

Negli Usa per la prima volta l'occupazione delle donne supera quella maschile. Cronache da una rivoluzione che in Italia è ancora lontana

Il lavoro è rosa

Nel nostro Paese cresce il numero di giovani donne al lavoro. Che però poi l'abbandonano

Ma in Italia il cammino è ancora molto lungo

CHIARA SARACENO

Anche in Italia negli ultimi quindici anni c'è stato un notevole aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro, soprattutto tra le donne nella fase della vita e condizione familiare che a metà del Novecento erano viceversa le più lontane dal mercato del lavoro: le coniugate con figli. Tra chi è tra i 35 e i 45 anni — i più intensi per chi ha responsabilità familiari — quasi una su tre è occupata. Tuttavia la quasi parità numerica con gli uomini è raggiunta solo tra le più giovani, non coniugate e senza figli. Inoltre, se è vero che l'inoccupazione è particolarmente elevata nel Mezzogiorno, è soprattutto nel Nord che si riscontrano i fenomeni di abbandono del lavoro a causa dell'arrivo di un figlio, spesso anche nel periodo cosiddetto protetto, o subito dopo. A conferma del fatto che molti datori di lavoro mettono in atto pressioni più o meno legali perché la neo-madre si licenzi.

Queste pressioni, unite alla mancanza e costo dei servizi, a un congedo genitoriale pagato troppo poco, oltre che accessibile solo a chi ha un lavoro alle dipendenze, a orari di lavoro non amichevoli e alla scarsa collaborazione dei partner, inducono molte donne a gettare la spugna. Molto spesso è la disponibilità dei nonni a fare la differenza tra mantenere l'occupazione o abbandonare. Ma i nonni (le nonne), cheché pensino la ministra delle pari opportunità e il ministro del lavoro (si veda il documento *Italia 2020*), non sono una risorsa infinita. E non sarà certo l'incentivo di un qualche bonus fiscale ad aumentarne la già straordinaria disponibilità e a fermarne l'inevitabile invecchiamento, con le sue conseguenze sulla resistenza fisica necessaria a far fronte ai bisogni di un bambino.

Si aggiunga che per le donne

la mobilità in entrata nel mercato del lavoro è molto più ridotta di quella in uscita. Secondo una indagine longitudinale recente dell'Istat, il 79% di coloro che erano casalinghe nel 2003 a tre anni di distanza erano rimaste tali, mentre il numero delle donne che da disoccupate sono diventate casalinghe ha superato di gran lunga quello di coloro che hanno fatto il percorso inverso.

Per chi ce la fa a rimanere nel mercato del lavoro le azioni di scoraggiamento sono sistematiche e ripetute. La citata ricerca Istat segnala che nell'arco di tre anni solo il 46% delle lavoratrici con contratto a tempo determinato ne ha conquistato uno a tempo indeterminato, a fronte di due uomini su tre. I divari salariali, a parità di orario e di qualifica, rimangono più elevati che nella maggior parte dei paesi europei, specie ai livelli più alti. Secondo i dati Eurostat, una donna manager in Italia guadagna il 35% in meno di un pari grado, a fronte del 15% medio nella UE. Anche le possibilità di fare carriera sono consistentemente inferiori a quelle degli uomini con qualifiche simili. Non vi sono pressoché donne tra gli alti dirigenti pubblici. Non va molto meglio nel privato, dove le eccezioni riguardano quasi sempre imprese o di famiglia, o multinazionali.

Infine, una istruzione elevata, se facilita la permanenza nel mercato del lavoro, per le donne conta molto meno che per gli uomini per quanto riguarda i differenziali retributivi. In Italia una laureata guadagna in media solo il 3% (media UE 12%) in più di una con la licenza di scuola media superiore, a fronte del 58% (media UE 63%)

in più spuntato da un laureato.

Le donne italiane hanno molto cambiato il loro comportamento rispetto al mercato del lavoro. Spesso il loro guadagno è indispensabile al bilancio familiare. Ma anche se il mercato del lavoro è cambiato a sua volta moltissimo, non lo ha fatto nella direzione di una maggiore amichevolezza nei confronti di chi non può lasciare ad altri le responsabilità familiari. Al contrario. E i policy makers continuano a pensare e ad agire come se i cambiamenti nei comportamenti femminili non richiedessero sostanziose innovazioni nei contenuti e priorità delle politiche pubbliche, per affrontare la riorganizzazione del tempo e la redistribuzione delle responsabilità che quei cambiamenti comportano.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



SOCIOLOGA

Chiara Saraceno è docente di sociologia della famiglia