; Clougherty et al., 2010; Benach et al., 2010b; Muntaner et al., 2010b; Siegrist et al., 2011; Landsbergis et al., 2011b]

Revisione sistematica su: organizzazione del lavoro, job insecurity e diseguaglianze occupazionali di salute

- Ricerca: febbraio 2011, studi in inglese pubblicati tra il 1990 e il 2010
- Database: PubMed, ABI/Inform, Embase, Ergonomics Abstracts, Health & Safety Science Abstracts, NIOSHTIC-2, Web of Science, and PsycNET

- Termini di ricerca:

(Workplace OR Occupational Health OR Accidents OR Occupational Diseases OR Occupational Exposure OR occupational injury OR occupational injuries OR occupational illness) AND (Health Disparities OR Minority OR minorities OR Emigrants OR Immigrants OR Transients OR Migrants OR Hispanic or Hispanics OR Asian Americans OR Race Relations OR Socioeconomic Factors) AND ((job insecurity OR job instability OR Downsizing OR restructuring OR contingent OR precarious OR contracting OR part time OR part-time OR temporary OR Labor Unions) OR (Piece rate OR Piece-rate OR lean production OR long work hours OR long working hours OR forced overtime OR effort reward imbalance OR effort–reward imbalance OR job strain OR job control OR Social Isolation OR Social Support)).

Revisione sistematica su: organizzazione del lavoro, job insecurity e disuguaglianze occupazionali di salute

240 articoli trovati



103 selezionati + revisioni

studi sull'associazioni tra insicurezza del lavoro, organizzazione del lavoro e salute e sicurezza che forniscono informazioni sulle **Differenti esposizioni** o **differenti vulnerabilità** tra i gruppi ad alto rischio di disuguaglianza

Sintesi dei risultati

| | Lower socioeconomic position | Female gender | Racial and ethnic minorities /immigrants |
|----------------------------|------------------------------|---------------|--|
| Differential exposure | | | |
| Job insecurity | + | + | + |
| Work organization | + | - | + |
| Differential vulnerability | | | |
| Job insecurity | + | - | - |
| Work organization | + | - | - |

The symbols refer to consistency (+) or inconsistency (-) of findings.
 Shaded areas represent areas of limited research inquiry (four or fewer studies).

Socioeconomic Position (SEP)

Intesa come un mix tra **status socio-economico SES** (basato su var. tipo reddito, livello di istruzione, status occupazionale

e

classe sociale, basata sulla tipologia di produzione di beni e servizi associata al lavoratore (es. autonomo, dipendente, datore di lavoro, manager, supervisore)

Socioeconomic Position (SEP)

Differenti esposizioni

- Basso SEP associato a job insecurity
- La job insecurity (percepita) è maggiormente presente negli individui con un medio/basso livello di istruzione
- L'esposizione a richieste lavorative che hanno effetti forti a livello psicologico è presente in lavoratori con alto SEP
- Il job strain è più comune tra lavoratori con basso SEP, ma non in altri.
- Ai lavoratori con basso SEP è associata una maggiore esposizione a:
 - Squilibrio sforzo-ricompensa
 - lavoro a turni
 - Minore supporto sociale
 - Ingiustizie organizzative

Socioeconomic Position (SEP)

Differenti vulnerabilità

- I lavoratori manuali percepiscono con maggior tensione il rischio di disoccupazione -> infarto
- Squilibrio sforzo-ricompensa nei low SEP -> infarto, depressione
- Job strain nei low SEP -> problemi di cuore, pressione del sangue (durante le ore di lavoro)
- Alcuni studi però suggeriscono che individui con alto SEP presentano maggiormente job strain

Genere

Differenti esposizioni

- la maggior parte degli studi evidenzia livelli simili di esposizione tra M e F nel job insecurity, temporary jobs e downsizing
- Alcuni rilevano esposizioni maggiori nelle donne per quanto riguarda job insecurity, lavoro temporaneo, non-standard work, downsizing, lavoro domestico, sforzo da lavoro, minore job control, minore formazione, minore varietà del lavoro, minori promozioni, accesso ad orari flessibili, ed inciviltà sul lavoro.
- Esposizioni maggiori tra gli uomini negli straordinari e nei rischi legati all'organizzazione del lavoro

Genere

Differenti vulnerabilità

- La maggior parte degli studi **non individua differenze** tra M e F.
- Però, maggiore associazione negli **uomini** (rispetto alle donne) tra job insecurity e mortalità, depressione, bassa salute auto-riferita, uso di farmaci psicotropici, stress, disturbi muscolo-scheletrici.
- Maggiore associazione nelle **donne** (rispetto agli uomini) tra job insecurity e pressione alta, fumo, BMI, poor mental health
- Maggiore associazione negli uomini (rispetto alle donne) tra job strain e assenze per malattia, fumo, problemi psicologici
- Maggiore associazione negli uomini (rispetto alle donne) tra basso controllo sul lavoro e problemi di cuore
- Maggiore associazione nelle donne (rispetto agli uomini) tra job strain e pressione alta, fumo, BMI

Genere e posizione socioeconomica

- Alcune evidenze suggeriscono che esiste un differenziale più grande di salute tra i lavoratori manuali (rispetto ai non-manuali) donna rispetto agli uomini. -> ipertensione, molestie e discriminazioni, più alti tassi di infortunio e di infortuni gravi, tempi di ritorno dal lavoro più lunghi
- L'organizzazione del lavoro e la job insecurity spiegano una larga proporzione di diseguaglianze di salute tra uomini e donne

Razza, etnia, e status di immigrato

Differenti esposizioni

- La job insecurity varia molto tra questi 3 fattori.
- Ci sono prove dirette che dimostrano che l'esposizione a rischi legati all'organizzazione del lavoro variano per razza, etnia, e status di immigrato
 - Minori opportunità, supporto sociale, controllo del lavoro, sicurezza sul lavoro, diritti
- e prove indirette:
 - Maggiore presenza in settori più a rischio (agricoltura)

Razza, etnia, e status di immigrato

Differenti vulnerabilità

- differenze razziale nei fattori di rischio di malattia clinica cardiovascolare [Muntaner et al., 1998b]
- Infortuni più gravi negli Ispanici, che presentano anche maggiori difficoltà rispetto ai bianchi nel risolvere le richieste di indennizzo a seguito di infortunio [Nicholson et al., 2008]

Interventi per ridurre le diseguaglianze di salute

| Goal | Objective/targets | Micro-level interventions strategies (examples) | Macro-level intervention strategies (examples) |
|--|---|---|--|
| <p>Differenti esposizioni</p> <p>Reduce differential exposure to poor psychosocial working conditions</p> | <p>Reduce exposure to poor work organization/improve psychosocial job quality (primary prevention) ... differentially prioritizing at risk work groups and contexts, including:</p> <p>Workers in lower socioeconomic positions</p> | <p>Awareness-raising educational interventions at population, industry, organizational, or work group levels</p> <p>Union advocacy & education programs</p> | <p>OH&S regulatory intervention</p> <p>Voluntary OH&S policy intervention</p> |
| | <p>Working women</p> | <p>Environment-directed interventions (e.g., work time, organizational context)</p> | <p>Strengthening labor standards, including raising minimum employment conditions, unfair dismissal provisions, job security, and job quality standards</p> |
| | <p>Immigrant workers</p> | <p>Task-directed interventions (e.g., workload, job autonomy)</p> | <p>National/local/organization-level job skills training programs</p> |
| | <p>Racial and ethnic minority workers</p> | <p>Social relationship-directed (e.g., communication, social support)</p> <p>Management training programs</p> | <p>Legislating wage premiums (higher pay) on temporary or precarious jobs</p> |
| | <p>Precariously employed workers</p> | | <p>Creating federal recommendations on the reduction of work organization hazards, with incorporation into national public health initiatives such as "Healthy People"</p> <p>Tax-based intervention structured either as "carrots" (e.g., multi-year tax credits) or "sticks" (e.g., penalties) to incentivize employers to build their corps of permanent employees while reducing reliance on temporary employees</p> <p>Strengthening human rights and equal opportunity law (e.g., to reduce discrimination based on race, gender, age, etc.)</p> |

Interventi per ridurre le diseguaglianze di salute

Differenti vulnerabilità

| Goal | Objective/targets | Micro-level interventions strategies (examples) | Macro-level intervention strategies (examples) |
|---|---|---|--|
| Reduce differential vulnerability to health impacts of poor psychosocial working conditions | <p>Strengthen worker ability to withstand stressors (secondary prevention) and ...</p> <p>Effective treatment, rehabilitation and return to work of workers adversely affected by poor work organization (tertiary prevention) ...</p> <p>... differentially prioritizing at risk work groups and contexts, including:</p> <ul style="list-style-type: none"> Workers in lower socioeconomic positions Working women Immigrants workers Racial and ethnic minority workers Precariously employed workers | <p>Integrated workplace health promotion programs (addressing both health behaviors and working conditions)</p> <p>Time management, coping skills development training to strengthen worker capacity to withstand stressors</p> <p>Special retraining programs at organizational level to assist return to work from injury or illness, or to assist employment reentry from disability</p> | <p>Strengthening workers' compensation systems, including anti-poverty support for injured or ill workers and their dependents</p> <p>Universal healthcare coverage</p> <p>Special retraining programs at national/state policy level to assist return to work from injury or illness, or to assist employment reentry from disability</p> <p>Raising minimum wages (to reduce the proportion of working poor)</p> <p>Improved access to public transport</p> <p>Increasing the availability of affordable housing</p> <p>Food security programs</p> |

Agenda di ricerca

- Sorveglianza
- Misure
- Altri disegni di studio (misurare l'esposizione...)
- Interventi (e valutazione a livello micro e macro)
- Relazioni tra livelli di organizzazione del lavoro (condizioni del lavoro, fattori organizzativi)