

Risoluzione del Parlamento europeo del 20 settembre 2001

SULLA PARITÀ DI RETRIBUZIONE PER LAVORO DI PARI VALORE

(2000/2312(INI))

IL PARLAMENTO EUROPEO,

visti gli articoli 2, 3, paragrafo 2 e 141, paragrafi 1 e 3, del trattato CE,

vista la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, articoli 21, paragrafo 1 e 23,

visti gli articoli 2 e 23 della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, del 10 dicembre 1948,

vista la Convenzione sulla parità retributiva, del 1951 (n. 100), e la raccomandazione n. 90 dell'OIL,

visto l'articolo 11, paragrafo 1, lettera d) della Convenzione dell'ONU sull'interdizione di ogni forma di discriminazione contro le donne, del 18 dicembre 1979,

vista l'Agenda Sociale Europea, sezione V, sottoscritta dal Consiglio europeo di Nizza del 7, 8 e 9 dicembre 2000,

viste le Conclusioni della presidenza dell'incontro informale dei ministri per le pari opportunità e la previdenza sociale, svoltosi il 21-23 gennaio 2001 a Norrköping,

vista la direttiva 75/117/CEE del Consiglio, del 10 febbraio 1975, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile(1),

vista la decisione 2001/51/CE del Consiglio, del 20 dicembre 2000, relativa al programma concernente la strategia comunitaria in materia di parità tra donne e uomini (2001-2005)(2),

vista la propria risoluzione del 21 settembre 1995 sulla Quarta conferenza mondiale sulle donne a Pechino: uguaglianza, sviluppo e pace(3),

vista la propria risoluzione del 13 febbraio 1996 sul Memorandum relativo alla parità di retribuzione per lavori di pari valore(4),

vista la propria risoluzione del 12 giugno 1997 sulla comunicazione della Commissione dal titolo "Codice di condotta per l'applicazione della parità retributiva tra uomini e donne per lavoro di pari valore" (COM(1996) 336 - C4-0460/1996)(5),

vista la propria risoluzione del 16 settembre 1997 sulla relazione annuale della Commissione sulle pari opportunità tra donne e uomini nell'Unione europea - 1996 (COM(1996) 650 - C4-0084/1997)(6),

vista la propria risoluzione del 15 novembre 2000 sulla proposta di decisione del Consiglio concernente il programma relativo alla strategia quadro comunitaria in materia di parità tra uomini e donne (COM(2000) 335 - C5-0386/2000 - 2000/0143(CNS))(7),

vista la propria risoluzione del 18 maggio 2000 sul seguito dato alla piattaforma di azione di Pechino (2000/2020(INI))(8),

visto l'articolo 163 del suo regolamento,

visti la relazione della commissione per i diritti della donna e le pari opportunità e il parere della commissione per l'occupazione e gli affari sociali (A5-0275/2001),

considerato che lo scarto retributivo medio fra donne e uomini è nell'UE del 28% e che, pur considerando le differenze strutturali fra uomini e donne sul mercato del lavoro, quali l'età, l'istruzione, la professione e lo svolgimento delle carriere, le retribuzioni delle donne sono comunque mediamente inferiori del 15% a quelle degli uomini,

considerato che tale gap retributivo medio del 15% è spiegabile unicamente con meccanismi di discriminazione di valore, il che rende tale situazione inaccettabile,

considerato che, sul piano sia europeo che nazionale, sono state elaborate normative in materia di parità retributiva per lavoro di pari valore, la cui attuazione è principalmente affidata alle parti sociali, ma che è emerso che tali normative hanno solo parzialmente contribuito alla parità di trattamento tra lavoratori di sesso femminile e maschile,

considerato che è soprattutto la sottovalutazione delle peculiarità femminili nel processo di formazione delle retribuzioni a determinare discriminazioni dirette, nei casi di retribuzione ineguale a parità di lavoro, e discriminazioni di valore, nei casi di retribuzione ineguale per lavoro di pari valore,

considerato che i dati statistici disponibili a livello europeo in materia di scarti retributivi fra uomini e donne sono obsoleti e incompleti e che gli stessi non tengono conto delle recenti evoluzioni nel mercato del lavoro quali l'emergere di nuovi settori, il lavoro atipico e le interruzioni della carriera professionale,

considerato che, in sede di raccolta di dati cifrati, occorre disporre di indicatori che consentano di ponderare i fattori che determinano il differenziale salariale fra uomini e donne,

considerato che, per poter sviluppare una politica efficace, è necessario indagare sulle cause di tale fenomeno ed individuarne i possibili rimedi,

considerato che ogni sistema di determinazione delle retribuzioni si basa su una scala di valori che classifica una determinata funzione in base alle caratteristiche richieste dal posto di lavoro, ma che tale processo non viene compiuto secondo sistemi e procedure standardizzate a causa fra l'altro della mancanza di conoscenze ed esperienze specifiche e della scarsa disponibilità a preventivare i costi di tale operazione,

considerato che la valutazione delle funzioni è un metodo per classificare le mansioni all'interno di un'organizzazione in base alla loro importanza relativa e che tale processo valutativo deve riguardare la funzione e non già la persona,

considerato che un metodo totalmente obiettivo di determinazione delle retribuzioni è impossibile in quanto si tratta di una complessa operazione di valutazione, di un processo politico che comporta la scelta, la definizione e la ponderazione dei criteri da utilizzare,

considerato che è comunque possibile prevedere garanzie che promuovano la trasparenza e la neutralità di genere e che, sotto tale profilo, una procedura analitica di "job evaluation" dà le maggiori garanzie al riguardo,

considerato che il differenziale salariale può essere ridotto soltanto con un duplice ordine di interventi, ossia da un lato migliorando lo status delle donne sul mercato del lavoro e, dall'altro, eliminando le discriminazioni in sede di formazione delle retribuzioni,

considerato che, per colmare il divario retributivo, è necessaria una sinergia di attori e metodi e che occorre sviluppare iniziative che rimedino alle differenze

strutturali fra uomini e donne sul mercato del lavoro e permettano loro di articolare più agevolmente gli impegni lavorativi con quelli familiari,

considerato che ogni lavoro deve essere valorizzato come merita e che la segregazione tra uomini e donne sul mercato lavorativo comporta sovente che nei settori e posti di lavoro "femminili" le retribuzioni sono inferiori rispetto a quelle dei settori e posti di lavoro "maschili" ; che, essendo tale situazione del tutto illegittima, occorre procedere a una rivalutazione dei settori ed impieghi femminili per ridurre le differenze retributive fra uomini e donne,

considerato che le contrattazioni collettive fra le parti sociali sono la base principale di formazione delle retribuzioni e che le parti sociali hanno un importante ruolo da assolvere nell'eliminazione del differenziale salariale,

considerando con rammarico che i responsabili delle trattative per i contratti collettivi danno insufficiente priorità alla questione del divario retributivo e si mostrano sovente eccessivamente preoccupati per i costi di una riforma dei salari che vada nel senso della neutralità di genere,

considerato che le donne sono fortemente sottorappresentate in seno agli organi decisionali delle parti sociali, il che crea una situazione in cui le donne risultano poco preparate a una valutazione delle mansioni neutra dal punto di vista del genere e gli uomini poco sensibilizzati a tale problematica,

1. dà atto alla Commissione per gli sforzi compiuti verso la realizzazione della parità retributiva tra uomini e donne negli ultimi decenni, ma constata che, nonostante tutte le iniziative intraprese, i differenziali salariali non accennano a diminuire in maniera significativa; ritiene pertanto che occorra intensificare gli sforzi a livello sia europeo che nazionale;
2. ritiene che l'obiettivo fissato nel corso del Consiglio europeo di Lisbona, di portare la percentuale delle donne in attività di servizio all'interno del mercato del lavoro al 60% entro il 2010, non contribuirà a garantire pari opportunità tra donne e uomini, se la maggioranza delle donne sono sottopagate e il loro lavoro sottovalutato; sottolinea l'importanza della formazione in tutte le sue forme e a tutti i livelli, quale strumento indispensabile per il raggiungimento della parità;
3. plaude alla costituzione da parte della Commissione di un comitato di esperti con l'incarico di migliorare la raccolta di dati statistici; sottolinea peraltro che tali dati devono essere disaggregati per genere e settore, includendo quei settori, quali il settore pubblico e la maggior parte delle forme di lavoro atipico, dove si registra una prevalenza femminile e dove i dati sono insufficienti; data l'inadeguatezza degli indicatori puramente descrittivi, chiede che vengano elaborati ed applicati indicatori interpretativi, quali l'incidenza salariale della combinazione di lavoro e vita familiare;
4. sostiene l'iniziativa della Presidenza belga, nel quadro del seguito dato al programma d'azione di Pechino, di accordare priorità alla parità di retribuzione tra uomini e donne;
5. sollecita il completamento dei dati attualmente disponibili e l'espletamento di studi soprattutto sulle cause e i rimedi del persistente divario retributivo fra uomini e donne nell'UE ed auspica che venga condotto uno studio su tutti i fattori che determinano l'entità della retribuzione e sul ruolo svolto al riguardo dai meccanismi di formazione dei salari;
6. chiede che nello studio di fattibilità relativo a un Istituto europeo per i problemi di genere si indaghi sul ruolo che tale osservatorio potrà svolgere

sia nella raccolta di dati statistici che nella realizzazione di studi sulle cause e rimedi dei differenziali salariali fra uomini e donne;

7. invita la Commissione a verificare in che misura gli Stati membri siano riusciti a:
 - a. delineare un quadro accurato e completo delle differenze retributive fra uomini e donne,
 - b. recepire nelle rispettive legislazioni sistemi di valutazione funzionale neutri sotto il profilo del genere,
 - c. lanciare campagne di sensibilizzazione sulla parità di retribuzione per lavoro di pari valore,
 - d. mobilitare le parti sociali perché procedano a "job evaluations" neutre sotto il profilo del genere e iscrivano nell'agenda delle priorità l'eliminazione delle differenze retributive fra uomini e donne,
 - e. assolvere essi stessi un ruolo guida nel settore pubblico eliminandovi le discriminazioni e differenze retributive fra uomini e donne;
8. fa appello agli Stati membri perché intensificano i propri sforzi in tutte le aree sopra indicate ed attuino effettivamente i provvedimenti già adottati; li esorta ad elaborare e scambiarsi buone prassi per l'eliminazione del differenziale salariale, a prevedere piani di "parità retributiva" nei rispettivi piani nazionali di azione per l'occupazione e a predisporre una relazione annuale che renda conto degli sviluppi in materia di parità salariale;
9. ritiene che colmare il gap di genere sia una priorità assoluta in linea con le conclusioni del Consiglio europeo di Stoccolma e plaude alla proposta del Comitato consultivo sulle pari opportunità di includere negli orientamenti sull'occupazione per il 2002 la definizione di obiettivi tempificati per ridurre il differenziale salariale di genere; invita la Commissione, nel quadro della strategia occupazionale europea e in sede di definizione degli orientamenti per l'occupazione, a continuare ad adoperarsi per l'adozione di interventi specifici contro il divario retributivo introducendo tempi e obiettivi quantitativi precisi; chiede che, in sede di esame dei piani d'azione nazionali per l'occupazione, la Commissione riferisca sui progressi realmente compiuti dai singoli Stati membri in fatto di parità retributiva;
10. esorta gli Stati membri a promuovere in massimo grado la formazione e l'accesso ai posti di lavoro, ad eliminare, segnatamente con una politica d'orientamento professionale non sessista, l'attuale segregazione del mercato del lavoro e ad elaborare misure atte a ridurre le differenze strutturali fra uomini e donne sul mercato lavorativo nonché a rendere possibile l'articolazione fra lavoro e vita familiare e l'assolvimento di compiti di cura, sia per gli uomini che per le donne;
11. plaude al progetto della Commissione di lanciare nel 2002 una campagna sulla parità di retribuzione su scala europea ed esorta la Commissione a presentare, congiuntamente a tale campagna, una proposta di revisione e aggiornamento della direttiva 75/117/CEE prestando sufficiente attenzione alla questione della classificazione delle mansioni e inserendo in un apposito allegato una serie di regole e criteri per garantire un sistema standardizzato di valutazione che dia garanzie di oggettività e neutralità e risulti atto a ridurre le differenze salariali basate sul genere; chiede al riguardo alla Commissione di tener conto della necessità di assicurare la coerenza con le disposizioni delle direttive basate sull'articolo 13 del trattato (direttive 2000/43/CE e 2000/78/CE) e del progetto di direttiva

recante modifica della direttiva 76/207/CEE; esorta infine la Commissione a valutare quali altri tipi di interventi o regimi sia possibile introdurre e con quali modalità, favorendo anche il coinvolgimento delle parti sociali;

12. invita le parti sociali a iscrivere una volta per tutte sulla propria agenda la problematica del differenziale salariale fra uomini e donne e a farsi parte diligente per contribuire alla riduzione di tale divario e delle disuguaglianze salariali inerenti al lavoro atipico e alle interruzioni di carriera; invita inoltre le parti sociali a tener debito conto nella propria strategia dell'esistenza di ghetti femminili in determinati posti di lavoro scarsamente retribuiti e degli ostacoli che le donne incontrano nell'accedere ai vertici della gerarchia (il cosiddetto "tetto di vetro");
13. invita gli Stati membri ad incoraggiare i singoli datori di lavoro ad elaborare delle relazioni annuali sulla parità di trattamento corredate da statistiche sulle percentuali di donne e uomini all'interno dei vari livelli dell'organigramma, sui differenziali temporali in relazione alle promozioni, sulle differenze salariali a parità di lavoro e sulle misure intraprese per tentare di raggiungere la parità di trattamento sul posto di lavoro;
14. invita le parti sociali a rendere visibili le differenze salariali fra uomini e donne e ad assicurare trasparenza per quanto riguarda le scale di valori utilizzate nel processo di formazione delle retribuzioni, in modo che tali informazioni possano essere utilizzate per sviluppare un'azione articolata per fasi, con precisi obiettivi; invita altresì le parti sociali ad introdurre sistemi di valutazione funzionale analitica;
15. invita la Commissione e le parti sociali a mettere a punto una strategia globale volta a colmare il divario in materia di retribuzione esistente tra uomini e donne; ritiene che oltre alla modifica dei sistemi di "job evaluation" e di classificazione delle funzioni siano necessarie misure concernenti l'organizzazione generale del mercato del lavoro, le nuove tipologie lavorative, tra cui la crescita del lavoro atipico, la definizione di retribuzione nonché l'incidenza dell'organizzazione del lavoro sulla struttura salariale delle donne; chiede alla Commissione di avviare uno studio sulle migliori prassi seguite negli Stati membri e, sulla base dei relativi risultati, di proporre strategie di supporto che consentano di colmare il divario esistente in materia di retribuzioni;
16. invita infine le parti sociali ad associare un maggior numero di donne alle trattative nel quadro dei contratti collettivi di lavoro e nei propri organi decisionali e chiede loro di organizzare iniziative di formazione e addestramento per tutti i lavoratori sulla neutralità di genere nei sistemi di valutazione delle mansioni e nei meccanismi di formazione delle retribuzioni;
17. chiede agli Stati membri di cui al punto 5 della Motivazione della relazione, che occupano gli ultimi posti fra i paesi dell'Unione europea in termini di parità di retribuzione per le donne e gli uomini per lavoro di eguale valore, di prendere buona nota della presente risoluzione e di adottare misure urgenti per migliorare le rispettive posizioni;
18. esorta gli Stati candidati all'adesione a sviluppare misure atte a ridurre le differenze retributive fra uomini e donne;
19. incarica la sua Presidente di trasmettere la presente risoluzione al Consiglio, alla Commissione, ai governi e ai parlamenti degli Stati membri, ai governi dei paesi candidati all'adesione e alle parti sociali.

- (1) GU L 45 del 19.2.1975, pag. 19.
- (2) GU L 17 del 19.1.2001, pag. 22.
- (3) GU C 269 del 16.10.1995, pag. 146.
- (4) GU C 65 del 4.3.1996, pag. 43.
- (5) GU C 200 del 30.6.1997, pag. 193.
- (6) GU C 304 del 6.10.1997, pag. 45.
- (7) GU C 223 dell'8.8.2001, pag. 149.
- (8) GU C 59 del 23.2.2001, pag. 258.