



Conferenza 2010 della FSESP sul dialogo sociale e la contrattazione collettiva Uscire dalla crisi: occupazione e retribuzioni eque nel settore dei servizi pubblici

WORKSHOP “Ridurre il differenziale retributivo di genere” NOTA INFORMATIVA

La questione della parità retributiva tra uomini e donne è una delle priorità di intervento della FSESP in virtù di due risoluzioni approvate dal Congresso dello scorso giugno. Una delle risoluzioni impegna la federazione europea e le sue affiliate a adoperarsi per ridurre di cinque punti percentuali il divario retributivo di genere (<http://www.epsu.org/a/5534>), mentre la seconda invita ad intervenire per trattare il problema della bassa retribuzione cui sono tendenzialmente confrontati i lavoratori e le lavoratrici nei settori e nelle professioni prevalentemente femminili (<http://www.epsu.org/a/5543>) rispetto ai settori in cui predominano gli uomini.

Per delineare un quadro generale della situazione attuale in materia di differenziale retributivo tra uomini e donne ed analizzare le iniziative delle affiliate a favore della parità di genere, nel febbraio 2010 la FSESP ha distribuito un questionario. L'indagine mirava a raccogliere dati sulle differenze di salario tra uomini e donne, formulando altresì una serie di domande circa le misure adottate per tentare di colmare tale divario. Complessivamente, sono pervenute 46 risposte, provenienti da 25 paesi. Gli esempi di risposte riportati qui di seguito illustrano le diverse impostazioni possibili a tale proposito. Prossimamente verrà pubblicata una relazione completa dell'indagine e tutte le risposte saranno consultabili sul sito Internet della FSESP.

Definizione

È essenziale sgombrare il campo da qualsiasi malinteso sul significato di “differenziale retributivo di genere”. **Non** si tratta di applicare a uomini e donne livelli retributivi diversi a parità di lavoro svolto. Il differenziale retributivo di genere viene misurato di norma comparando la retribuzione **media** delle donne e degli uomini tenendo conto delle ore lavorate. È un indicatore generale del grado di disparità tra i generi. La questione consiste quindi nell'analizzare in maniera più precisa e approfondita le cause di tali disuguaglianze retributive e predisporre interventi adeguati. Le domande riportate nel questionario avevano lo scopo di individuare e porre in risalto talune di queste misure.

Domande ed esempi di risposte

Raccogliere dati sulle retribuzioni per genere In Armenia, l'Istituto nazionale di Statistica pubblica un rapporto annuale contenente dati disaggregati per genere sul mercato del lavoro, l'occupazione e le retribuzioni in tutti i settori.

Mancata disponibilità di dati statistici L'istituto nazionale di Statistica in Estonia non fornirà dati sul salario medio per genere nell'impiego pubblico statale e municipale.

Andamento del differenziale retributivo Nel settore dei servizi socio-sanitari della Repubblica ceca, il divario retributivo tra uomini e donne si è ridotto di 5,2 punti percentuali tra il 2002 e il 2008 grazie ad un incremento della retribuzione media femminile che è passata dal 66% al 71,2% del salario medio dei colleghi maschi.

Concentrazione femminile negli impieghi scarsamente retribuiti Nel settore energetico francese, FO ha invitato ad incrementare il tasso di assunzione delle donne negli impieghi tecnici e a promuovere la loro riconversione professionale per favorirne il passaggio dalle funzioni amministrative a impieghi di natura più tecnica.

Lavoro a tempo parziale In Norvegia, un contratto per i dipendenti comunali contempla un principio fondamentale secondo il quale tutte le nuove nomine devono essere a tempo pieno; in caso contrario, il datore di lavoro deve motivare ai sindacati la propria intenzione di creare posti a lavoro part-time. In caso di posti vacanti, ai lavoratori impiegati con contratto a tempo parziale deve essere offerto un orario a tempo pieno.

Trasparenza dei sistemi salariali Nel 2003, nel settore sanitario dei Paesi Bassi è stato introdotto un sistema trasparente per la valutazione del lavoro, con una descrizione dei singoli impieghi, ciascuno dei quali correlato ad un preciso salario. Il sistema ha portato ad una maggiore rivalutazione delle mansioni di cura rispetto alle funzioni direttive e manageriali.

Maggiori aumenti salariali per i posti di lavoro meno retribuiti Da tempo, i contratti del pubblico impiego in Finlandia prevedono disposizioni particolari per incrementi salariali più elevati sia per gli impieghi a bassa retribuzione del settore, sia per le professioni a predominanza femminile. Il contratto collettivo nazionale 2007-2010 per la funzione pubblica prevede di utilizzare lo 0,2% del monte salari per contribuire a colmare il differenziale retributivo di genere.

Opportunità di formazione e avanzamento professionale In Moldova un accordo tra le organizzazioni sindacali e il ministero della Sanità impone alla direzione e ai sindacati di collaborare per migliorare la rappresentanza femminile nelle funzioni manageriali; in tale ambito si sono già riscontrati alcuni successi.

Effetti dei congedi di maternità e parentali Nel corso delle trattative del prossimo anno per il settore statale in Danimarca, HK/Stat chiederà l'introduzione di nuove disposizioni per far sì che al loro rientro il servizio, le donne abbiano un colloquio per poter discutere di eventuali cambiamenti per quanto riguarda il loro impiego, le nuove competenze necessarie e le modalità per acquisire tali competenze.

Presenza di servizi per l'infanzia In Svezia, le autorità comunali sono tenute a predisporre servizi per l'infanzia per i genitori che lavorano o studiano al compimento del primo anno di età dei figli. Il sindacato Kommunal, tuttavia, chiede attualmente che la fruizione di tali servizi venga estesa in riconoscimento del fatto che molti lavoratori dei servizi socio-assistenziali lavorano in orari serali, notturni e nei fine settimana.

Effetti dell'esternalizzazione Consapevole della minaccia, il sindacato austriaco della pubblica funzione GÖD si batte per assicurare che le lavoratrici delle aziende che operano in outsourcing non vengano penalizzate da un maggiore differenziale retributivo di genere.

Flessibilità dell’orario di lavoro In Germania il contratto del pubblico impiego consente un’organizzazione più flessibile dei tempi di lavoro mediante “banche del tempo” ed i cosiddetti “corridoi di orario”. Nei casi in cui vengono attuati in modo equo e corretto, questi dispositivi consentono ai lavoratori di conciliare meglio vita privata e attività lavorativa.

Temi di discussione

- Quali sono le principali sfide che le affiliate devono affrontare per ridurre il differenziale retributivo di genere?
- L’indagine ha permesso di individuare i principali assi di intervento su cui le affiliate possono intervenire?
- Quale sostegno può fornire la FSESP alle affiliate nei loro interventi per promuovere la parità salariale tra uomini e donne?
- Le modalità per misurare il differenziale retributivo di genere sono tuttora oggetto di un acceso dibattito. Si tratta di un aspetto che state affrontando sul piano nazionale e che la FSESP dovrebbe trattare a livello europeo con l’Istituto europeo per l’Uguaglianza di genere ed Eurostat?
- A livello europeo, quali interventi sono necessari per promuovere una maggiore parità salariale (ad esempio, disposizioni normative in materia di trasparenza e di audit obbligatori sui salari)?