

L'obiettivo di questa relazione (e della ricerca da cui essa deriva) è quello di delineare alcune delle problematiche principali, secondo una prospettiva storica, riguardo alla partecipazione femminile al mercato del lavoro, soprattutto per quanto riguarda il lavoro manuale, operaio, che era uno dei campi di maggiore interesse di Betti Bennati.

I primi studi storici sull'impiego di manodopera femminile in ambito operaio sono stati condotti a partire dalla fine degli anni '80 e si sono sviluppati, in particolare, negli anni '90, quando si sono orientati verso le nuove industrie (per esempio alcuni nuovi comparti alimentari tipo margarina e l'industria elettromeccanica). È necessario sottolineare che questi studi si sono svolti principalmente nei paesi anglosassoni e in Olanda; in Italia l'unica ricerca di questo genere è quella sul caso di Magneti Marelli condotta dalla Wilson, che però non è mai stata collegata all'ampio dibattito dei paesi anglosassoni.

Perché l'interesse verso le nuove industrie per studiare la partecipazione femminile al lavoro operaio? Perché mancava, in esse, una tradizione di lavori già codificati ed etichettati sotto il profilo del genere maschile e femminile, mancavano tradizioni sindacali che tendessero a salvaguardare il lavoro per alcune fasce del mercato, perché l'elevato cambiamento delle tecnologie produttive impediva il sedimentarsi di etichettature. La domanda centrale della ricerca è stata: "perché le nuove industrie non hanno preferito manodopera femminile in modo più elevato, visto il notevole differenziale salariale tra uomini e donne?" (per queste ultime, infatti, lo stipendio era circa dimezzato rispetto agli uomini).

Il periodo storico studiato è quello a cavallo tra le due guerre e i risultati delle ricerche effettuate evidenziano sostanzialmente alcune posizioni:

- Studiosi come Savages sostengono che si era preferito ricorrere, in data più recente, a gruppi di emigrati;
- Altri studiosi hanno rilevato che non vi era nelle mansioni un cambiamento così netto nelle nuove industrie e dunque questa era ricollegabile alle mansioni tradizionali e rapportata quindi ad una etichettatura di genere già ricevuta";
- Altri ancora sostenevano che gli imprenditori assumevano poche donne perché portatori di idee tradizionali di classe media;
- Infine, altri studiosi ritenevano che l'offerta di manodopera femminile non fosse sufficientemente ampia (anche se le nuove industrie producevano elettrodomestici rivolti a ridurre il lavoro di cura, tale introduzione non avveniva in tempi sufficientemente rapidi per liberare manodopera femminile).

Alla fine degli anni '90 due studiose gettano le basi per definire alcuni punti saldi nella relazione tra nuove tecnologie e partecipazione femminile al lavoro tra Ottocento e Novecento, conducendo una

ricerca su tre nuove industrie olandesi, la Unilever per la produzione della margarina, la Aston per la produzione di fibre tessili artificiali e la Philips. Si arriva ad alcune importanti conclusioni a partire dal problema della qualificazione: lo skill è più il frutto di una negoziazione di tipo sociale, quindi la qualificazione, spesso, non è riferibile ad abilità manuale e tecnica, ma frutto della negoziazione tra sindacati e imprese. A partire da questo assunto, non si può dire che il lavoro è femminile quando poco qualificato e neppure che è femminile quando non offre possibilità di carriera. Questi criteri sono poco riscontrabili nelle nuove industrie, dove le possibilità di carriera sono scarse anche per i maschi. Non vi è quindi la linearità tra innovazione tecnologica e impiego di manodopera femminile in sostituzione di quella maschile, nel senso che le macchine sostituiscono donne e uomini. Le conclusioni a cui arrivano le due studiose sono centrate sull'importanza dell'offerta. Essa gioca più di tutti gli altri fattori: la scarsa offerta femminile spinge ad accelerare l'automazione della manodopera tout court, sia maschile che femminile.

Questo insieme di ricerche rimandano a due indicazioni importanti:

- la necessità di analizzare i mercati del lavoro locali molto differenziati (non vi possono essere criteri di analisi troppo generalizzati);
- l'importanza dell'offerta..

Discutiamo sull'importanza dell'offerta a partire da una realtà industriale quale quella dell'industria metalmeccanica piemontese e in particolare torinese. Per quel che riguarda l'influenza specifica di domanda e offerta, per l'esperienza di ricerca condotta in Italia nel settore metallurgico, avrei qualche dubbio a indicare l'importanza della restrizione di offerta come origine di una relativamente scarsa presenza di lavoro femminile, perché nei mercati del lavoro industriale urbano, specie di una città come la Torino di inizio secolo, le occasioni di lavoro femminile sono molteplici, sia nei settori a tradizionale occupazione femminile, sia nelle industrie con manodopera tipicamente maschile.

Nello specifico posso illustrare la partecipazione delle donne in Fiat, con dei riferimenti per anni:

- nel '30 la presenza di operaie era intorno al 10-11%;
- nel '42 - '43 aumenta prevedibilmente l'occupazione femminile per arrivare al 15%;
- nel '65 solo il 2%;
- nel '70 attorno al 4%.

Questo andamento evidenzia come in periodo fascista, nonostante la retorica familistica e pronatalista che assegnava alla donna uno specifico ruolo all'interno della famiglia, l'occupazione femminile fosse di tutto rispetto e quasi pari a quella degli altri paesi europei. In fabbrica donne e uomini sono sempre impiegati in reparti separati, anche laddove non sia necessario per tipologie di lavoro o innovazioni tecnologiche. Neppure il rilevante risparmio di stipendio consentito dall'impiego di donne ha sortito l'effetto di innalzare significativamente l'occupazione femminile.

Ricordo che in alcune interviste rilasciate dalle operaie che avevano lavorato alla Fiat Mirafiori nel periodo del boom economico, emergeva come esse e i loro fidanzati dovessero rimandare il matrimonio perché se sposati non potevano essere assunti entrambi. Questo comportamento della direzione aziendale è espressione di una mentalità tipicamente fordista, secondo la quale la donna è relegata al lavoro di cura a favore del marito per salvaguardarne la produttività nel lavoro di fabbrica. Dunque nel pieno dispiegamento del fordismo alla Fiat, all'epoca del miracolo economico, la quota di manodopera femminile è stata ridotta a un quinto di quella impiegata in periodo fascista.

Vorrei ancora evidenziare che le istituzioni (lo Stato) e il movimento operaio organizzato (i sindacati) hanno lavorato per mantenere molto accentuate le distinzioni di genere: lo Stato ha prodotto una protezione, per lo più di maternità e in termini di riduzione dell'impiego notturno o in orari lunghi, che scoraggiava l'assunzione di donne accrescendone il costo. Inoltre, alcune norme sul collocamento, specie in periodo fascista, privilegiavano l'impiego di maschi. La normativa sul collocamento è significativa: le liste sono state distinte e separate sino al 1977. Lo Stato ha incoraggiato un incremento dell'occupazione femminile solo nei periodi di guerra, con un impatto importante sia sotto il profilo di crescita dell'occupazione sia dell'avvicinamento dei salari femminili a quelli maschili. Quanto al sindacato, i primi accordi per raggiungere una parità salariale sono stati stipulati nel 1960, ma gli effetti arrivano a maturazione a partire dal '62, e il processo si concretizza nel '70 con molto ritardo: in precedenza, la rivendicazione della parità salariale era finalizzata non a una giustizia distributiva del lavoro tra uomini e donne ma a rendere meno appetibile per gli imprenditori la sostituzione di uomini con donne.

In conclusione si può affermare che, per quanto riguarda i meccanismi del mercato del lavoro, l'influenza della domanda è stata più forte dell'influenza dell'offerta, come dimostrato dal caso Fiat, ma che questo vale solo in determinate condizioni perché la differenziazione dei mercati del lavoro locali è molto ampia. Viceversa il ruolo delle istituzioni è stato poco significativo e poco propositivo: fino a tempi recentissimi non ha fatto altro che seguire, confermare, riaffermare e difendere le posizioni tradizionali.