

Maternità e partecipazione femminile al mercato del lavoro

Un'analisi della situazione professionale delle neo-madri

Martina Lo Conte e Sabrina Prati

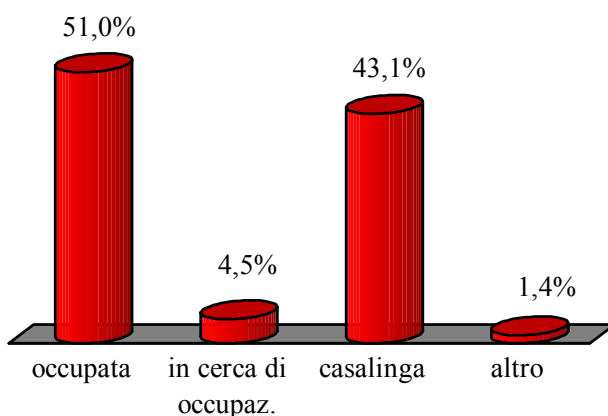
*Seminario Cnel – Istat
Roma, 2 dicembre 2003*

1. La partecipazione delle neo-madri al mercato del lavoro italiano

La nuova indagine campionaria sulle nascite condotta dall'Istat nel 2002 consente di studiare la partecipazione al mercato del lavoro delle mamme con figli piccoli, approfondendo alcuni aspetti particolarmente importanti: le caratteristiche del lavoro prima e dopo la nascita dei figli, le reti di aiuto formali e informali di cui le madri dispongono, le difficoltà che incontrano le lavoratrici nel conciliare lavoro e famiglia.

Nel 2002, tra le madri dei bambini iscritti in anagrafe nella seconda metà del 2000 e nella prima metà del 2001, il 51,0% risulta occupata¹, il 4,5% è in cerca di occupazione, il 43,1% si dichiara casalinga e l'1,4% si trova in altre condizioni (fig. 1.1).

Fig.1.1 Condizione professionale delle madri al momento dell'intervista



¹ Ai fini dell'indagine si intende "occupata" una donna che svolge un'attività in proprio o alle dipendenze da cui trae un profitto o una retribuzione, o collabora con un familiare che svolge un'attività lavorativa in conto proprio, senza avere un regolare contratto di lavoro (coadiuvante). Sono inoltre da includere le seguenti categorie di occupati: lavoratori in cassa integrazione, apprendisti, tirocinanti, contratti di formazione e lavoro, persone che godono di borse di studio o che svolgono stages retribuiti, compresi coloro che frequentano corsi post-laurea, corsi di dottorato di ricerca o di specializzazione.

La partecipazione attiva delle madri al mercato del lavoro risulta molto differenziata sia all'interno del territorio italiano, sia rispetto al livello di istruzione delle madri, sia in base all'ordine di nascita dei figli. La distribuzione percentuale delle madri per condizione professionale e queste tre caratteristiche è mostrata nella tabella 1.2. La situazione appare molto eterogenea nelle due ripartizioni: se il 63% delle madri residenti al Centro-Nord è occupata, lo è solo il 32,5% di quelle residenti al Sud; il 32% delle madri centro-settentrionali è una casalinga, contro il 59,4% delle madri del Mezzogiorno; la proporzione di madri in cerca di occupazione è quasi doppia nell'area meridionale.

Dalla distribuzione secondo il titolo di studio, si osserva che al crescere dell'istruzione delle madri aumenta la proporzione di occupate: dal 32% delle madri con un basso livello (fino alle scuole medie inferiori), si sale al 57% di quelle con il diploma delle superiori, fino al 76% delle laureate.

Inoltre, le madri al secondo figlio o successivo hanno una partecipazione molto minore al mercato del lavoro: il 45% è occupata, ben il 51,5% è casalinga e il 3,3% è in cerca di occupazione; per le primipare, invece, il 57% lavora, il 35% si dichiara casalinga e il 5,7% in cerca di lavoro.

Tabella 1.2. Condizione professionale delle madri per ripartizione, istruzione e ordine (%)

	Ripartizione		Istruzione			Ordine	
	C-N	S-I	Fino alle medie inferiori	Superiori	Laurea e oltre	1	2+
Occupata	63.2	32.5	32.3	56.6	76.0	57.0	44.7
In cerca di occupazione	3.4	6.2	4.4	4.6	4.4	5.7	3.3
Casalinga	32.3	59.4	62.8	36.8	18.0	35.0	51.5
Altro	1.1	1.9	0.5	2.0	1.6	2.3	0.5

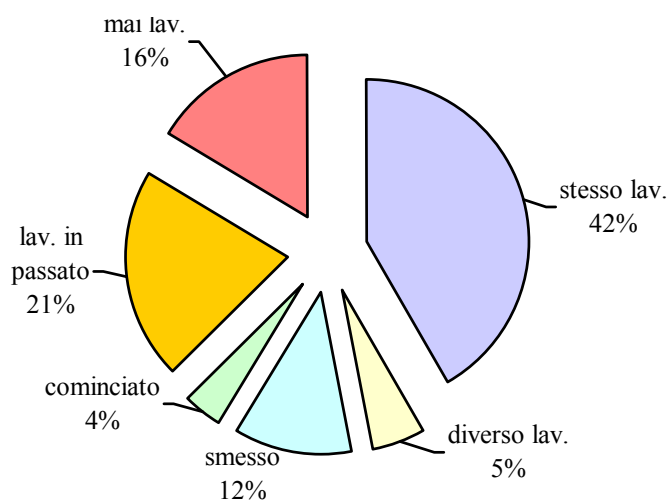
Al momento dell'intervista, rivolta direttamente alle madri mediamente un anno e mezzo dopo la nascita del bambino, vengono rilevate numerose informazioni sulla situazione lavorativa sia attuale, sia di quando si sono accorte di essere incinte. Confrontando, dunque, questi due riferimenti temporali, si possono delineare i profili delle donne che:

1. lavoravano già dall'inizio della gravidanza e **hanno mantenuto lo stesso lavoro** fino al momento dell'intervista;
2. lavoravano all'inizio della gravidanza, ma **hanno cambiato lavoro** successivamente alla nascita del figlio;
3. lavoravano all'inizio della gravidanza, ma **hanno smesso di lavorare**;
4. **hanno cominciato a lavorare** dopo la gravidanza (lavorano al momento dell'intervista);
5. non lavoravano né in gravidanza né al momento dell'intervista ma **hanno lavorato in precedenza**;
6. **non hanno mai lavorato**.

Dai dati dell'indagine, il 47% delle madri è rimasta occupata (e di queste solo il 5% ha cambiato lavoro), il 12% ha smesso di lavorare (questa proporzione sale al 20,1% se la si considera rispetto all'ammontare delle madri che avevano un lavoro in gravidanza), il 4% ha trovato lavoro in questo periodo, e il 36% non lavorava in nessuno dei due riferimenti temporali indagati. Di queste ultime, tuttavia, mentre il 16% non ha mai lavorato, il 21% ha dichiarato di aver lavorato in passato (fig. 1.3).

Nel corso di questa relazione, in primo luogo, prenderemo in esame le madri che hanno dichiarato di essere occupate al momento dell'intervista, analizzandone le caratteristiche principali del lavoro che svolgono, con particolare attenzione al lavoro part-time e a tempo determinato. In secondo luogo, l'attenzione verrà rivolta alle madri che erano occupate prima di avere il bambino. Si analizzeranno quindi i diversi percorsi delle donne che sono riuscite a mantenere il lavoro e di quelle che hanno dovuto, o voluto, abbandonare il posto di lavoro, attraverso le probabilità di queste donne di continuare o lasciare in base ad alcune caratteristiche del lavoro e di contesto. Per le madri che hanno smesso di lavorare, si osserveranno anche le motivazioni che hanno indotto questa decisione; per le madri che hanno mantenuto lo stesso lavoro, vedremo invece alcuni cambiamenti che sono avvenuti per diversi aspetti, come il regime orario, le mansioni svolte, gli incarichi e le responsabilità, la formazione, ecc.

Fig. 1.3. Madri secondo la "storia professionale"



2. Un quadro delle neo-mamme lavoratrici

2.1 Caratteristiche delle madri e del lavoro

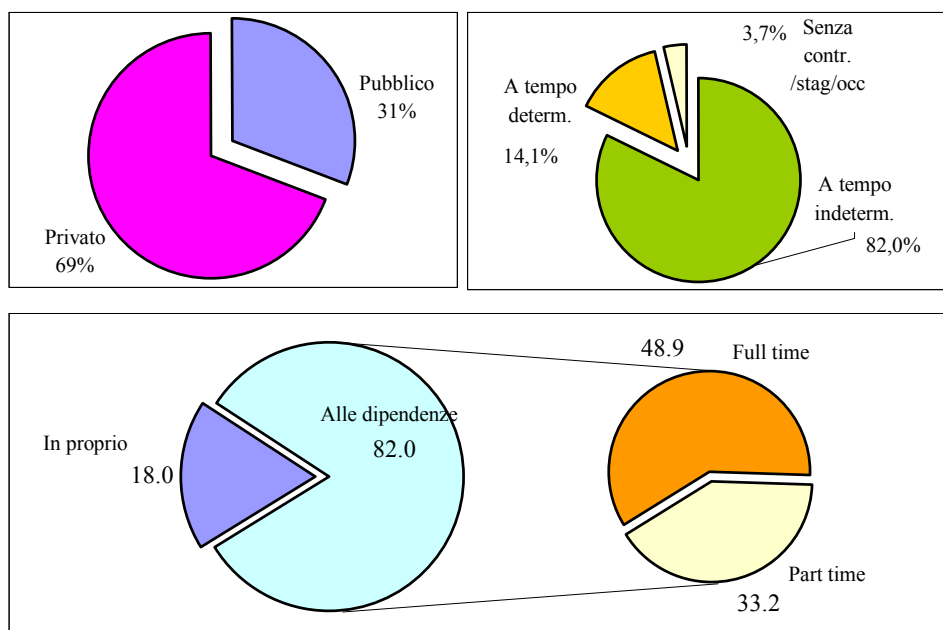
Le madri che lavorano fuori casa nella maggioranza dei casi hanno un impiego nel settore privato (69% contro il 31% nel pubblico) (fig. 2.2.1). Per l'82% delle madri si tratta di un lavoro a tempo indeterminato, mentre il 14% lavora con un contratto a tempo determinato e il 4% è senza contratto, con un lavoro occasionale o stagionale. A titolo indicativo si consideri che dai dati sulle forze di lavoro riferiti al 2001, ha un lavoro permanente l'88,1% delle donne - considerate nel complesso - e il 91,7% degli uomini².

Lavorano in proprio il 18% delle madri (il 21,6% delle donne e il 31,6% degli uomini nel complesso³). Dell'82% delle madri che lavorano alle dipendenze, il 33,2% lavora part-time (fig. 2.1.1); in questo caso si tratta di un valore molto superiore a quello di tutte le donne *part-timers* (16,9%, e solo il 3,5% degli uomini lavora a tempo parziale³).

² Istat (2002), Forze di lavoro, Media 2001, Annuario n.7, Roma.

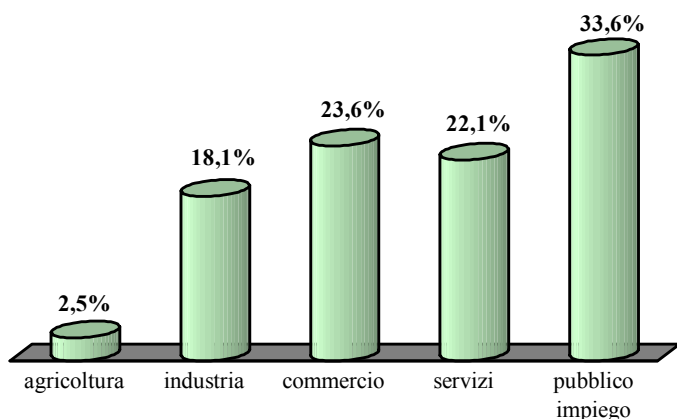
³ Istat (2002), Forze di lavoro, Media 2001, Annuario n.7, Roma.

Figura 2.1.1. Caratteristiche del lavoro delle madri all'intervista



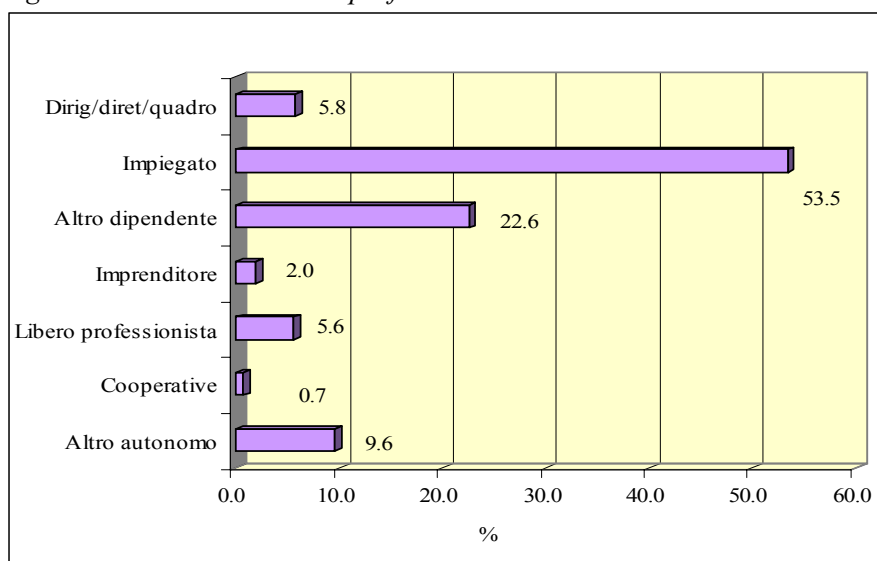
Per quanto riguarda il settore di attività economica, il 33,6% lavora nel pubblico impiego (pubblica amministrazione, istruzione, sanità ed altri servizi sociali), il 23,6% si occupa di una attività commerciale (all'ingrosso e al dettaglio, alberghi e ristoranti), il 22,1% ha un impiego nei servizi (intermediazione, noleggio e altre attività professionali, trasporti e comunicazioni, altri servizi pubblici sociali), il 18,1% nell'industria e solo il 2,5% nel settore agricolo (fig.2.1.2).

Figura 2.1.2. Settore di attività economica in cui lavorano le madri



La figura 2.1.3 riporta invece la posizione nella professione delle neo-madri lavoratrici: oltre la metà è impiegata e il 23% è dipendente di altro tipo (operaio, apprendista, lavoratore a domicilio per conto di imprese). Tra le donne che lavorano come autonome emergono – con quasi il 10% - le lavoratrici in proprio (negozianti, artigiani, ecc.), le coadiuvanti familiari e altri lavori autonomi raggruppate in una unica categoria ('altro autonomo'); il 5,6% sono libere professioniste, e pochissime sono socie di cooperative di produzione di beni e servizi (meno dell'1%).

Figura 2.1.3. Posizione nella professione delle neo-madri lavoratrici



Analizzando le tipologie di lavoro per ripartizione, titolo di studio della madre e ordine di nascita (tab. 2.1.4), si può notare come le madri con una istruzione medio bassa siano occupate prevalentemente come 'impiegato' (58,2%) o 'altro dipendente' (66,6%); molto più elevata, rispetto ai titoli più bassi, risulta invece la proporzione di libere professioniste tra le madri laureate (18,3% contro valori inferiori al 3%).

Tabella 2.1.4. Caratteristiche del lavoro delle madri per ripartizione, istruzione e ordine (%)

	Ripartizione		Titolo			Ordine	
	C-N	S-I	Fino alle medie infer.	Superiori	Laurea e oltre	1	2+
Alle dipendenze/Autonomo							
Dipendenze	83,5	77,7	80,7	84,6	77,0	82,5	81,5
Autonomo	16,5	22,3	19,3	15,4	23,0	17,5	18,5
Settore							
Pubblico	28,0	39,4	13,8	29,1	52,4	27,3	35,7
Privato	72,0	60,5	86,2	70,9	47,6	72,6	64,2
Posizione nella professione							
Dirig/diret/quadro	5,9	5,6	0,3	2,2	20,4	5,5	6,3
Impiegato	53,5	53,5	21,9	66,6	52,0	54,0	53,2
Altro dipendente	24,0	18,4	58,2	15,7	4,4	23,1	22,1
Imprenditore	2,0	1,9	1,9	2,2	1,4	1,7	2,2
Libero professionista	5,2	6,8	0,3	2,7	18,3	6,1	4,9
Altro autonomo ⁴	9,3	13,4	17,0	10,4	3,3	9,5	11,3
Settore di attività economica							
Agricoltura	1,4	5,7	7,0	1,5	0,6	1,6	3,7
Industria	20,7	10,4	31,0	17,9	5,7	19,8	15,8
Commercio	24,5	20,9	34,5	26,1	6,4	25,2	21,5
Servizi	22,7	20,2	16,4	22,8	25,6	24,0	19,4
Pubblico impiego	30,5	42,5	10,8	31,4	61,5	29,4	39,6

⁴ Per l'esiguità dei casi sono comprese le socie di cooperative di produzione di beni e servizi.

Il lavoro autonomo è più diffuso nel Mezzogiorno e tra le madri con un alto titolo di studio. Anche avere un impiego nel settore pubblico è più frequente nelle regioni del Sud e nelle Isole e quando si possiede almeno la laurea. Inoltre, le donne al primo figlio lavorano nel privato in proporzione maggiore (72,6%) di quelle al secondo o più (64,2%).

Per quanto riguarda infine il settore di attività economica, le principali differenze in base a queste variabili si riscontrano per l'industria, il commercio e il pubblico impiego. In particolare, le madri che lavorano nell'industria e nel commercio sono residenti più frequentemente nel Centro-Nord (24,5% rispetto al Sud e alle Isole con 20,9%) e possiedono un titolo fino alle medie inferiori (34,5% contro il 26,1% per le superiori e solo il 6,4% per la laurea o più). Il pubblico impiego, invece, viene scelto prevalentemente dalle madri con più di un figlio, con una istruzione elevata e residenti nel Mezzogiorno.

Nell'ultimo decennio si è assistito ad un forte aumento dei contratti di lavoro cosiddetti 'atipici'; tra questi, in particolare, il part-time e i contratti a tempo determinato, che si approfondiranno di seguito.

Il part-time viene scelto più frequentemente nelle regioni del Centro-Nord: lavorano a tempo parziale il 43% delle madri residenti in questa area contro il 31% di quelle che risiedono nel Mezzogiorno. È più diffuso tra le donne giovani: la quota di *part-timers* è del 47% per le madri fino a 24 anni, poco più del 40% per le madri fino a 34 anni, e circa il 30% dopo i 35 anni di età. Lavorano a tempo parziale soprattutto le donne con un titolo di studio medio-basso (il 46% delle donne con licenza elementare o media inferiore e il 41% delle diplomate) e quelle che hanno 2 o più figli (il 43% di queste lavoratrici) (tab. 2.1.5).

Per quanto riguarda il settore di occupazione, scelgono più frequentemente l'orario ridotto le dipendenti nel privato (il 48% contro il 26% di chi lavora nel pubblico), in particolar modo nel ramo del commercio e nei servizi.

Tabella 2.1.5. Percentuali di madri con part-time (su tutte le madri che lavorano)

	Part-timers (%)		Part-timers (%)
Ripartizione		Ordine	
C-N	43,2	1	38,3
S-I	31,1	2+	42,9
Età madre		Settore	
<25	47,2	Pubblico	26,0
25-29	40,5	Privato	48,4
30-34	41,8	Settore di attività economica	
35-39	36,0	Agricoltura	33,2
40+	32,6	Industria	34,3
Istruzione madre		Commercio	55,4
Fino alle medie inferiori	46,1	Servizi	54,9
Superiori	40,9	Pubblica Amministrazione	28,9
Laurea e oltre	32,5		

Alle madri intervistate è stato anche chiesto il motivo principale per cui lavorano a tempo parziale. Se quasi il 10% ha risposto per 'preferenza personale', ben il 72,7% vuole avere 'maggior tempo da dedicare alla cura della casa, dei figli e di se stessa' e il 12,5% ha accettato per 'l'impossibilità di trovare un lavoro con orario diverso'.

Recentemente si è registrata un crescita molto marcata anche del lavoro temporaneo, soprattutto nell'occupazione femminile⁵. Vediamo dunque quali sono gli aspetti che caratterizzano il lavoro a tempo determinato e i lavori senza contratto/stagionali/occasionalmente in cui sono impegnate le neo-madri. Nella tabella 2.1.6 compaiono le proporzioni di queste tipologie di contratto per 100 madri che lavorano nelle varie modalità indicate nella prima colonna.

Tabella 2.1.6. Percentuali di madri con contratti a tempo determinato o senza contratto/con lavoro stagionale/occasionale (su tutte le madri che lavorano)

	Determinato (%)	Senza contr/stag/occ (%)
Ripartizione		
C-N	11,4	2,6
S-I	22,7	7,5
Ordine		
1	14,0	3,5
2+	14,2	4,1
Età madre		
<25	22,2	13,4
25-29	15,9	4,1
30-34	13,2	2,6
35-39	11,5	2,5
40+	7,7	1,3
Istruzione madre		
fino medie inferiori	10,4	9,3
superiori	11,8	2,2
laurea+	24,2	2,2
Settore		
Pubblico	22,1	1,2
Privato	9,5	5,2
Regime orario		
Full time	13,9	2,8
Part time	14,2	4,8
Posizione nella professione		
Dirig/diret/quadro	20,7	0,6
Impiegato	13,7	1,4
altro dipendente	13,1	10,1
Settore di attività economica		
Agricoltura	12,4	50,6
Industria	7,6	1,6
Commercio	10,2	5,5
Servizi	10,6	4,1
Pubblico Impiego	21,3	1,2

⁵ Cnel (2003), *Rapporto sul mercato del lavoro 2002*, Documenti n.26, Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, Roma.

Le divergenze territoriali sono molto forti: nella ripartizione meridionale la proporzione di madri che lavorano a tempo determinato (22,7%) è quasi doppia rispetto a quella del settentrione (11,4%); ad un 2,6% di madri senza contratto del Nord corrisponde il 7,5% delle madri lavoratrici nel Sud e nelle Isole. Non sembrano esserci differenze marcate rispetto al numero di figli, mentre al crescere dell'età delle madri, questi tipi di contratto diminuiscono.

Il tempo determinato viene effettuato maggiormente dalle madri laureate, che verosimilmente stanno entrando nel mondo del lavoro, mentre le senza contratto o con lavori stagionali o occasionali hanno un titolo di studio più basso. Tra le madri che lavorano a tempo determinato si ha una proporzione più alta di dirigenti/direttivi/quadri (20,7%) rispetto al complesso delle madri lavoratrici. Infine, per quanto riguarda il settore di attività economica, si osserva un fortissimo utilizzo di lavori senza contratto/stagionali o occasionali in agricoltura, e più contratti a tempo determinato per le madri nel pubblico impiego.

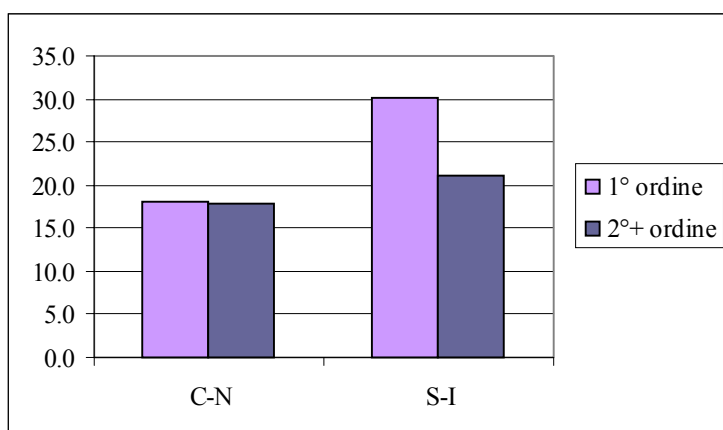
3. Le madri che lavoravano in gravidanza: chi ha continuato e chi ha smesso?

Spostiamo ora l'attenzione sulle sole madri che lavoravano in gravidanza, per analizzare chi è riuscita a mantenere il lavoro, anche cambiandolo, e chi invece lo ha lasciato. Nel paragrafo 3.1 si analizzeranno le madri che hanno smesso di lavorare dopo la nascita, in base alle caratteristiche di contesto e del lavoro precedente. Poiché vengono chieste alle madri informazioni retrospettive, si potranno calcolare delle probabilità di continuare o smettere di lavorare. Nel paragrafo 3.2, invece, si illustreranno le principali variazioni lavorative avvenute per le madri che hanno continuato lo stesso lavoro che avevano in gravidanza.

3.1 Le madri che non lavorano più dopo la nascita

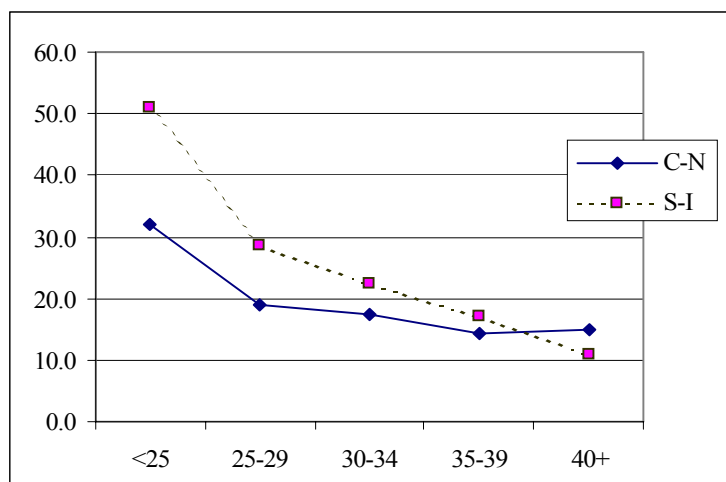
Delle madri occupate al momento della gravidanza, il 20,1% non lavora più dopo la nascita. Se esaminiamo questo dato per ordine e ripartizione (figg. 3.1.1 e 3.1.2), possiamo osservare che ad una situazione del Centro-Nord più favorevole ed equilibrata rispetto all'ordine del nato (la proporzione delle madri che non hanno più un lavoro è circa del 18% sia per i primogeniti che per i successivi), si contrappone una situazione fortemente svantaggiosa per le madri del Mezzogiorno, soprattutto se al primo figlio: il 30% di esse, un anno e mezzo dopo la nascita, non ha più un'occupazione.

Fig. 3.1.1 Probabilità di lasciare il lavoro per ripartizione e ordine



I rischi più alti si riscontrano per le madri con età più giovani, e in maniera più accentuata nel Sud e nelle Isole; solo dopo i 40 anni, le probabilità di abbandonare il lavoro nelle due aree si invertono.

Fig. 3.1.2 Probabilità di lasciare il lavoro per ripartizione ed età



Nel corso dell'intervista è stato chiesto alle madri perché non svolgono più il lavoro che avevano in gravidanza. Tra tutte le madri che hanno smesso di lavorare, risulta che il 6,9% è stata licenziata, il 23,9% che il proprio contratto è scaduto o l'attività del datore è cessata, mentre il 69% ha dichiarato di essersi licenziata (tab. 3.1.1). In particolare si sono licenziate più le donne del centro-nord e soprattutto al secondo figlio o più. I motivi prevalenti per cui le madri hanno risposto di essersi licenziate sono "l'inconciliabilità del precedente lavoro con l'organizzazione familiare" (20,0%) e "per stare più tempo con i figli (60,8%).

Tabella 3.1.1 Motivo per cui non fanno più il lavoro che avevano in gravidanza

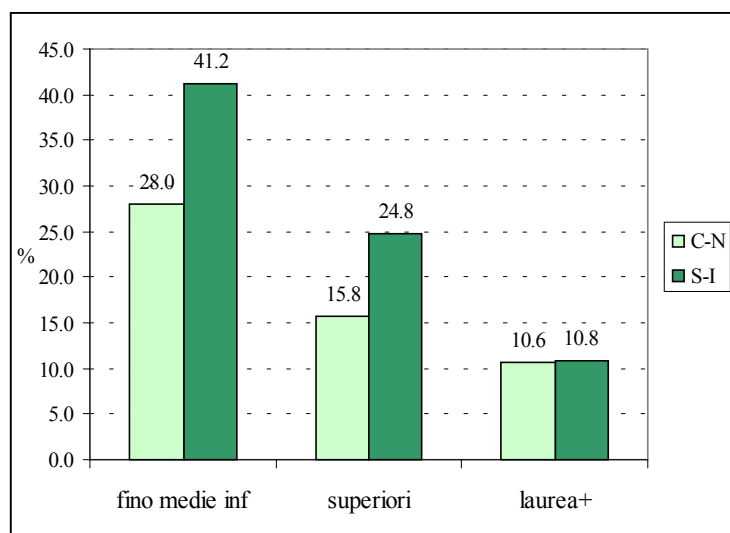
	Ripartizione		Ordine di nascita		Totale
	C-N	S-I	1	2+	
È stata licenziata	6,6	7,5	6,9	6,9	6,9
Attività cessata	22,7	26,4	20,8	30,1	23,9
Si è licenziata	70,5	65,9	63,1	80,8	69,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Esamineremo ora come varia il rischio di lasciare o perdere il lavoro in funzione di alcune caratteristiche della donna e del suo lavoro, del suo partner e del contesto familiare (tab. 3.1.2).

Come è noto, e si è avuto finora modo di osservare, il titolo di studio assume un'enorme importanza per la condizione professionale delle madri e le varie tipologie di attività. Mentre per gli uomini l'istruzione è in relazione quasi unicamente con la posizione o la qualifica nell'ambito di una partecipazione al lavoro che è comunque scontata, per le donne un alto

livello di studio è quasi un prerequisito per la partecipazione al lavoro⁶. Anche analizzando l'abbandono del lavoro dopo la nascita, se ne conferma il ruolo determinante. Al crescere del titolo di studio la proporzione di madri che smettono di lavorare diminuisce notevolmente (fig. 3.1.3). Non solo, ma mentre i rischi risultano molto più forti nel Mezzogiorno sia per le madri con un titolo fino alla licenza elementare sia per quelle con una licenza di scuola superiore, per le laureate le differenze territoriali scompaiono.

Fig. 3.1.3 Probabilità di lasciare o perdere il lavoro per ripartizione e istruzione della madre



Così come l'istruzione della madre, anche quella padre esercita un ruolo protettivo rispetto al rischio per la donna di lasciare o perdere il lavoro: all'aumentare del titolo di studio il rischio diminuisce. Inoltre, rischi superiori al 20 % si riscontrano quando il compagno non lavora o lavora come autonomo.

A interrompere la propria attività lavorativa sono soprattutto le madri che svolgevano il proprio lavoro nel settore privato (il 26,2% contro l'8,9% delle madri che lavoravano nel pubblico). Molto forte è anche l'influenza del tipo di contratto e del regime orario: ben il 40% delle donne con lavori a tempo determinato, occasionali o stagionali non prosegue l'attività.

Altissimo rischio anche per le donne che in gravidanza avevano un lavoro part-time. Purtroppo queste nuove forme di lavoro non sempre rappresentano un passaggio intermedio verso posti di lavoro più stabili e meglio pagati, ma nascondono forti rischi di uscire dal mercato del lavoro. Alcuni studi hanno mostrato come in diverse realtà, sia italiane sia di altri paesi europei, il part time sia associato ad un maggior grado di precarietà, a minori investimenti nella formazione e a posizioni professionali più basse⁷. Inoltre lavorare a tempo parziale è in molti casi una soluzione di ripiego dovuta all'impossibilità di trovare un lavoro con un orario diverso.

Risulta a questo punto importante cercare di capire le conseguenze sullo status socio-economico familiare derivanti dall'aver lasciato o perduto il lavoro. Esaminando alcune

⁶ Cnel (2003), *Rapporto sul mercato del lavoro 2002*, Documenti n.26, Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, Roma.

⁷ Addabbo (2003), *Atypical work in Italy in a gender perspective: the case of parasubordinates and part-timers*, in Del Boca D., Repetto-Alaia M. (eds), "Women's work, the family and social policy: focus on Italy in a European perspective", - Studies in European Union: vol.2, Peter Lang Publishing, Inc., New York.

variabili relative al contesto di riferimento, sempre dalla tabella 3.1.2, emerge che chi vive in un'abitazione di proprietà ha una probabilità più bassa di lasciare o perdere il lavoro; sono esposti invece a rischi più elevati proprio quelle madri che hanno risposto di essersi trovate in difficoltà economica dopo la nascita del bambino (29,9%), che hanno chiesto aiuti in denaro a parenti o conoscenti (29,0%), e che non hanno un reddito sufficiente a coprire le spese familiari mensili (33,3%, e il rischio sale all'aumentare della quota di reddito spesa al mese). Sembra dunque trattarsi in prevalenza delle famiglie più svantaggiate e che la perdita o l'abbandono del lavoro comporti un ulteriore peggioramento della condizione economica delle famiglie.

Tabella 3.1.2 Probabilità di continuare o lasciare il lavoro dopo la nascita del figlio

	PROBABILITÀ DI		PROBABILITÀ DI	
	Continuare	Lasciare	Continuare	Lasciare
Il padre				
Istruzione del partner				
Fino medie inferiori	74,0	26,0		
Superiori	82,0	18,0		
Laurea+	87,9	12,1		
Posizione professionale del partner				
Dip s/lo	80,9	19,1		
Dip medio	85,4	14,6		
Autonomo	77,1	22,9		
Non lavora	70,6	29,4		
Il lavoro della madre in gravidanza				
Settore				
			Pubblico	91,1 8,9
			Privato	73,8 26,2
			Autonomo	84,7 15,3
Regime orario				
			Full time	84,5 15,5
			Part time	31,4 68,6
Tipo di contratto				
			Indeterminato	84,4 15,6
			Temporaneo	59,7 40,3
La situazione socio-economica				
Titolo di godimento			Il reddito della vostra famiglia è sufficiente?	
Affitto	75,8	24,2	Reddito suff	81,0 19,0
Proprietà	81,4	18,6	Reddito insuff	66,7 33,3
Altro titolo+	75,1	24,9		
Difficoltà economiche			Se sì, quanta parte spendete?	
			meno di metà	84,4 15,6
Sì difficoltà	70,1	29,9	circa metà	84,2 15,8
No difficoltà	81,9	18,1	più di metà	83,4 16,6
			tutto	75,0 25,0
Ha ricevuto aiuti in denaro			Totale	
Sì aiuti	71,0	29,0	79,9	20,1
No aiuti	81,3	18,7		

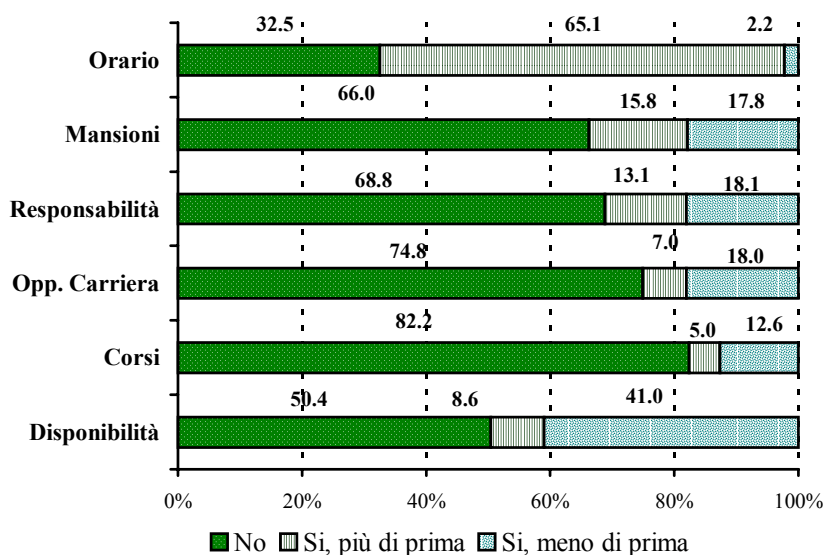
Cosa può aver spinto, dunque, queste donne a lasciare il lavoro? Si tratta, verosimilmente, di madri che avendo un lavoro precario, poco retribuito e poco gratificante hanno preferito in questa fase della vita dedicarsi alla famiglia piuttosto che continuare a lavorare, condizione quest'ultima che, se si è in assenza di nonni cui affidare i bambini o non si ha accesso ai servizi pubblici per l'infanzia, spesso è senza alcuna convenienza economica, quando non decisamente svantaggiosa.

3.2 Le madri che fanno lo stesso lavoro che avevano prima della nascita: cosa è cambiato?

Pur continuando la stessa occupazione che avevano prima della nascita del bambino, alcune madri hanno dichiarato di aver subito delle variazioni nel proprio lavoro, sia per quanto riguarda il tipo di mansioni, sia il regime orario, sia le responsabilità, la formazione e le opportunità di carriera.

Il 21,8% delle madri con lo stesso lavoro della gravidanza ha dichiarato di aver vissuto delle variazioni nel proprio lavoro. A queste madri, si è chiesto per quali aspetti (figura 3.2.1): il 65,1% delle madri che hanno avuto dei cambiamenti è passata da tempo pieno a tempo parziale; il 33% ha variato il tipo di lavoro, con mansioni più interessanti per il 15,8% e meno interessanti per il 17,8%. Minore è la proporzione di madri che ha subito variazioni rispetto alle responsabilità, le opportunità di carriera e la partecipazione a corsi; tuttavia si tratta in prevalenza di modifiche verso la diminuzione di queste caratteristiche rispetto a prima della nascita. Inoltre, il 41% di queste madri ha sostenuto di avere attualmente una minore disponibilità nei confronti del lavoro.

Figura 3.2.1 Variazioni nel lavoro da prima a dopo la nascita del bambino



Tra le donne che mantengono lo stesso lavoro nelle due macro-aree del Paese, si possono osservare più variazioni per le residenti nel Centro-Nord (con il 24% complessivo) rispetto alle residenti nel Mezzogiorno (con il 14,6%) in quasi tutti gli aspetti indagati (tab. 3.2.1).

Rispetto all'ordine di nascita, cambiano più frequentemente regime orario le primipare, mentre si registrano più variazioni per le donne con due o più figli nell'ambito delle mansioni, delle responsabilità e delle opportunità di carriera.

Tabella 3.2.1 Variazioni nel lavoro per ripartizione, ordine e istruzione della madre

	Ripartizione		Ordine di nascita		Istruzione		
	C-N	S-I	1	2+	Fino alle medie inf	Superiori	Laurea+
Variazioni							
Si	24,3	14,6	23,3	20,1	15,8	23,3	24,3
No	75,7	85,4	76,7	79,9	84,2	76,7	75,7
Regime orario							
No	32,1	35,0	31,3	34,4	26,1	33,1	35,1
da full a part time	65,7	61,9	66,3	63,3	70,2	65,1	61,9
da part a full time	2,1	3,1	2,2	2,4	3,7	1,5	3,0
Non risponde	0,2	.	0,2	.	.	0,2	.
Mansioni							
No	64,5	73,7	67,3	64,2	77,0	62,5	67,8
Si, più interessanti di prima	16,5	12,7	15,2	16,8	13,9	19,0	9,4
Si, meno interessanti di prima	18,7	13,5	17,4	18,5	9,2	18,2	22,3
Non risponde	0,3	0,2	0,2	0,4	.	0,3	0,5
Responsabilità							
No	67,7	74,3	69,7	67,4	80,3	65,9	68,6
Si, più di prima	13,8	9,9	12,6	13,9	11,9	14,9	9,7
Si, meno di prima	18,5	15,8	17,7	18,6	7,8	19,2	21,7
Non risponde	0,0	.	.	0,1	.	0,1	.
Opportunità di carriera							
No	74,0	78,9	76,3	72,6	89,4	74,4	66,8
Si, più di prima	7,1	6,5	6,3	8,0	4,8	8,0	6,0
Si, meno di prima	18,7	14,4	17,4	18,9	5,7	17,4	27,1
Non risponde	0,2	0,1	.	0,5	0,2	0,2	0,1
Corsi di formazione							
No	82,3	81,8	82,2	82,3	88,0	84,8	72,1
Si, più di prima	5,3	3,5	4,5	5,7	5,9	5,4	3,3
Si, meno di prima	12,2	14,8	13,3	11,5	4,4	9,8	24,5
Non risponde	0,3	.	.	0,6	1,6	.	.
Disponibilità							
No	50,9	48,2	49,8	51,4	53,4	49,3	51,3
Aumentata	7,8	12,5	8,2	9,2	4,0	10,2	7,6
Diminuita	41,3	39,3	42,1	39,4	42,4	40,6	41,1
Non risponde	.	.	0,1	.	0,2	.	.

Distinguendo le madri in base all'istruzione, emergono più cambiamenti per i titoli più alti: le madri con la licenza media superiore o la laurea, infatti, riportano più variazioni in

negativo soprattutto nell'ambito delle mansioni ('sono meno interessanti di prima'), le responsabilità ("sono diminuite") delle opportunità di carriera (sono minori) e della partecipazione a corsi di formazione (si è ridotta). Poiché per ogni cambiamento, viene richiesto se si è trattato di una scelta della madre o meno, si osserva una netta tendenza all'aumento della proporzione di donne che hanno subito le variazioni all'aumentare del livello di istruzione. In altri termini, le donne più istruite riportano più frequentemente conseguenze negative della loro assenza dal lavoro in seguito alla maternità. Questo può essere dovuto verosimilmente alle posizioni professionali che ricoprono, tendenzialmente più elevate, e pertanto alle maggiori aspirazioni di carriera delle madri, aspirazioni che in alcuni casi vengono ostacolate in seguito alla nascita dei figli.

Rimanere al di fuori del mondo del lavoro per un periodo più o meno lungo può rendere il rientro dopo la maternità particolarmente delicato. In alcuni casi, le donne sentono di essere state relegate a mansioni meno gratificanti e di subire rallentamenti nella propria crescita professionale e nella propria carriera. Talvolta, tuttavia, dietro a questi cambiamenti si nasconde anche un inconscio desiderio di una piccola tregua. Circa il 40% delle donne, infatti, dichiara di aver volontariamente diminuito la propria disponibilità nei confronti del lavoro. La difficile ambivalenza delle neo-mamme lavoratrici potrebbe allora essere aiutata, almeno nel periodo iniziale del rientro, dalla possibilità di ridurre gli impegni di lavoro senza per questo subire discriminazioni. Una sorta di "periodo di adattamento" che consenta alle donne di conciliare, prima di tutto con se stesse, i due ruoli: quello professionale e quello di madre.

Alcune considerazioni

Nel presente contributo è stata effettuata una descrizione puntuale delle caratteristiche del lavoro delle madri e delle variazioni avvenute sia nella condizione professionale sia negli aspetti dell'attività lavorativa svolta dopo la nascita del figlio. Per un quadro esaustivo della partecipazione delle madri al mercato del lavoro è necessario e di particolare utilità considerare anche le madri che al momento della gravidanza e dell'intervista risultano essere non forze di lavoro. Per queste donne in particolare assume rilievo conoscere le forze di lavoro potenziali e analizzare le scelte riproduttive in funzione dell'eventuale storia lavorativa passata.

I risultati di queste analisi dovranno essere messe in relazione alle strategie di cura e di affidamento dei bambini, al fine di poter fornire delle indicazioni sulle reali possibilità di conciliare famiglia e lavoro.