

Contro la disuguaglianza salariale di genere: strategie per realizzare la parità retributiva

Eleonora Maglia, | 05 febbraio 2019

Andamento globale dell'ineguaglianza nel mercato del lavoro

Tra i 17 obiettivi di sviluppo sostenibile fissati dalle Nazioni Unite, vi è anche il raggiungimento di “pari retribuzioni per un lavoro di pari valore” entro il 2030 (Agenda 2030 *SDG Sustainable Development Goals*, n.8).

Ad oggi, tuttavia, la disparità salariale è un problema ancora molto diffuso e fonte di pesanti ingiustizie sociali, vista per la significativa variabilità geografica. Secondo le rilevazioni *International Labour Organization*, infatti, nel 2017 la crescita dei salari reali è stata pari all'1,8% (quando nel 2016 era pari al 2,6%) e questo valore –a causa dell'intensificazione della concorrenza globale e dell'incertezza della prospettiva economica, nonché del declino del potere contrattuale dei lavoratori– è il più basso registrato dal 2008. La disparità retributiva è maggiore nei Paesi a basso e medio reddito, dove, in media, i salari sono insufficienti a provvedere in modo adeguato alle esigenze minime di vita dei lavoratori e dei familiari a carico. Dall'analisi di 64 Paesi rappresentativi del 75% delle retribuzioni globali, infatti, in una scala da 0 a 100 (dove 0 indica che la disuguaglianza salariale è nulla e 100 massima), il differenziale retributivo è pari a 26,1 nei Paesi ad alto reddito; 40,5 nei Paesi a medio-alto reddito; 37,1 nei Paesi a medio-basso reddito e 47,3 nei Paesi a basso reddito (*International Labour Organization*, 2018).

Alla situazione riportata concorre anche il *gap* retributivo di genere, una forma di disuguaglianza del mercato del lavoro risalente nel tempo (Fawcett, 1918) e tuttora diffusa (*United Nations Development Programme*, 2017), per cui, posto un campione di 70 Paesi rappresentativo dell'80% degli occupati, in media le donne percepiscono circa il 20% in meno di quanto guadagnato dagli uomini. Complessivamente, anche per questo aspetto, le differenziazioni geografiche sono ampie (34% in Pakistan e -10,3% nelle Filippine, dove le lavoratrici guadagnano quindi il 10,3% in più degli uomini) e i differenziali salariali risultano maggiori nei Paesi a basso reddito, come Sud Africa e Namibia (*International Labour Organization*, op. cit.).

Una stima dell'*Institute for women's policy research* quantifica il mancato guadagno delle lavoratrici in una somma complessivamente pari a 482 miliardi di dollari e, in proposito, ricorre anche una giornata simbolo, l'*Equal pay Day*, che indica la data dell'anno a partire dalla quale (e fino al 31 dicembre), di fatto, le donne, rispetto ai colleghi, non sono più retribuite. Secondo questo indicatore, nel 2017, in Italia le lavoratrici hanno lavorato *gratis* dal 3 novembre e per 58 giorni.

Fattori che sostengono il fenomeno

Individuare i fattori che sostengono il divario salariale di genere è particolarmente interessante, perché si tratta di un fenomeno non riconducibile alle caratteristiche oggettive dei lavoratori (età ed esperienza) e, più operativamente, poter disporre di conoscenze puntuali in tema è utile per i *policy maker* impegnati nel definire politiche di intervento più efficaci.

Una rassegna della letteratura scientifica ascrive le cause alle diverse preferenze nell'offerta di lavoro e alla diversa produttività; ad elementi discriminatori; a strategie relative alla ricerca di lavoro e ad elementi riconducibili alla sfera psicologica (Zizza, 2013). Dalle rilevazioni empiriche sul tema risulta, poi, che il livello di istruzione non è un fattore rilevante, mentre, invece, sono dirimenti la segregazione professionale e la polarizzazione di genere. Da un lato, infatti, secondo le più recenti rilevazioni dell'indagine Eu-Silc, il 26,4% delle lavoratrici e il 35,4% delle *freelance* possiede una laurea, contro rispettivamente il 16,9% e il 24,2% degli uomini (Istat, 2018). D'altro lato, invece, le donne risultano complessivamente sottorappresentate nelle categorie tradizionalmente occupate dagli uomini e, nelle imprese in cui la forza lavoro è prevalentemente femminile, si registrano per loro salari inferiori del 14,7%, ovvero 4.000 dollari annui in meno. A ciò si aggiunge l'evidenza che, mentre lo *status* di padre è persistentemente associato a premi retributivi, la maternità causa un *vulnus* salariale e comporta tagli retributivi, che in Paesi come la Turchia, possono essere pari anche al 30% in meno. Questo

a causa delle interruzioni nella carriera, delle riduzioni dell'orario di lavoro, della ricerca di impieghi più facilmente conciliabili con i doveri di cura familiare, nonché della preferenza dei datori di lavoro ad assumere e promuovere donne senza figli (*International Labour Organization*, op. cit.).

Misure operative e risultati raggiunti

Per quanto detto, anche alla luce del fatto che la parità salariale ridurrebbe la povertà per metà delle donne lavoratrici (e per le loro famiglie) e produrrebbe 513 miliardi di dollari in più in termini economici (*Institute for women's policy research*, 2018), appare chiara la necessità di interventi a più livelli, sia statali che aziendali. Ad esempio, attraverso azioni specifiche di conciliazione vita-lavoro, volte a rendere flessibili i modelli organizzativi e il mercato del lavoro, a realizzare servizi per le famiglie, a promuovere una cultura familiare basata sulla condivisione dei compiti genitoriali e una rilettura delle politiche fiscali in chiave familiare. Ciò appare opportuno soprattutto in Italia, dove il modello di cura è sostanzialmente di tipo familiare e femminile (Saraceno, 2017). Qui, infatti, secondo i dati Istat, la spesa pubblica per le famiglie permane al di sotto della media europea e, negli ultimi 20 anni, attesta tassi di crescita inferiori all'1,5% e, inoltre, secondo l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, nel 2017 le dimissioni e le risoluzioni consensuali hanno riguardato le lavoratrici madri nel 77% nei casi.

Per il superamento dei pregiudizi di genere, poi soccorrono anche interventi *multi-stakeholder* sui modelli culturali, che incentivino ad esempio una maggior presenza femminile nei settori scientifici delle scienze dure (STEM, *Science, Technology, Engineering and Mathematics*). In questa direzione, l'Osservatorio di Pavia, l'Associazione Gi.U.Li.A. e la Fondazione Bracco hanno realizzato il progetto 100esperte, una banca dati *on-line* con 100 nomi e *curricula* di scienziate e ricercatrici in ambito STEM e economico-finanziario, per offrire una rappresentazione della realtà obiettiva e imparziale, fornendo alle future generazioni modelli di riferimento validi e correttamente orientanti. Ridurre la disparità di genere nelle specializzazioni industriali avrebbe dei benefici anche in termini di spinta alla crescita economica nazionale, posto che –a causa della scarsa rappresentatività femminile nei settori della meccanica, dei trasporti e degli strumenti–, in Italia, il contributo delle donne è molto contenuto e pari solo al 17% dei brevetti registrati (*World Intellectual Property Organization*, 2016), con evidenti sprechi di capitale creativo.

In un panorama di complessiva mobilitazione sul tema, focalizzandoci a livello nazionale, rispetto ai risultati fin qui raggiunti, complessivamente, ad oggi le rilevazioni mostrano segnali positivi anche se non risolutivi. Sicuramente meritevoli sono l'avvio di un dibattito parlamentare per introdurre lo sviluppo sostenibile tra i principi fondamentali della Costituzione; la predisposizione di linee guida per le Amministrazioni Pubbliche affinché applichino *standard* organizzativi idonei; nonché l'allargamento dell'obbligo di rendicontazione non finanziari anche alle imprese di medie dimensioni (Alleanza italiana per lo sviluppo sostenibile, 2018). Inoltre, le rilevazioni Istat mostrano che è aumentata la presenza femminile nei luoghi decisionali economici e politici (Parlamento e consigli regionali, Società quotate e organi decisionali) ed è diminuita la quota di tempo giornaliero dedicato dalle donne al lavoro domestico e non retribuito. Si può concludere quindi che, grazie ad un impegno politico e ad una trasformazione sociale diffusa, realizzare un'uguaglianza di genere nel mondo del lavoro è quindi senz'altro possibile e, considerato la crescente consapevolezza e il consistente impegno profuso su più fronti, si può anche ben sperare che l'obiettivo SDG "pari retribuzioni per un lavoro di pari valore" possa essere effettivamente ed utilmente perseguito entro il 2030.

Bibliografia

- Alleanza italiana per lo sviluppo sostenibile, 2018, *L'Italia e gli obiettivi di sviluppo sostenibile*
- Fawcett M. G., 1918, *Equal pay for equal work*, Economic Journal
- *International Labour Office*, 2018, *Gender Wage Report 2018/19. What lies behind gender pay gaps*, Geneva
- Ispettorato Nazionale del Lavoro, 2017, *Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni concorsuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri*, Roma
- Istat, 2018a, *Indagine sul reddito e le condizioni di vita. Eu-silc*, Roma
- Istat, 2018b, *Rapporto SDGs. Informazioni statistiche per l'Agenda 2030 in Italia*, Roma
- *Institute for women's policy research*, 2018, *Pay Equity & Discrimination*
- Saraceno C., 2017, *L'equivoco della famiglia*, Laterza, Roma
- *United Nations Development Programme*, 2017, *Gender Equality*

- *United Nations, 2015, Transforming Our World. The 2030 Agenda for Sustainable Development*
- *World Intellectual Property Organization, 2016, Identifying the gender of PCT inventors, Geneva*
- *Zizza R., 2013, The Gender wage gap in Italy, Questioni di Economia e Finanza, Banca d'Italia*