

Dalla richiesta di una riduzione generalizzata dell'orario di lavoro ai «contratti di solidarietà», dal rifiuto delle «chiamate nominative» alla possibilità di governare le nuove tecnologie. Le donne, nel momento in cui riemerge il tentativo di far leva sulla divisione dei ruoli sessuali per convincerle a tornare a casa, rispondono alla crisi facendo leva sui valori nuovi che hanno scoperto in questi dieci anni

I tempi delle donne

MILANO — Si chiama Chiara. Oppure Antonella, Marina, Franca, Alessandra della Aia, O, ancora, Nicoletta, Carla e Maria Vittoria. Ha in media 35 anni. È nata a Milano o nella regione, ma anche (e in percentuale non indifferente) è venuta qui da bambina, con i genitori. Oggi lavora, fa l'impiegata in banca, nelle assicurazioni, negli uffici della grande industria o nel commercio. Ha fatto le scuole medie inferiori o un corso professionale o, ancora, possiede il diploma di media superiore. Raramente è laureata, raramente frequenta un'università. Nella grande metropoli — siamo a Milano ma potrebbe essere Torino, Bologna, Firenze, Roma — questa donna è il «campione» delle donne che lavorano oggi e ha tante caratteristiche di quella che cerca lavoro o che cercherà lavoro domani, qui, in Lombardia, come in Sicilia, in Puglia, in Toscana.

Un po' di anni di studio alle spalle, il lavoro come scelta personale, non obbligata come per gli uomini, ma comunque una scelta definitiva, la nostra donna cerca l'autonomia sul piano economico, soffre per le discriminazioni che subisce in ufficio, preferisce un lavoro più vario e interessante, vorrebbe poter meglio utilizzare il proprio tempo, distribuire meglio nell'arco della giornata l'impegno in ufficio, lo svago, il tempo dedicato alla famiglia. Al contrario dell'uomo non mette al centro della propria vita il lavoro e solo il lavoro; anzi, spesso porta nel lavoro le preoccupazioni della vita, della famiglia. Anche per questo sente estranei certi valori che per l'uomo sono un dato acquisito: il rendimento, l'efficienza, l'emulazione, l'aggressività. E anche per questo è disponibile ad orari ridotti, ad una maggiore flessibilità.

Questa donna (niente affatto inventata tant'è che esecutiva di un'azienda di Milano) è indagine sulla condizione delle impiegate milanesi promossa dalla commissione femminile del Pci e dall'Istituto superiore di sociologia) è davvero fuori del tempo? Non è un lusso chiedere oggi di modificare il rapporto fra il tempo trascorso in ufficio e quello dedicato alla vita sociale o affettiva; non è un'utopia pensare, nel momento in cui il lavoro diventa un bene raro per tutti, che proprio il lavoro non sia l'asse centrale della vita? O al contrario la soggettività della donna, la sua differenza non possono essere altrettanto centrale nell'affrontare in modo diverso, ma ugualmente concreto, i problemi dell'occupazione, dello sviluppo, della qualità stessa dello sviluppo e quindi della qualità della vita?

Queste domande circolano forse in una cerchia abbastanza ristretta di donne, quelle che sono attive nel movimento, che hanno fatto nel sindacato l'esperienza dei coordinamenti di categoria o territoriali, nelle associazioni di massa, nei partiti progressisti. Un dato di senso significativo: sul tema del lavoro, del produrre e di come produrre, si è tornato a discutere e non in modo solo difensivo. Si cerca, ancora confusamente, certo, una risposta all'attuale condizione della donna, che è forte e generalizzata. Ci sono tante risposte da dare, ci sono tante aspettative da non deludere, tante forze da mobilitare. L'anno scorso le donne in cerca di prima occupazione erano un esercito (623.000, più della metà del totale dei giovani ufficialmente disoccupati), un esercito disarmato, ma non inerte. C'è una risposta alla loro domanda di lavoro? La risposta più semplice è venuta dal convegno organizzato a Torino dal movimento delle donne lo scorso mese ed è quella di

una riduzione generalizzata dell'orario di lavoro. Non è una proposta nuova. Gli stessi sindacati europei, di fronte all'allargarsi del fronte dei disoccupati, si pongono questo obiettivo. In Francia contratti di solidarietà e riduzione d'orario hanno consentito di tamponare l'aumento del tasso di disoccupazione. La riduzione dell'orario di lavoro significa, inutile nasconderselo, maggiore flessibilità nei tempi di lavoro, nastri lavorativi più corti e diversi per coprire una giornata di lavoro complessivamente più lunga.

Un terreno minato se lasciato all'arbitrio delle aziende, un terreno che si è dimostrato finora anche avaro di risultati, perché i processi di riduzione dell'orario e di contrattazione di una nuova organizzazione dei turni hanno investito segmenti abbastanza limitati nel mondo del lavoro e dei servizi. Nei grandi ma-

gazzini milanesi, dove è in corso l'esperimento dell'«orario lungo» (alcuni negozi del centro rimangono aperti anche nell'intervallo di mezzogiorno) si è tamponata in questo modo la caduta di occupazione, aprendo però non poche contraddizioni fra le donne chiamate a fare i turni. La donna-utente apprezza l'esperimento; la commessa è in parte contenta di poter usufruire, per l'orario continuato, di un più lungo periodo di tempo libero nell'arco della giornata, in altri casi è costretta a fare i conti con una città ancora cadenzata (dagli uffici pubblici alle scuole) sull'organizzazione di vita di chi lavora ad orario fisso e per

quel determinato numero di ore. Il dibattito in corso nelle banche per consentire, come è stato concordato nell'ultimo contratto di lavoro, un'apertura prolungata degli sportelli ripropone queste contraddizioni, lo scontro di tanti, differenti interessi.

Nell'industria l'introduzione delle nuove tecnologie, ripropone sempre più di frequente l'esigenza di far combaciare una maggiore flessibilità dell'orario, richiesta anche dalle donne, con una più intensa utilizzazione degli impianti. Impossibile coniugare queste due necessità? Certo, difficile. Lo dice la limitata introduzione dei turni di sei

ore per sei giorni la settimana nelle fabbriche tessili (solo 20 mila lavoratori su un totale di 800 mila addetti); lo dice il ricorso in certe realtà di fabbrica (ad esempio nelle aziende alimentari) di una sorta di «suddivisione dei ruoli», con le donne al lavoro la mattina, gli uomini la sera, quando il tempo per produrre si allunga.

È certo che le donne sono più disponibili ai mutamenti, sono più aperte alle novità, più propense alla solidarietà. Avrebbe potuto durare a lungo se fosse stata una fabbrica di soli uomini l'esperienza della Ducati di Bologna dove le donne hanno anticipato i «contratti di solidarietà» e da tempo si suddividono equamente i periodi di cassa integrazione e di lavoro? E allora, proprio puntando su questi valori fortemente innovativi della diversità femminile, su quanto in essi c'è di positivamente eversivo, non è proprio possibile ridisegnare non in una fabbrica, non in un settore, ma in uno spazio più complessivo, il modo di produrre?

Bianca Mazzoni



Un'operaia della FIAT

porto di inevitabile e rigida esclusione. Al contrario, le condizioni per soddisfare il diritto al lavoro delle donne e le condizioni per una risposta da sinistra alla crisi economica e sociale, sono legate da una forte, reciproca necessità. Lo si può cogliere se indaghiamo gli elementi che compongono il rapporto donna-lavoro. Giacché il lavoro non rappresenta un pezzo delle rivendicazioni delle donne, ma l'occasione concreta che ha indotto e permesso a tante di ripensare la propria vita, la maternità, il legame di coppia. Oggi non si è più disposti a pagare il prezzo di una reciproca esclusione, di una alternativa rigida: o il lavoro o la maternità, o il lavoro o la tessitura di una trama affettiva.

Dunque, per le donne, questo rapporto non è definito soltanto e prioritariamente dal mercato e dalle politiche economiche, ma da quel ruolo sociale che gli assegna come prioritario e costitutivo della identità il lavoro per la riproduzione umana e sociale. Ogni separazione fra questi due momenti equivale a cadere in una parzialità che risulta tanto più astratta, quanto più è avulsa dalla vita reale delle donne.

D'altronde, le cosiddette «rigidità della forza lavoro femminile», sono originate in gran parte dal lavoro familiare (la sua struttura, le sue regole, i suoi tempi). Proprio l'esperienza concreta delle lavoratrici ci dice l'impossibilità di definire politiche dell'occupazione femminile, prescindendo dai processi di modifica del lavoro familiare, dell'organizzazione concreta della vita quotidiana, della modalità di soddisfacimento dei bisogni. La battaglia per il lavoro alle donne non può dunque ridursi alla definizione di «politiche attive per l'insediamento nel processo produttivo» — ma deve anche considerare nel suo orizzonte quell'arduo e tuttavia indispensabile processo di trasformazione dei valori, dei criteri, delle regole che informano la riproduzione della forza-lavoro e le modalità di soddisfacimento dei consumi. Ciò significa, tra l'altro, andare a una revisione del regime degli orari sociali e di lavoro, alla costruzione di nuove occasioni di lavoro non solo in ambito produttivo e nel terziario tradizionale, ma in quello dei servizi all'individuo.

Certo, occorre una riconcezione del lavoro socialmente inteso, non solo produttivo direttamente di beni e ricchezza, ma anche di servizi all'individuo e alla comunità, che assuma come criterio economico e normativo il valore, quello della piena valorizzazione dell'uomo e delle facoltà umane. E occorre una politica di sviluppo e di piena occupazione che, accanto al rilancio dell'accumulazione e allo sviluppo delle forze produttive, ponga le finalità, il modo e l'oggetto della distribuzione sociale del lavoro con la modifica della struttura dei suoi tempi. Questi sono i percorsi e i contenuti di una risposta di sinistra alla crisi dello Stato sociale.

Livia Turco

Il lavoro? Per la DC è un «affare di famiglia»

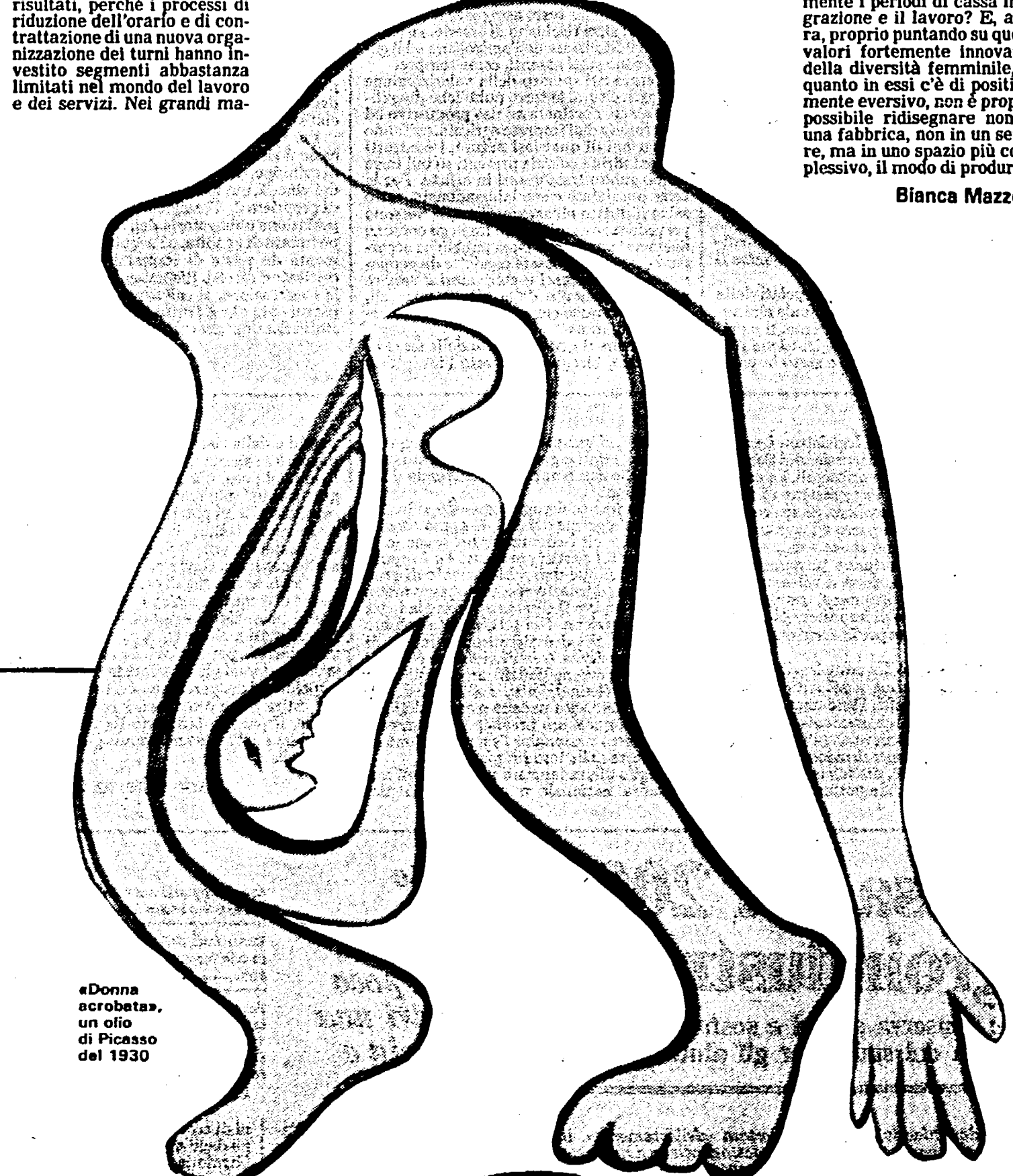
Ovunque si conviene che questo dato: nella crisi ritorna credito quell'antica divisione dei ruoli sessuali che assegna una funzione economica e sociale alla famiglia, assoggettandola rigidamente alle regole della produzione e valorizzazione capitalistica: al suo interno c'è l'inevitabile priorità — e conosciamo le politiche messe in atto per disincentivarla e bloccarla. Disincentivi di ordine materiale (la mancanza di lavoro, il peso e la fatica del doppio lavoro aggravati dalla carenza di servizi) e blandizie ideologiche, tese a far leva sulla reale fatica quotidiana delle lavoratrici, per renderle complici del ritorno a casa.

Sarebbe miope non cogliere questo dato: nella crisi ritorna credito quell'antica divisione dei ruoli sessuali che assegna una funzione economica e sociale alla famiglia, assoggettandola rigidamente alle regole della produzione e valorizzazione capitalistica: al suo interno c'è l'inevitabile priorità — e conosciamo le politiche messe in atto per disincentivarla e bloccarla. Disincentivi di ordine materiale (la mancanza di lavoro, il peso e la fatica del doppio lavoro aggravati dalla carenza di servizi) e blandizie ideologiche, tese a far leva sulla reale fatica quotidiana delle lavoratrici, per renderle complici del ritorno a casa.

Un oscuro oggetto di desiderio chiamato computer

Le donne hanno cominciato a valutare il ruolo che le nuove tecnologie microelettroniche possono assumere nelle attività di lavoro, e lo hanno fatto, come sempre, partendo dalla loro concreta esperienza. Dalla riflessione esce una immagine fortemente ambivalente delle nuove tecnologie, una lettura volta a volta ottimistica e spaventata, come quella che si è avuta nella giornata del lavoro, e fosse impossibile affermare il senso, e individuare una strategia per governarla.

L'ottimismo e le aspettative di riscatto sono legate alla presenza, soprattutto nelle aziende private, dove più forte è il requisito della «dedizione al lavoro» e dell'identificazione con l'ideologia aziendale e con i suoi valori di competitività e di profitto. Numerosi dati di altri paesi confermano questo aspetto, legato sia agli evidenti vincoli posti alle donne dall'organizzazione sociale e familiare, sia ai fattori culturali che impedirebbero alle donne di farsi strada oltre un certo livello. Ma mentre questi fattori culturali vengono sempre individuati nella mancata assimilazione dei valori della cultura tecnico-scientifica, credo che andrebbe indagata l'ipotesi che il fattore culturale principale che impedisce alle donne la carriera aziendale, sia invece proprio il rifiuto del modello aziendale, competitivo e alienante, dove «l'agio del potere e del reddito si pagano con l'impoverimento» e l'oggettivazione dei rapporti umani e con l'estraneazione rispetto al proprio lavoro. Entra probabilmente in questo implicito bilancio anche la considerazione del fattore «tempo di lavoro». Nelle nuove professioni informatiche l'offerta di lavoro è ancora molto alta, ma la concorrenza comincia a farsi visibile; avanzare nella professione, soprattutto in azienda o nella libera professione, comporta l'erogazione di un tempo di lavoro dilatato a dismisura, che investe il tempo libero e l'organizzazione della vita quotidiana, imponendo esigenze continue di



«Donna acrobata», foto di Picasso del 1930



«Scatolone», foto di Giuseppe Michelini del 1911

È ancora tutta da giocare la carta della parità

Paola M. Manacorda

ROMA — L'immagine può essere quella di un imbutto, la cui base si allarga sempre di più, col risultato di una pressione sempre più insostenibile verso l'uscita; oppure di una scacchiera particolare, in cui ai «pedoni», mentre se ne sostituiscono di nuovi, mentre diminuisce il numero progressivo degli spazi e, soprattutto, re, regine e alfiere si allontanano sempre più. Sono flashes che sorgono spontanei alla mente considerando il complesso della legge di parità: cinque anni già compiuti, sintomi diffusi di delusione fra le donne sulla sua applicazione, problemi che si aggravano e problemi nuovi di un universo, quello femminile, alla ricerca di un lavoro.

Frediamo una realtà sotto osservazione, quella di Torino e del Piemonte: lì le donne, fra gli occupati, salgono dal 34,19% del 1981 al 34,62% del 1982; fra gli iscritti al collocamento, nello stesso arco di tempo, vi è invece un calo apparente, per effetto dell'ingresso di un numero maggiore di uomini (dal 63,9% del 1981 al 58,9% del 1982). Tra gli «avviati al lavoro» le donne passano, fra l'82 e il marzo di quest'anno, dal 35,29% al 37%. Effetto della legge di parità? Se consideriamo il peso specifico della legge, la percentuale di donne avviate sale solo di poco, dal 37 al 40,4%. Piuttosto l'esistenza della «parità» ha influito sull'afflusso, sul prelievo, in prima persona (esplicitamente) nel mercato del lavoro, al collocamento. Rimane l'enorme divario fra la maggioranza di donne che chiede di lavorare e la minoranza che vi viene avviata.

Una «contea» nuda e cruda lo rivela più efficacemente: in Piemonte, tra l'81 e l'82, le donne occupate sono passate da 640 mila a 652 mila (gli uomini sono leggermente calati: da 1.211.000 a 1.193.000), a Torino fra l'82 e l'83 solo 1.000 donne in più sono state avviate al lavoro. Eppure questo drappello che si avvicina ad una meta lontanissima (spesso, per gli stessi processi della crisi, più dequalificato e «di risulta» rispetto ai mestieri maschili) ha fatto sospirare «autorevoli» commentatori (come il senatore Merzagora), sulla sognata spartizione di migliaia di giovani

disoccupati nel caso che le donne «tornassero a casa».

La delusione per la legge di parità nasce su questo terreno. Intanto le donne, mentre lottavano negli uffici del lavoro per essere dichiarate idonee a mestieri spesso tra i più pesanti e ripetitivi, rinfoltivano le liste della cassa integrazione: tanto che la FIAT, nel caso della FIAT, che circa il 30% delle occupate sul totale erano divenute oltre il 50% delle cassaintegrate. Aumentavano, nello stesso arco di tempo, le «discriminazioni indirette», favorite dalla crisi, e i due soggetti «garanti» della nuova legge, tribunali e sindacato, finivano per entrare in contraddizione.

Vediamo l'esempio concreto. La legge supera il divieto del lavoro notturno per le donne, ma lega tutto ad una trattativa aziendale coi rappresentanti delle lavoratrici. Quando un datore di lavoro ha rifiutato di assumere donne con la scusa del lavoro notturno, quasi tutti i ricorsi giudiziari hanno avuto esiti positivi per quest'ultimo: i magistrati hanno ritenuto che si trattasse di un «divieto relativo», che le donne non andavano discriminate e che solo dopo l'assunzione si doveva trattare la questione con il sindacato. Le donne hanno poco utilizzato questa possibilità e il sindacato da parte sua non ha sfruttato l'alta «gratia» offerta dalla legge la contrattazione collettiva. La più grave mancanza l'ha commessa, come dubitate, il governo. Sono passati 5 anni, fino all'ottobre scorso, prima che fosse istituito un «comitato per la parità opportunità», che è ben lontano dall'essere un organismo di controllo, vigilanza e promozione della parità, delle «Agenzie» di altri paesi.

In conclusione, «la 903» non è tanto una legge violata, quanto una legge che non riesce ad incidere. Intanto il resto del mondo industrializzato sperimenta altre strade: nascono le quote da rispettare, sorgono uffici ed organizzazioni per difendere e espandere l'occupazione femminile. Sono progetti pilota di quelle che si chiamano «azioni positive», come programmi di integrazione o corsi di formazione che privilegiano la creazione di nuove opportuni-

tà per le donne. In Italia lo scenario si complica: stentato avvento delle nuove tecnologie, contraddizioni fra normativa di tutela e avvio della parità, infine accordo fra sindacati, imprenditori e governo con l'allargamento delle «chiamate nominative». L'accordo preoccupa, perché in passato i pochi spazi conquistati per le donne sono stati sempre legati alla chiamata numerica.

Dunque, la parità si traduce in un consistente pacchetto di proposte, o se si vuole, di rivendicazioni delle donne sul tavolo della battaglia elettorale e dei programmi per la prossima legislatura. Elenchiamo alcune. «Emendamenti sulla parità da conquistare nella nuova legge sul mercato del lavoro, ferma in Parlamento, spazi per la parità dentro i nuovi comitati del lavoro, i piani straordinari per il lavoro, i contratti di solidarietà, di nuovo un «emendamento con clausola di salvaguardia» per le donne per la chiamata nominativa; cambiamento della politica comunitaria in materia di formazione (fondo sociale) che finora ha privilegiato l'occupazione dei territori sociali dagli uomini (spesso perché dequalificati) all'ingresso in massa nei nuovi ruoli e mansioni.

Soprattutto la ricerca sembra ripiegarsi su se stessa, di fronte alle nuove sfide; le donne indagano il loro «percorso formativo» in termini di opportunità. Scoprono che le femmine progrediscono più dei maschi, sono mediamente più brave, ma poi cominciano ad essere espulse massicciamente, a partire dai 14-15 anni, per ricomparire casalinghe dequalificate dopo aver allungato i figli della scura della parità», tuffata da progettare e costruire — sostengono — è indispensabile il mosaico delle pari opportunità, sin dall'infanzia, proprio per cogliere quella straordinaria, affascinante e pericolosa opportunità offerta dalla microelettronica, la terza rivoluzione industriale. Ma per rompere l'accerchiamento femminile — concludono — occorre oggi far valere più che mai, la parità in un continuum lavoro-famiglia.

Nadia Tarantini