

2.3

Donne e lavoro

“...Le donne si configurano comunque come lavoratrici “atipiche”, sempre in virtù di qualità naturalmente flessibili o del loro “naturale” doppio ruolo, in contesti economici e culturali anche molto diversi, ma che di fatto sanciscono una loro marginalità e una loro svalutazione sia sul piano retributivo sia su quello normativo e di status.”

Barbara Curli, *Il Novecento. Lavoro e cittadinanza*, in G. Calvi (a cura di), *Innesti. Donne e genere nella storia sociale*, 2004

“Quando ho avuto mia figlia, nel '41, ho lavorato fino agli otto mesi perchè allora non c'era ancora la possibilità di stare a casa prima pagata. [...] Quaranta giorni dopo, ho ripreso il lavoro. L'allattavo, stavo vicino alla fabbrica e, quando era ora di allattare, mio marito veniva dentro e io andavo fuori... ci siamo sempre fatti una spola!”

In greggio e in fino. Storie di vita di operaie tessili nel Biellese 1910-1960, Centro di documentazione sindacale della Camera del Lavoro di Biella, 2004

Sommario

introduzione

- 1. presenza nel mercato del lavoro**
- 2. segregazione orizzontale**
- 3. segregazione verticale**
- 4. part-time e altre forme di flessibilità. Una riflessione su tempo retribuito e non retribuito**
- 5. le imprese femminili**

Introduzione

Indagare la relazione tra l'essere una donna e l'avere un'occupazione retribuita comporta forti considerazioni sul modello sociale nel quale viviamo. A partire innanzitutto da una definizione del concetto stesso di lavoro.

La prima riflessione è allora non tanto relativa all'attitudine al lavoro quanto piuttosto alla presenza di una sua regolarizzazione, di tipologia, di tempo e di retribuzione. La 'novità' del ventesimo secolo non è il lavoro delle donne ma il suo posizionamento su un mercato, storicamente quello che nasce dal contesto della fabbrica.

La legge del 1902 (Legge sul lavoro delle donne e dei fanciulli) ha rappresentato un forte segnale di limitazione di quello che rappresentava un soggetto concorrenziale rispetto alla componente maschile del mercato del lavoro. Una legge che sanciva la netta inferiorità fisica e mentale delle donne assimilandole a priori ai minori. Una legge dunque che da strumento di difesa e protezione diventò veicolo di pregiudizio di una naturale inferiorità femminile e di una conseguente segregazione occupazionale.

Il mercato del lavoro a un certo punto ha chiesto alla forza lavoro femminile di aumentare i propri tassi di occupazione, così l'Europa aveva spinto per il raggiungimento della quota del 60% entro il 2010. Le sfide erano, e sono tuttora, la sostenibilità del modello di welfare e le performance dell'economia europea.

Bisogna aggiungere a ciò che le scelte occupazionali delle donne comportano conseguenze nei modelli di famiglia. È evidente la forte implicazione del modello familiare di riferimento sulle scelte delle coppie e in particolare delle donne.

Legislazione, economia e società si intrecciano dunque nella questione del lavoro delle donne. Ci interessa in questa sede sottolineare inoltre l'importanza della partecipazione delle donne al mercato del lavoro quale fattore di riduzione del rischio di povertà. I nuclei familiari con figli minori rappresentano un soggetto debole soprattutto laddove il modello familiare è contraddistinto da un singolo percettore di reddito. La famiglia a doppia partecipazione, ovvero dove entrambi i coniugi lavorano, rappresenta un consolidato fattore di riduzione del rischio di povertà.

1. Presenza nel mercato del lavoro

La presenza delle donne nel mercato del lavoro è costantemente in crescita, ma presenta una dinamica peculiare rispetto a quella della componente maschile della popolazione in età attiva.

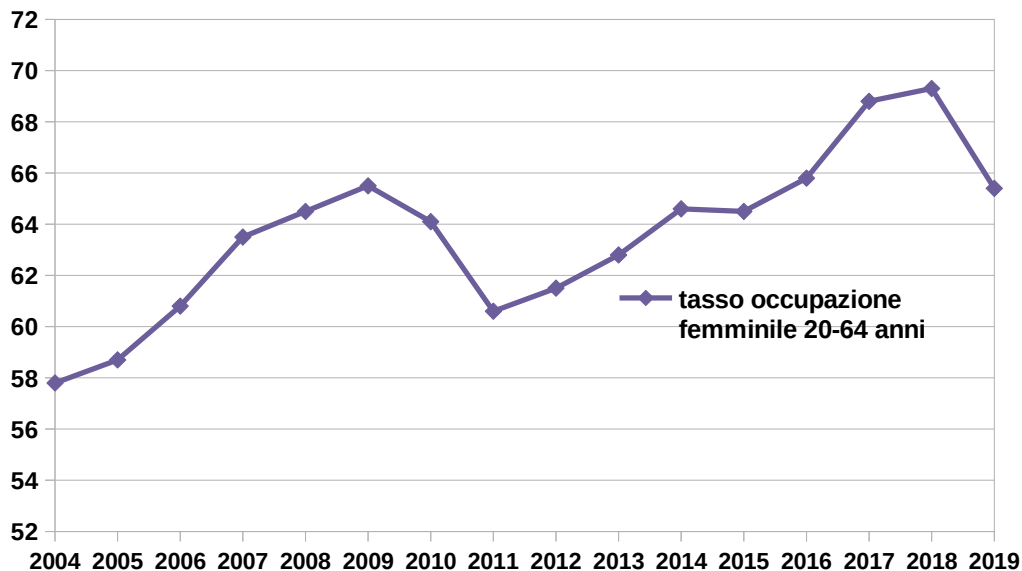
Gli studi di *genere**, nati sul finire degli anni Settanta, mettono in evidenza queste differenze.

È stato definito, infatti, il concetto di 'segregazione occupazionale', che identifica una spinta negativa nei confronti di un segmento della popolazione, che 'costringe' in alcuni settori lavorativi (segregazione orizzontale) e impedisce il raggiungimento delle posizioni maggiormente retribuite e di maggior prestigio (segregazione verticale). In parole semplici occupazioni tipicamente "femminili" con poche possibilità di carriera e salari più bassi.

Per quanto riguarda il *tasso di occupazione* il territorio biellese rispecchia una dinamica in linea con quella regionale, e più in generale dell'Italia del Nord, ma sempre con uno scarto positivo in favore della provincia tessile. Una presenza cioè che già nel 2007 si attestava intorno alla sopra citata quota del 60% che l'Europa aveva individuato come obiettivo per il 2010. I fatti dell'economia internazionale e le conseguenze per l'economia locale nel 2009 hanno avuto delle ricadute nel mercato del lavoro. Dal 2010 si registra infatti una lieve flessione nei dati sull'occupazione: nel 2009 il tasso di occupazione femminile in provincia di Biella era 60,6%, è sceso per tre anni consecutivi arrivando al 57,4% nel 2011. Dal 2012 si registrano segnali di risalita con un tasso di occupazione femminile che raggiunge nel 2014 il 60,4%. Dopo tre anni di consolidamento del trend il tasso raggiunge il 69,3% nel 2018, per poi assestarsi nel 2019 al 65,4%, comunque superiore al dato regionale che registra un tasso del 63,5%.

Il tasso di occupazione maschile mantiene livelli più alti rispetto a quello femminile ma dopo un andamento in continuo calo negli ultimi anni, che in provincia di Biella aveva raggiunto il 69,7% nel 2014 (in diminuzione dal 74,6% del 2007), torna a quota 74,5 nel 2016 continuando a crescere fino al 2018 raggiungendo il 77,4%. Nel 2019 scende al 75,7%, ultima posizione in Piemonte, con una media regionale che segna un tasso di 78,2% (73,4% nel 2007).

Per quanto riguarda le componenti di genere il confronto con la media regionale rivela dunque due posizioni opposte: la popolazione femminile biellese è più presente e partecipa nel mercato del lavoro rispetto alla popolazione delle altre province, mentre la popolazione maschile attraversa un momento di flessione. Nel grafico che segue si evidenzia l'andamento del tasso di occupazione femminile in provincia di Biella negli ultimi quindici anni.



Passiamo dunque ad analizzare le quote relative alla disoccupazione.

Le difficoltà dell'economia dei recenti anni passati hanno portato la provincia di Biella a cambiare il volto del proprio mercato del lavoro.

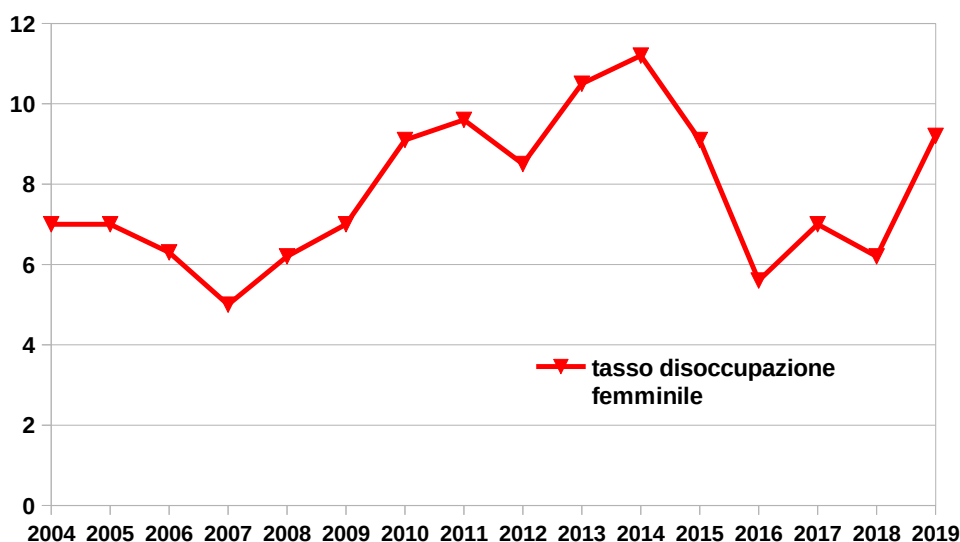
La considerazione da cui partire nasce dal confronto con i dati regionali: nel 2010 per la prima volta Biella registrava tassi di occupazione e disoccupazione peggiori rispetto alla media del Piemonte, dati che si confermavano nel 2011. Nel 2012 si mostrava un piccolo segnale in controtendenza grazie al tasso di disoccupazione femminile registrato all'8,6%, in controtendenza sia nel confronto provinciale interannuale, sia in relazione al dato regionale che si attestava al 10,5%.

In Piemonte il tasso di disoccupazione nel 2014 è del 10,7% per gli uomini e del 12,1% per le donne (nel 2007 era 3,5 per gli uomini e 5,2 per le donne). In provincia di Biella nell'anno 2014 il tasso di disoccupazione femminile è salito all'11,2% e quello maschile al 9,7% (il confronto con il 2007: 5,1% per le donne a fronte del 3,7% per gli uomini). Fino al 2011 i dati mostravano un'incidenza proporzionale della crisi su donne e uomini nel mercato del lavoro, mostrando il peso delle conseguenze della debolezza del comparto industriale. I dati del 2012 registravano un peculiare, ed anomalo, sorpasso del livello di disoccupazione maschile rispetto a quello femminile, che non si è mantenuto per il 2013 e il 2014, riportando i dati della partecipazione al mercato del lavoro a sfavore della componente femminile.

“Il divario di genere si manifesta in realtà soprattutto sul lato dell'occupazione, dove la presenza femminile è minoritaria ed è comunque legata al forte ricorso al part-time, in particolare nei paesi dell'Europa del Nord. Anche su questo fronte, peraltro, la crisi opera a sfavore degli uomini: nel 2009 l'occupazione maschile nell'UE 27, rispetto all'analogo periodo del 2008, si riduce di ben 3.200.000

unità (-2,6%), a fronte di una perdita di 640.000 lavoratrici (-0,6%), un trend riconoscibile in tutti gli stati membri.”

Vediamo i dati più recenti. Per quanto riguarda il fronte maschile il tasso disoccupazione passa dal 9,4 del 2015 al 9,9 del 2016, mentre il 2017 registra un positivo 7,4 che si conferma negli ultimi anni scendendo al 6,8% del 2018 e al 7,0% del 2019. I dati dell'ORML mostrano il tasso di disoccupazione femminile nel 2015 passare dal 11,2 dell'anno precedente al 9,1. Il dato del 2016 che era sceso fino al 5,6% non si è mantenuto ed ha visto la disoccupazione femminile risalire fino al 9,2% del 2019, come evidenziato dal grafico seguente, che mostra l'andamento degli ultimi quindici anni.



Sintesi dei principali indicatori del mercato del lavoro, anni 2004-2019 (ORML – serie storiche riviste)

UOMINI

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
tasso attività 15-64 anni	76,8	76,6	77,5	77	77	77,1	75,6	74,7
tasso occupazione 20-64 anni	76,9	77,4	78,1	78,6	78,2	76	74,1	73,4
tasso disoccupazione	3,7	4	3,7	3,6	3,7	6,3	7,2	7,1
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
tasso attività 15-64 anni	75,8	75,3	77,5	75,5	76,1	77,3	78,2	75,9
tasso occupazione 20-64 anni	73,2	72,6	74,3	73,3	74,5	76,6	77,4	75,7
tasso disoccupazione	8,9	8,8	9,7	9,4	9,9	7,4	6,7	7

DONNE

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
tasso attività 15-64 anni	58,6	59,5	60,8	63,2	64,6	65,6	65,8	63,1
tasso occupazione 20-64 anni	57,8	58,7	60,8	63,5	64,5	65,5	64,1	60,6
tasso disoccupazione	7	7	6,3	5	6,2	7	9,1	9,6
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
tasso attività 15-64 anni	62,9	65,4	68,1	67,1	65,7	68,8	68,4	67
tasso occupazione 20-64 anni	61,5	62,8	64,6	64,5	65,8	68,8	69,3	65,4
tasso disoccupazione	8,5	10,5	11,2	9,1	5,6	7	6,2	9,2

2. Segregazione orizzontale

Ci sono lavori da donne e lavori da uomini? La storia del Novecento è ricca di spunti dai quali partire. Vi sono testimonianze di inizio secolo delle difficoltà o impossibilità di esercitare la professione di medico per una donna che si laureava in medicina, ad esempio. Nel 1919 viene messo a punto un tentativo legislativo per ammettere le donne a pari titolo degli uomini ad esercitare tutte le professioni, ma avrà esiti incerti e soprattutto la successiva e imminente crisi del sistema liberale ne vanificherà lo sforzo.

La garanzia normativa della parità dell'uomo e della donna viene definitivamente sancita nella Costituzione italiana:

art. 37 – La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. [...]

La continuazione di questo articolo costituzionale sposta però il baricentro dalla sfera lavorativa a quella familiare:

[...] Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua [della donna] essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale e adeguata protezione.[...]

Resta dunque un'ambiguità rispetto all'immagine della donna, che può essere sì lavoratrice ma che ha al contempo una propria 'essenziale funzione familiare'.

Il numero di lavoratori presente in ogni settore è interessante anche per le implicazioni sulle 'misure' dell'occupazione e sulle dinamiche che producono. Poniamo in evidenza, in primo luogo, la concentrazione delle donne nel settore dei servizi.

In qualche modo il fenomeno della terziarizzazione ha agevolato la presenza delle donne nel mercato del lavoro. Le roccheforti dell'occupazione femminile sono oggi i servizi alla persona, la sanità e l'insegnamento. D'altro canto costruzioni e trasporti e telecomunicazioni sono caratterizzate da una forte preponderanza della componente maschile della forza lavoro.

Per dare una misura di questa divisione prendiamo il dato delle "procedure di assunzione" riferito al 2019¹ in provincia di Biella: in agricoltura troviamo 463 assunzioni di uomini e 159 di donne; nell'industria troviamo 1.725 uomini e 1.139 donne; e nel settore dei servizi 3.547 uomini e 5.646 donne. Il settore del

¹ Il dato è riferito al periodo gennaio-settembre 2019, dati ORML Regione Piemonte

lavoro domestico ha visto l'assunzione di 705 donne a fronte di un dato maschile che non arriva alle cento unità (77), mentre nelle costruzioni sono stati assunti, nei primi nove mesi del 2019, 730 uomini a fronte di 31 donne.

3. Segregazione verticale

Quanto è difficile trovare una donna in posizioni di successo? In estrema sintesi potremmo semplicemente rispondere: molto difficile.

Cerchiamo di capire perché da alcuni dati disponibili. Nel settore industriale (dati a livello provinciale relativi ad aziende con più di 100 addetti) su 100 dirigenti solo 6 sono donne e su 100 quadri solo 11 sono donne.

Nel settore dei servizi privati le cose migliorano, anche se si mantiene lo svantaggio femminile: 25 donne su 100 posizioni dirigenziali.

Prendendo come totale la popolazione per genere possiamo vedere come solo lo 0,2% delle lavoratrici biellesi del settore industriale occupi una posizione dirigenziale, a fronte del 2,4% del segmento maschile degli occupati.

Il numero “nudo” forse è ancora più sbalorditivo: nelle aziende industriali biellesi con più di 100 addetti i dirigenti sono 146. Di questi solo 8 sono donne.

Questo fenomeno viene definito “soffitto di cristallo”*, ad indicare quanto esso sia difficile da superare ma anche da riconoscere, poiché sulla carta le potenzialità delle donne sono le medesime di quelle degli uomini.

Riportiamo quanto sintetizzato dal Rapporto Annuale dell'Istat rispetto alla situazione delle donne:

“Nel corso del 2010, a fronte della stabilità dell'occupazione femminile, è peggiorata la qualità del lavoro delle donne: è diminuita, infatti, l'occupazione qualificata, tecnica e operaia ed è aumentata quella a bassa specializzazione, dalle collaboratrici domestiche alle addette ai call center. Lo sviluppo dell'occupazione femminile part time nel 2010 è stato poi caratterizzato dalla diffusione dei fenomeni di involontarietà, mentre è andato ampliandosi il divario di genere nel sottoutilizzo del capitale umano: il 40 per cento delle laureate ha un lavoro che richiede una qualifica più bassa rispetto al titolo posseduto.”

E ancora sempre dall'Istat, da rapporto annuale del 2013:

“La bassa valorizzazione delle competenze, la segregazione occupazionale e la maggiore presenza nel lavoro non standard sono elementi che concorrono a spiegare la disparità salariale femminile²”.

2 Rapporto annuale 2013, IstatI, cap. 3 “Il mercato del lavoro tra minori opportunità e maggiore partecipazione”

In termini di qualità del lavoro l'Istat nell'“Indagine conoscitiva sulle politiche in materia di parità tra donne e uomini” presentata a ottobre 2017 specifica: “Le donne sono inoltre svantaggiate nella qualità del lavoro svolto. Nella media 2016 sono: più elevata la quota di occupate a termine da almeno cinque anni (19,6% rispetto al 17,7% gli uomini), l'incidenza delle dipendenti con bassa paga (11,9% contro 8,8%), le occupate con un livello di istruzione più alto di quello maggiormente richiesto per il lavoro svolto (25,7% in confronto a 22,4% gli uomini), e soprattutto è quasi tripla di quella degli uomini (rispettivamente 19,1% e 6,5%) la quota di occupate in part time involontario”³

Non è un problema solo italiano, come ci conferma il quinto Rapporto sull'occupazione femminile “Women in the Workplace 2019”⁴, che propone questa riflessione: “Per ogni 100 uomini promossi e assunti come manager, solo 72 donne vengono promosse e assunte. Questo ‘gradino rotto’ si traduce in un numero maggiore di donne bloccate al livello base e in un minor numero di donne che diventano dirigenti. Non sorprende che gli uomini finiscano per detenere il 62% di posizioni manageriali, mentre le donne detengono solo il 38%”.

4. Part-time e altre forme di flessibilità. Una riflessione su tempo retribuito e non retribuito

Le *pari opportunità** sono entrate a far parte del gergo comune. Ma cosa comportano nella pratica?

Uno dei primi assi che ha rappresentato l'applicazione degli assunti delle pari opportunità è stato quello del tempo. Ovvero le donne si sono chieste quali fossero le differenze tra l'utilizzo del tempo da parte degli uomini e delle donne. L'osservazione del fenomeno riportava perentoriamente una distribuzione iniqua, che vedeva gravare quasi esclusivamente sulle donne la gestione delle attività domestiche.

Le pari opportunità hanno sviluppato così il concetto di 'conciliazione', ovvero una serie di azioni in grado di coniugare la gestione del lavoro e delle attività domestiche. Quali possibili soluzioni sono state proposte delle tipologie di lavoro cosiddette flessibili.

L'intervento più 'tradizionale' è il part-time, ma il linguaggio delle pari opportunità si è arricchito anche di formule come telelavoro o *job-sharing*. Tipologie di lavoro rivolte alle donne con l'obiettivo di favorire l'occupazione femminile, consentendo di non dover fare una scelta univoca fra lavoro e famiglia. Si tratta però di tipologie di lavoro che se da un lato agevolano la

3 Indagine conoscitiva sulle politiche in materia di parità tra donne e uomini, Istat, Roma, 25 ottobre 2017

4 <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/women-in-the-workplace-2019>

presenza delle donne nel mercato del lavoro, dall'altro rendono “debole” questa presenza.

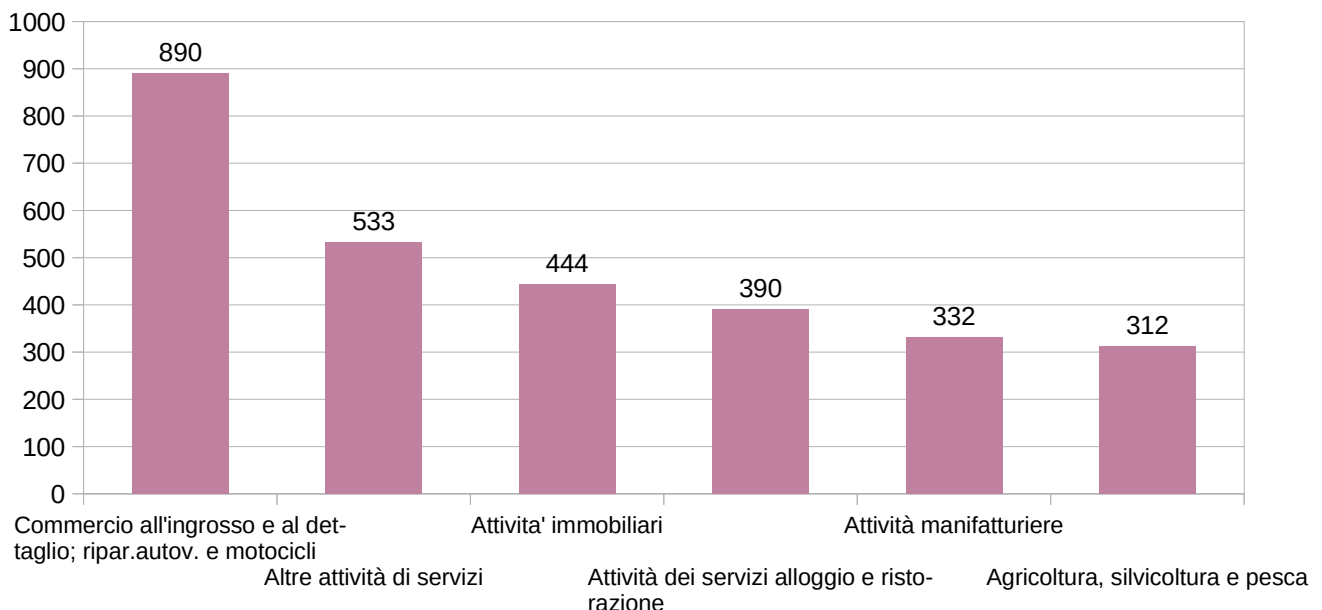
Una debolezza confermata dalla presenza di quote di part-time a livello regionale nel 2010 del 27% delle donne e dal numero di lavoratrici coinvolte nel lavoro temporaneo, che ha un'incidenza dell'11,6% nella nostra regione, con un peso femminile che sale al 12,7%, contro il 10,5% maschile.

Per quanto riguarda il Biellese, le procedure di assunzione del **2019** per le donne sono state relative per il 41% a lavori part-time, mentre lo stesso dato per gli uomini scende al 24%.

5. Le imprese femminili

In virtù della necessità di riservare del tempo alla gestione della vita extra-lavorativa, le donne dimostrano di preferire occupazioni da dipendenti che rappresentano una garanzia dal punto di vista della protezione sociale (più di 10 punti percentuali dividono le quote femminili e maschili nel lavoro dipendente). L'alternativa del lavoro autonomo del resto incontra anche ostacoli di tipo culturale, se pensiamo ad esempio che per tutto l'Ottocento vi era l'impossibilità per una donna sposata di assumere la titolarità dell'impresa (l'autorizzazione maritale è stata abolita solo nel 1919).

Ciononostante il numero delle imprese femminili a chiusura del 2018 in provincia di Biella è di 3.675 unità⁵. I settori principali, descritti nel grafico seguente, vedono il netto prevalere del comparto del commercio.



Le imprese femminili per forma giuridica rispettano l'incidenza a livello

⁵ Fonte Economia Biellese 2019

nazionale, con il prevalere di imprese individuali (59%).

Si tratta di imprese piccole con bassi fatturati, caratteristiche che disegnano ancora una volta un'occupazione femminile debole, in secondo piano rispetto alla presenza maschile.

L'Istat rileva inoltre come “la distribuzione dei redditi è caratterizzata anche da importanti differenze di genere. Le famiglie in cui il principale percettore è una donna guadagnano, in media, il 27 per cento in meno rispetto alle altre.”

Glossario

Genere = il termine genere entra nel discorso scientifico a partire dal 1975 grazie a Gayle Rubin ed al suo “The traffic in the Women” in cui si trova l’espressione “sex-gender system”. Con questa locuzione si intende “l’insieme dei processi, adattamenti, modalità di comportamenti e di rapporti, con i quali ogni società trasforma la sessualità biologica in prodotti dell’attività umana e organizza la divisione dei compiti tra gli uomini e le donne, differenziandoli l’uno dall’altro: creando, appunto, «il genere»”.

Mainstreaming di genere = non limitare gli sforzi di promozione della parità alla realizzazione di misure specifiche in favore delle donne, ma mobilitare esplicitamente sull’obiettivo della parità il complesso delle azioni e delle politiche generali

Pari opportunità = insieme di azioni e politiche tendenti verso una situazione di assenza (o rimozione) di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale in ragione del sesso, realizzando una effettiva parità tra uomini e donne e tra soggetti umani liberi di sviluppare le loro capacità personali, l’autonomia personale e quindi capaci di valorizzare le reciproche differenze.

Soffitto di cristallo = barriera invisibile ma difficilmente superabile, presente nel mondo del lavoro che impedisce alle donne di accedere a posizioni di responsabilità.