

Un'analisi della situazione legislativa

Donne che lavorano: verso un'effettiva parità?

di MARIA CELESTINA ANTONACCI

Discriminazione, emarginazione della donna nei confronti del mercato del lavoro, diritto alla parità di trattamento... sono concetti che ci vengono proposti quotidianamente dai mass-media e che ormai ricorrono spesso nelle nostre discussioni. Il parlarne è diventato quasi simbolo e misura del nostro progressismo, prova della nostra « apertura mentale », della nostra disponibilità e prontezza a cogliere la realtà che cambia. Ma esiste veramente una questione femminile, una specificità della condizione della donna o non è piuttosto « una invenzione di femministe scatenate alla ricerca di una conflittualità esasperante attraverso proposte e rivendicazioni balorde? ».

Il problema è piuttosto complesso e di non facile soluzione, perché, se da una parte ci si è forse lasciati trascinare dall'entusiasmo collettivo nel reclamare giusti diritti, adottando a volte atteggiamenti intransigenti e forme di lotta aspre, dall'altra si è cercato di minimizzare se non addirittura di negare l'esistenza di una particolare condizione della lavoratrice, sforzandosi di provocare un livellamento impossibile delle condizioni di lavoro, perché fuori dal reale. In ambedue i casi ci si è dimenticati di considerare la donna come persona, uguale, in dignità e diritti, a tutti gli esseri umani. Tale premessa, che riconosce agli uomini una natura comune e che implica una idea di giustizia e di equità, che tenga conto dei diritti fondamentali propri di tutto il genere umano nel rispetto della unicità e specificità del singolo individuo, tale premessa, dicevo, porta ad una interpretazione del concetto di parità del tutto particolare.

Il divieto di ogni discriminazione viene ad acquisire una portata più ampia; il diritto all'eguaglianza si evolve da una mera garanzia formalistica alla ricerca di quelle soluzioni in grado di superare l'emarginazione di cui è vittima la donna e di assicurarle la parità sostanziale. In quest'ottica si giustifica, a mio avviso, la ricerca e lo sforzo verso la realizzazione di una eguaglianza non meramente paritaria ma « valutativa », capace quindi di trattare in modo eguale situazioni eguali e in modo diverso situazioni diverse.

Disposizioni ed interventi che esplicitamente riconoscono la peculiarità

del lavoro femminile non devono quindi essere intesi come ostacolo o deroga al principio della parità, e quindi come venir meno di essa, ma come strumenti necessari per l'equa ed effettiva realizzazione del principio stesso.

Questo problema non investe solo il legislatore, ma tutte le forze politiche, economiche e sociali in grado di dare risposte non congiunturali alla questione del lavoro femminile e capaci di trovare modalità qualitativamente valide di un suo superamento, che non scarichino sulle donne il peso prevalente delle difficoltà occupazionali, ma rilancino un tipo di sviluppo più equilibrato.

Vari fattori, in parte legati alla posizione di inferiorità naturale a lungo attribuita alla donna rispetto all'uomo, hanno frenato l'espansione e la diffusione del lavoro femminile: la distinzione prioritaria tra lavori maschili e femminili, sostenuta anche dal sindacato, la bassa qualificazione della donna e il sottoinquadramento sistematico delle mansioni femminili; comportamento questo, che è stato causa non solo della sottoretribuzione delle lavoratrici, ma che ha inciso in modo discriminatorio sui vari momenti del rapporto di lavoro: dall'assunzione, agli avanzamenti di carriera, ai licenziamenti. Alcuni di questi fattori sono strettamente legati a condizionamenti storici e sociali che ritenevano preminente la funzione familiare della donna, o che la indirizzavano verso la scelta di una ristretta cerchia di professioni o, ancora, che vedevano il suo lavoro come una attività complementare, fine a se stessa e alle esigenze della produzione, ma non in grado di promuoverne la piena realizzazione come persona. Tali condizionamenti influiscono ancora oggi sull'offerta di lavoro femminile, che è rigida, e, come diretta conseguenza, contribuiscono a diminuirne la forza contrattuale e ad aumentare le possibilità di un suo abbandono del lavoro dopo il matrimonio.

Altri motivi, non imputabili al suo status particolare, hanno concorso a disincentivare l'occupazione femminile, e, attraverso alterne fasi, ad espellere definitivamente la donna da certi settori o a confinarla in posizioni di sotto-occupazione, lavoro precario e nero. Per contro, soprattutto nell'ultimo decennio, varie ragioni hanno spinto la donna ad uscire dal suo ruolo esclusivo di moglie e di madre e a cercare un'occupazione in grado di renderla indipendente: la riduzione delle dimensioni medie dei nuclei familiari, fattori connessi allo sviluppo delle moderne economie, esigenze strettamente personali ed economiche, legate al mutamento ed all'aumento dei bisogni indotti dal sistema di mercato e, non ultima, almeno a certi livelli, la presa di coscienza del mutamento del suo ruolo nella società.

Pregi e limiti della legge n. 903

Accogliendo ed attuando le direttive e le raccomandazioni delle maggiori organizzazioni internazionali ed i principi contenuti in varie dichiarazioni dei diritti e in parte già fatti propri da legislazioni di stati stranieri è stata emanata la legge n. 903 del 1977, che appunto si propone di realizzare la parità di trattamento tra uomo e donna nel rapporto di lavoro.

La norma va giudicata positivamente per il significato innovativo che la caratterizza e che modifica radicalmente l'ottica di partecipazione della lavoratrice all'attività produttiva. Per la prima volta una legislazione del lavoro non prospetta esclusivamente la parità di trattamento della donna già occupata, ma vieta qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, l'attribuzione delle qualifiche e delle mansioni, a tutti i livelli della gerarchia professionale e indipendentemente dalle modalità di assunzione. Essa sancisce inoltre il diritto della lavoratrice alla stessa retribuzione del lavoratore, quando le prestazioni richieste siano eguali o di pari valore, tesi a lungo contrastata col pretesto della minore produttività della donna, della sua inferiorità fisica, dei maggiori oneri sociali gravanti sul datore di lavoro. Viene così adottato un criterio oggettivo di classificazione, che si basa sul valore tipico della prestazione come predeterminato dalla qualifica e che deve essere valido ed egualmente applicabile a tutti i lavoratori interessati, prescindendo da diversificazioni in base al sesso.

Se una critica può essere mossa, essa si riferisce allo scarso valore promozionale della legge che si limita alla predisposizione di iniziative paritarie in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale e alla ricerca di politiche occupazionali che rendano possibile una maggiore elasticità e qualificazione dell'offerta. E' chiaro che non è sufficiente operare per una revisione in senso egualitario dei programmi scolastici e formativi, ma incidere sulle cause che orientano la donna prevalentemente verso quelle professioni considerate più vicine alla sua natura. Una proposta concreta per incentivare l'impiego delle donne potrebbe essere l'applicazione di rapporti di formazione-lavoro, atti a permettere un effettivo e stabile inserimento nel mondo del lavoro a donne che abbiano stretta e urgente necessità di lavorare; o a lavoratrici che, dopo aver interrotto il lavoro a causa della maternità, desiderino riprendere una attività, sia essa analoga o diversa dalla precedente.

E' importante sottolineare che la legge del 1977 ha praticamente smantellato tutta la legislazione precedente di tutela, tranne le disposizioni a salvaguardia della maternità, mantenendo solo il divieto di adibire le donne a lavori particolarmente pesanti individuabili attraverso la contrattazione collettiva. Purtroppo l'aver concesso alle organizzazioni sindacali un potere potenzialmente derogatorio alla legge fomenta una situazione ambigua, perché, se da una parte è assurdo non estendere a tutte le lavoratrici limiti e divieti ritenuti necessari per la tutela della salute, dall'altra è altrettanto arbitrario imporli attraverso organi e strumenti nei quali, per libera scelta, non necessariamente tutti i lavoratori dipendenti devono riconoscersi. L'abrogazione della legislazione di tutela, poi, non garantisce una maggiore occupazione femminile ed è un modo equivoco di intervenire, perché, in un periodo di crisi economica e di riconversione industriale, non sembra coincidere con la realtà la possibilità di espansione del livello occupazionale della donna. Sarebbe stato necessario valutare quali situazioni di inferiorità della lavoratrice permanessero e quale parte effettiva nel mantenere una simile situazione vi avessero le norme protettive; attraverso la creazione di strumenti giuridici idonei si doveva vedere quali limiti e quali divieti fossero ancora necessari per

la realizzazione non formale ma effettiva della parità. Questo, in quanto una legislazione protettiva si giustifica solo nella obiettiva valutazione della specificità della condizione della donna e non come momento tendente a privilegiare la sua funzione familiare rispetto al diritto ad un lavoro extra domestico.

Proprio nell'intento di una riformulazione del rapporto uomo-donna e nel tentativo di superamento di una situazione di rigidità, sia sul piano sociale che normativo di tale rapporto, è stata introdotta nella legge n. 903 una norma che dà al padre, in alternativa con la madre, la possibilità di assentarsi dal lavoro in caso di malattia del bambino. Purtroppo l'intenzione del legislatore rischia di cadere nel nulla per la scarsa utilizzazione che si è fatta finora della norma, sia a causa del macchinoso sistema richiesto per usufruirne, sia per la diversificazione piuttosto netta dei ruoli, che ancora oggi è dato riscontrare all'interno della coppia.

Il « salario familiare »: una nuova discriminazione?

Appare chiaro che una legge non può supplire a carenze dovute a condizionamenti storici e culturali vecchi di millenni, per cui gli obiettivi da essa posti non potranno concretizzarsi che con una certa gradualità. Neppure è sufficiente il tentativo di mediazione tra esigenze lavorative della donna e funzione familiare, fatto al di fuori del rapporto di lavoro e tendente a proporre l'introduzione del « salario familiare » o l'adozione del part-time. Queste ipotesi escono dalle prospettive di realizzazione della parità uomo-donna creando di fatto una condizione discriminatoria che, nel primo caso, privilegia il ruolo domestico della donna e nel secondo la pone in una posizione svantaggiosa all'interno del rapporto di lavoro stesso. Sarebbe utile, invece, minimizzare i carichi familiari della donna attraverso la creazione di strutture adeguate e la valorizzazione di quelle esistenti, promuovendo quindi una politica della casa e del territorio, intervenendo per la realizzazione di consultori familiari e asili nido. Non sarà nemmeno possibile prescindere da una politica promozionale dell'occupazione e dalla ricerca di prospettive di intervento nuove e quanto più vicine alle effettive esigenze della lavoratrice, in modo che gli strumenti predisposti dal legislatore siano realmente utilizzabili. A tutt'oggi, pur se la posizione della donna nel mercato del lavoro è migliorata, l'attuazione del principio della parità incontra notevoli riserve soprattutto da parte dei datori di lavoro.

Questo dimostra che interventi specifici non sono sufficienti a vincere le resistenze e la diffidenza nei confronti di politiche non solo socialmente avanzate ma che sono anche espressione di una maggiore equità. E nello stesso tempo non va dimenticato che gli interventi hanno solamente il compito di agevolare e di rendere più vicine ai principi di eguaglianza le possibilità per la donna di svolgere un lavoro in condizioni di parità con l'uomo, nel rispetto della sua personalità, della sua autonomia e delle sue scelte di vita. ■