

PARLAMENTO EUROPEO



documenti di seduta

EDIZIONE IN LINGUA ITALIANA

21 dicembre 1995

A4-0338/95

RELAZIONE

in merito al memorandum sulla parità di retribuzione per
lavori di pari valore
(COM(94)0006 - C4-0084/94)

Commissione per i diritti della donna

Relatrice: on. Maria Paola Colombo Svevo

DOC_IT\RR\289\289425

PE 213.161/def.
it - Or. en

- *I Procedura di consultazione
maggioranza semplice
- **I Procedura di cooperazione (prima lettura)
maggioranza semplice
- **II Procedura di cooperazione (seconda lettura)
maggioranza semplice per approvare la posizione comune
maggioranza assoluta dei deputati che compongono il Parlamento per respingere o modificare la
posizione comune
- *** Parere conforme
maggioranza assoluta dei deputati che compongono il Parlamento per esprimere parere conforme
salvo maggioranza semplice nei casi contemplati dagli articoli 8 A, 105, 106, 130 D e 228 CE

- ***I Procedura di codecisione (prima lettura)
maggioranza semplice
- ***II Procedura di codecisione (seconda lettura)
maggioranza semplice per approvare la posizione comune
maggioranza assoluta dei deputati che compongono il Parlamento per adottare la dichiarazione in
cui si annuncia l'intenzione di respingere la posizione comune e per modificare o confermare la
reiezione della posizione comune
- ***III Procedura di codecisione (terza lettura)
maggioranza semplice per approvare il progetto comune
maggioranza assoluta dei deputati che compongono il Parlamento per respingere il testo del Consiglio

DA

DE

EL

EN

ES

FR

IT

NL

PT

I N D I C E

	<u>Pagina</u>
Pagina regolamentare	3
A. PROPOSTA DI RISOLUZIONE	4
B. MOTIVAZIONE	8
Parere della commissione per gli affari sociali e l'occupazione	16

Con lettera del 24 giugno 1994 la Commissione ha presentato al Parlamento europeo, per informazione, un memorandum sulla parità di retribuzione per lavori di pari valore.

Nella seduta del 14 settembre 1994 il Presidente del Parlamento europeo ha comunicato di aver deferito il memorandum alla commissione per i diritti della donna per l'esame di merito e alla commissione per gli affari sociali e l'occupazione per parere.

Nella riunione del 30 agosto 1994 la commissione aveva nominato relatrice l'on. Villalobos Talero.

Il 30 settembre l'on. Villalobos ha rassegnato le dimissioni dal Parlamento europeo. Nella riunione del 26 settembre 1995 la commissione ha nominato relatrice l'on. Colombo Svevo.

Nelle riunioni del 30 agosto 1994, 11 ottobre 1994, 31 gennaio 1995, 19 luglio 1995, 18 ottobre 1995, 23 novembre 1995 e 19 dicembre 1995 essa ha esaminato il progetto di relazione.

Nell'ultima riunione indicata ha approvato la proposta di risoluzione all'unanimità con 15 voti favorevoli e 0 astensioni.

Hanno partecipato alla votazione gli onn. Van Dijk, presidente; van Lancker e Bennasar Tous, vicepresidenti; Colombo Svevo, relatrice; Ahlqvist, Cars, Ghilardotti, González Álvarez, Gröner, Lenz, Mann, Menrad, Oddy, Sornosa Martínéz, Torres Marques e Waddington.

La relazione è stata depositata il 21 dicembre 1995.

Il termine per la presentazione degli emendamenti sarà indicato nel progetto di ordine del giorno della tornata nel corso della quale la relazione sarà esaminata.

A.
PROPOSTA DI RISOLUZIONE

Risoluzione in merito al memorandum sulla parità di retribuzione per lavori di pari valore

Il Parlamento europeo,

- visto il memorandum della Commissione sulla parità di retribuzione per lavori di pari valore (COM(94)0006 - C4-0084/94),
 - visti l'articolo 119 del trattato che istituisce la Comunità europea e l'articolo 6, paragrafo 3 del protocollo sociale allegato al trattato sull'Unione europea,
 - vista la direttiva 75/117 CEE per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità di retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile,
 - visti il Libro bianco e il Libro verde della Commissione sulla politica sociale e l'occupazione,
 - visti il terzo programma d'azione a medio termine della Comunità per le pari opportunità e la proposta della Commissione relativa al quarto programma d'azione sulla parità di opportunità tra le donne e gli uomini (1996-2000),
 - viste le conclusioni del convegno svoltosi nel marzo 1992 sulla normativa concernente la parità di retribuzione, organizzato dalla commissione per i diritti della donna, nonché la sua proposta di approvare un memorandum sulla portata e la nozione di parità di retribuzione per lavori di pari valore,
 - viste le conclusioni dell'audizione della commissione per i diritti della donna del 21 e 22 marzo 1995,
 - vista la relazione della commissione per i diritti della donna e il parere della commissione per gli affari sociali e l'occupazione (A4-0338/95),
- A. considerando che in tutti i paesi d'Europa i tassi di attività femminili e i tassi occupazionali femminili sono aumentati in modo rilevante,
- B. considerando però che i mercati del lavoro presentano una segregazione occupazionale altrettanto rilevante, con una concentrazione di manodopera femminile nel settore terziario e nei settori dei servizi alle persone,
- C. considerando che la femminilizzazione di un settore o comunque un'alta concentrazione di manodopera femminile in un settore risulta essere uno dei motivi più importanti nella sperequazione tra salari,
- D. considerando che permane una rilevante segregazione professionale nonostante l'innalzamento del livello di istruzione delle donne,
- E. considerando che i cambiamenti strutturali del mercato del lavoro (lavori atipici, part-time, lavori a tempo determinato, lavoro a domicilio) possono essere causa di ulteriore segregazione professionale delle donne ed incidere negativamente sulla parità di retribuzione,

- F. considerando che non solo la segregazione sul mercato del lavoro (e la femminilizzazione di determinati settori economici e/o professionali) è una delle principali cause del persistente scarto salariale tra uomini e donne, ma che anche la ripartizione ineguale dei compiti familiari e del lavoro domestico tra uomini e donne incide sull'attività professionale delle donne e può essere considerata causa di segregazione professionale e di disparità salariale,
- G. considerando che la discriminazione salariale comporta altre discriminazioni, in particolare a livello di indennità di disoccupazione e pensionistico,
- H. considerando che i fenomeni migratori in atto toccano in maniera rilevante le donne,
- I. considerando i cambiamenti strutturali della famiglia, la crescita di famiglie unipersonali e monoparentali,
- J. considerando che, nonostante l'adozione di leggi di applicazione della direttiva sulla parità nei Paesi membri, si verifica ancora una crescita di differenziali salariali minimi tra uomini e donne,
- K. considerando altresì che i differenziali retributivi tra i sessi per lavori di pari valore sono solo una delle cause che determinano discriminazioni nel mercato del lavoro e che tali differenziali sono dovuti anche ad altre cause come la struttura del mercato interno a livello territoriale, la struttura della retribuzione e la mancanza di strutture sociali di sostegno alla famiglia,
- L. considerando che le riduzioni indiscriminate della spesa pubblica hanno ripercussioni negative, dirette e indirette, sull'occupazione femminile e sulla disponibilità di infrastrutture sociali, in particolare per la custodia dei bambini e l'assistenza agli anziani,
- M. considerando che tale situazione di ineguaglianza e l'effetto estremamente lento del Trattato, delle direttive e della giurisprudenza della Corte ai fini della riduzione delle disparità richiedono l'adozione di adeguate misure positive,
1. chiede che la Conferenza intergovernativa proponga una precisa riformulazione dell'articolo 119 del trattato CE sulla parità di retribuzione per lavori di pari valore, in conformità della giurisprudenza della Corte di giustizia cui si fa riferimento nel memorandum;
2. valuta positivamente l'accordo raggiunto sui congedi parentali e chiede che il Consiglio, a conclusione dell'attuale procedura di consultazione che coinvolge le parti sociali, approvi rapidamente la proposta concernente i congedi parentali e i congedi per motivi familiari; invita gli Stati membri a recepire rapidamente l'accordo e a risolvere in tale contesto il problema del reddito; invita le parti sociali ad intavolare al più presto negoziati sul tema dell'onere della prova, del lavoro atipico e del lavoro a tempo parziale al fine di giungere ad un accordo nell'ambito del Protocollo Sociale; chiede alla Commissione, qualora le parti sociali non dovessero giungere ad un accordo:
- di proporre in tempi brevi una direttiva quadro sul lavoro atipico,

- di proporre nuovamente una direttiva concernente l'inversione dell'onere della prova;
3. invita la Commissione
 - ad elaborare una proposta di direttiva concernente l'introduzione di azioni positive volte ad eliminare le discriminazioni subite dalle donne;
 4. giudica positivamente la pubblicazione da parte della Commissione del memorandum sulla parità di retribuzione per lavori di pari valore, come strumento di avvio per una strategia più specifica;
 5. invita la Commissione a valutare come aspetto prioritario l'impatto sulla parità salariale dell'insieme delle sue proposte riguardanti il mercato del lavoro sia dal lato dell'offerta che dal lato della domanda;
 6. invita la Commissione
 - a fornire agli attori interessati un'informazione sistematica, diffusa e accessibile sulla giurisprudenza relativa al tema della discriminazione salariale, sull'analisi economica dell'evoluzione del mercato del lavoro e sull'evoluzione delle politiche comunitarie di attuazione della parità di retribuzione;
 - a potenziare ed adeguare gli strumenti già esistenti;
 - a favorire un'adeguata formazione dei gruppi e delle parti interessate in materia di parità salariale;
 7. chiede alla Commissione un maggiore utilizzo delle procedure per inadempienza previste all'articolo 169;
 8. invita la Commissione ad organizzare progetti di consulenza legale e a fornire assistenza per "processi modello" nei paesi in cui si registra uno scarso ricorso all'azione giudiziaria;
 9. invita la Commissione a trasmettergli il più presto possibile il progetto di codice di condotta sulla parità retributiva;
 10. chiede che il codice favorisca:
 - a) un'analisi puntuale della struttura salariale al fine di individuare le discriminazioni basate sul sesso;
 - b) delle azioni apposite per eliminare tali discriminazioni;
 - c) delle misure che facilitino l'utilizzo dello stesso codice da parte delle parti sociali;
 11. incarica la Commissione, e in particolare l'Eurostat, in collaborazione con gli istituti nazionali di statistica, di promuovere un sistema informativo omogeneo e comparabile per la rilevazione delle diverse cause che generano discriminazione salariale tra i sessi, disaggregati il più possibile a livello territoriale, settoriale e professionale fino a giungere alla costruzione di microdati, utilizzando tecniche di "survey" e "panel", e alla pubblicazione dei dati su base annuale;
 12. si compiace con il Consiglio per la prevista adozione di un regolamento relativo alle statistiche sulla struttura e la ripartizione dei salari e chiede che in tale regolamento sia rivolta particolare attenzione ai settori a maggiore concentrazione femminile, a partire dal settore pubblico;

- F. considerando che non solo la segregazione sul mercato del lavoro (e la femminilizzazione di determinati settori economici e/o professionali) è una delle principali cause del persistente scarto salariale tra uomini e donne, ma che anche la ripartizione ineguale dei compiti familiari e del lavoro domestico tra uomini e donne incide sull'attività professionale delle donne e può essere considerata causa di segregazione professionale e di disparità salariale,
- G. considerando che la discriminazione salariale comporta altre discriminazioni, in particolare a livello di indennità di disoccupazione e pensionistico,
- H. considerando che i fenomeni migratori in atto toccano in maniera rilevante le donne,
- I. considerando i cambiamenti strutturali della famiglia, la crescita di famiglie unipersonali e monoparentali,
- J. considerando che, nonostante l'adozione di leggi di applicazione della direttiva sulla parità nei Paesi membri, si verifica ancora una crescita di differenziali salariali minimi tra uomini e donne,
- K. considerando altresì che i differenziali retributivi tra i sessi per lavori di pari valore sono solo una delle cause che determinano discriminazioni nel mercato del lavoro e che tali differenziali sono dovuti anche ad altre cause come la struttura del mercato interno a livello territoriale, la struttura della retribuzione e la mancanza di strutture sociali di sostegno alla famiglia,
- L. considerando che le riduzioni indiscriminate della spesa pubblica hanno ripercussioni negative, dirette e indirette, sull'occupazione femminile e sulla disponibilità di infrastrutture sociali, in particolare per la custodia dei bambini e l'assistenza agli anziani,
- M. considerando che tale situazione di ineguaglianza e l'effetto estremamente lento del Trattato, delle direttive e della giurisprudenza della Corte ai fini della riduzione delle disparità richiedono l'adozione di adeguate misure positive,
1. chiede che la Conferenza intergovernativa proponga una precisa riformulazione dell'articolo 119 del trattato CE sulla parità di retribuzione per lavori di pari valore, in conformità della giurisprudenza della Corte di giustizia cui si fa riferimento nel memorandum;
2. valuta positivamente l'accordo raggiunto sui congedi parentali e chiede che il Consiglio, a conclusione dell'attuale procedura di consultazione che coinvolge le parti sociali, approvi rapidamente la proposta concernente i congedi parentali e i congedi per motivi familiari; invita gli Stati membri a recepire rapidamente l'accordo e a risolvere in tale contesto il problema del reddito; invita le parti sociali ad intavolare al più presto negoziati sul tema dell'onere della prova, del lavoro atipico e del lavoro a tempo parziale al fine di giungere ad un accordo nell'ambito del Protocollo Sociale; chiede alla Commissione, qualora le parti sociali non dovessero giungere ad un accordo:
- di proporre in tempi brevi una direttiva quadro sul lavoro atipico,

- di proporre nuovamente una direttiva concernente l'inversione dell'onere della prova;
3. invita la Commissione
 - ad elaborare una proposta di direttiva concernente l'introduzione di azioni positive volte ad eliminare le discriminazioni subite dalle donne;
 4. giudica positivamente la pubblicazione da parte della Commissione del memorandum sulla parità di retribuzione per lavori di pari valore, come strumento di avvio per una strategia più specifica;
 5. invita la Commissione a valutare come aspetto prioritario l'impatto sulla parità salariale dell'insieme delle sue proposte riguardanti il mercato del lavoro sia dal lato dell'offerta che dal lato della domanda;
 6. invita la Commissione
 - a fornire agli attori interessati un'informazione sistematica, diffusa e accessibile sulla giurisprudenza relativa al tema della discriminazione salariale, sull'analisi economica dell'evoluzione del mercato del lavoro e sull'evoluzione delle politiche comunitarie di attuazione della parità di retribuzione;
 - a potenziare ed adeguare gli strumenti già esistenti;
 - a favorire un'adeguata formazione dei gruppi e delle parti interessate in materia di parità salariale;
 7. chiede alla Commissione un maggiore utilizzo delle procedure per inadempienza previste all'articolo 169;
 8. invita la Commissione ad organizzare progetti di consulenza legale e a fornire assistenza per "processi modello" nei paesi in cui si registra uno scarso ricorso all'azione giudiziaria;
 9. invita la Commissione a trasmettergli il più presto possibile il progetto di codice di condotta sulla parità retributiva;
 10. chiede che il codice favorisca:
 - a) un'analisi puntuale della struttura salariale al fine di individuare le discriminazioni basate sul sesso;
 - b) delle azioni apposite per eliminare tali discriminazioni;
 - c) delle misure che facilitino l'utilizzo dello stesso codice da parte delle parti sociali;
 11. incarica la Commissione, e in particolare l'Eurostat, in collaborazione con gli istituti nazionali di statistica, di promuovere un sistema informativo omogeneo e comparabile per la rilevazione delle diverse cause che generano discriminazione salariale tra i sessi, disaggregati il più possibile a livello territoriale, settoriale e professionale fino a giungere alla costruzione di microdati, utilizzando tecniche di "survey" e "panel", e alla pubblicazione dei dati su base annuale;
 12. si compiace con il Consiglio per la prevista adozione di un regolamento relativo alle statistiche sulla struttura e la ripartizione dei salari e chiede che in tale regolamento sia rivolta particolare attenzione ai settori a maggiore concentrazione femminile, a partire dal settore pubblico;

13. chiede alla Commissione di studiare esempi di nuove forme creative di regolamentazione collettiva e innovatrice in materia di parità di retribuzione per lavori di pari valore (come nell'Ontario, in Canada) e di valutare le possibilità di una loro applicazione nell'Unione europea;
14. chiede alla Commissione di realizzare, in collaborazione con esperti in fatto di valutazione delle funzioni e di parità di trattamento, uno studio sulle modalità di una valutazione non sessista delle funzioni e di organizzare una conferenza europea sul tema;
15. sollecita gli Stati membri ad applicare rapidamente la legislazione sulla parità di retribuzione per lavori di pari valore coerente con la giurisprudenza della Corte europea di giustizia e a prevedere procedure e sanzioni che ne garantiscano l'applicazione concreta;
16. invita gli Stati membri a stabilire la modalità secondo cui le parti sociali, così come anche gli organi incaricati della pari opportunità all'interno degli Stati membri, possano adire in giudizio nei casi di discriminazione salariale diretta o indiretta;
17. chiede agli Stati membri l'introduzione nella loro legislazione di apposite azioni positive soprattutto nel settore della formazione e dell'organizzazione del lavoro per ridurre i divari salariali;
18. invita gli Stati membri a promuovere la formazione pratica e giuridica di esperti che possano individuare, studiare e proporre soluzioni pratiche per risolvere situazioni concernenti la parità delle retribuzioni;
19. invita gli Stati membri, la Commissione e le parti sociali a raccogliere un'informazione sistematica e trasparente sulle retribuzioni e sulla segregazione nel mondo del lavoro allo scopo di identificare le discriminazioni salariali;
20. invita gli Stati membri ad adottare misure affinché le imprese redigano rapporti annuali sulla parità retributiva fra uomini e donne;
21. invita gli Stati membri a tenere conto, nella loro politica di parità salariale, dei problemi e delle ragioni che sono alla base dell'esistenza di settori connotati da un modesto tasso di retribuzione, con inclusione della discriminazione salariale indiretta risultante da accordi salariali arbitrari o non disciplinati;
22. invita le parti sociali a fare entrare il concetto di pari valore nella contrattazione collettiva e chiede che nella contrattazione si presti particolare attenzione ai lavoratori con bassi salari, segnatamente attraverso la rivalutazione delle professioni femminilizzate, nella prospettiva di sviluppare una strategia di lotta contro i salari di basso livello;
23. invita gli Stati membri a pervenire ad un sollecito accordo, nel quadro dell'accordo sulla politica sociale, in materia di conciliazione tra vita professionale e vita familiare;
24. chiede alle parti sociali di partecipare e fornire un maggior contributo al processo di determinazione dei salari durante le relative negoziazioni, anche nelle contrattazioni collettive, in particolare nominando un maggior

numero di donne a funzioni di responsabilità nell'ambito dei sindacati e delle organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro;

25. chiede agli Stati membri e alle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori di discutere approfonditamente l'attuazione del codice di condotta europeo "parità di salario per lavori di pari valore" a tutti i livelli politici (europeo, nazionale, settoriale e di impresa);
26. chiede alle parti sociali, anche in applicazione del codice di condotta, di identificare ed eliminare le discriminazioni dirette ed indirette esistenti nel sistema di valutazione professionale e di classificazione del lavoro;
27. invita le parti sociali ad organizzare campagne di sensibilizzazione e di informazione sulla parità di retribuzione per lavori di pari valore, destinate in particolare alle donne e ai negoziatori dei contratti collettivi;
28. insiste sulla necessità di migliorare la formazione di base e la qualificazione professionale delle donne nonché di ampliare le possibilità di opzione professionale;
29. invita la Commissione a prevedere, nel quadro del rapporto annuale sulla pari opportunità tra uomo e donna, un apposito capitolo in merito ai progressi compiuti nel settore della parità retributiva per lavori di pari valore, tenendo in particolare in considerazione la strategia proposta dal Memorandum e dal codice di condotta per il conseguimento di un'autentica parità retributiva mediante il miglioramento dei dati di base sulla retribuzione delle donne, la diffusione di informazioni, la formazione e, laddove possibile, le azioni legali avviate;
30. chiede alla Commissione di analizzare gli effetti sull'occupazione femminile delle riduzioni operate dagli Stati membri a livello di spese pubbliche per le infrastrutture sociali, in particolare la custodia dei bambini e l'assistenza agli anziani;
31. chiede alla Commissione di analizzare la strategia dell'occupazione che essa ha sviluppato sulla base del mandato del Consiglio europeo di Essen sotto il profilo della parità di trattamento e di incorporarvi obiettivi specifici di occupazione per le donne, compresa la "parità di retribuzione per lavori di pari valore";
32. chiede alla Commissione di studiare il nesso intercorrente tra l'aumento delle forme di lavoro atipico e la struttura dei salari femminili;
33. chiede alla Commissione di esaminare come si possa attuare nel settore non commerciale e in quello sociale una strategia di applicazione del principio "parità di retribuzione per lavori di pari valore";
34. incarica il suo Presidente di trasmettere la presente risoluzione al Consiglio e alla Commissione, nonché alle parti sociali.

B.
MOTIVAZIONE

I. Obiettivi del memorandum

1. L'art. 119 del trattato di Roma stabilisce che "ciascuno Stato membro assicura e mantiene l'applicazione del principio della parità delle retribuzioni fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro". La Corte di giustizia della Comunità lo ha riconosciuto quale "parte dei fondamenti della Comunità", ribadendo che, in quanto tale, esso ha effetto "diretto", può cioè essere applicato direttamente dal giudice nazionale, senza che sia necessario l'intervento di norme di applicazione.
L'applicazione dell'art. 119 è stata graduale, attraverso un lento processo che avuto l'avvio negli Anni Sessanta, e che ha conosciuto una considerevole accelerazione negli Anni Settanta, grazie anche all'entrata in vigore di una specifica direttiva adottata dal Consiglio nel 1975. Questa nuova normativa (art. 6) introduceva il concetto di parità di retribuzione per lavoro di uguale valore, in conformità della Convenzione n. 100 del 1951 della Organizzazione internazionale del Lavoro, obbligava gli stati membri ad agire, attraverso la predisposizione di strumenti legislativi adeguati, per garantire una migliore protezione giuridica dei lavoratori qualora si fosse in presenza della violazione del principio di parità di retribuzione, enunciato all'art. 119 del trattato.
2. Il diritto ad una pari retribuzione per lavoro di pari valore implica, per poter essere efficacemente applicato, la necessità di definire i criteri per valutare il valore dei lavori che devono essere messi a confronto. Ovviamente, non può dirsi che esista un criterio oggettivo per la misurazione del valore di un lavoro, ma se riconosciamo che il valore relativo di un lavoro compiuto da persone diverse possa essere misurato in termini di importanza del contenuto di questo lavoro per il datore di lavoro, allora dobbiamo assicurarci che i criteri utilizzati non siano discriminanti o, peggio, che non incorraggino la discriminazione.
Tutti gli Stati membri hanno ora adottato disposizioni per l'applicazione della direttiva sulla parità di retribuzione. Ma siccome le direttive non impongono nessun criterio di applicazione uniforme, le leggi adottate sono diverse.
3. La Commissione, rilevando il persistere di differenze salariali tra uomini e donne, nonché la difficoltà e la complessità del compito di stabilire una classificazione e una valutazione professionale che garantisca parità di retribuzione per lavori di pari valore, ha presentato, come strumento tecnico, un memorandum orientativo. Il memorandum ha l'obiettivo di definire, attraverso un'analisi attenta delle sentenze della Corte di giustizia e un raffronto tra la legislazione comunitaria, la sua giurisprudenza e le legislazioni nazionali in materia, la portata e il concetto di parità di retribuzione per lavori di pari valore, e di proporre orientamenti di massima sui criteri da prendere in considerazione in materia di classificazione e valutazione professionale e di retribuzione, in modo da garantire un'effettiva applicazione dell'art. 119.
4. Dalla lettura del memorandum, si deduce che l'obiettivo non è certo quello di definire un sistema ideale di classificazione dei lavori, obiettivo di impossibile realizzazione perché non solo le diverse legislazioni, le diverse strutture retributive, ma anche altri fattori, come l'evoluzione

della domanda e dell'offerta, il potere di negoziazione delle parti sociali, le modalità stesse di negoziazione, la dimensione delle aziende, l'evoluzione della congiuntura, l'offerta di formazione e di servizi, giocano un ruolo essenziale e influenzano la fissazione di criteri di ripartizione degli stipendi.

L'obiettivo, piuttosto, è quello di mettere in luce l'influenza dei criteri utilizzati nella classificazione professionale e nella valutazione delle funzioni sulla disparità di retribuzione tra uomini e donne, e di evidenziare le difficoltà di applicazione concreta del principio di parità retributiva, di rendere quest'ultimo ancora più chiaro per creare, attraverso questa analisi tecnica, un'attenzione e un'informazione più completa diretta agli Stati membri e alle parti sociali, e per individuare le ulteriori misure necessarie all'applicazione dell'art. 119.

5. Se, infatti, il principio di parità di retribuzione in base al sesso è considerato come parte essenziale nella costruzione dell'Unione europea, dobbiamo prendere atto che tale obiettivo non sarà raggiunto per spontanea evoluzione dei sistemi retributivi degli Stati membri e che questo avrà una ripercussione sugli scambi. Per questo vi è la reale necessità di un'azione coordinata a livello europeo, e siccome la posizione retributiva delle donne è più fortemente influenzata dal sistema di retribuzione nel suo complesso che dalle specifiche politiche per la parità di genere, occorre che si faccia maggiore attenzione a realizzare principi generali di corretti standard e regole nel mercato del lavoro (per es. direttiva sul lavoro a tempo parziale, sul lavoro temporaneo, sulla regolamentazione dei tempi di lavoro, sulla conciliazione tra lavoro e famiglia, sui congedi parentali), all'interno delle quali sarà più facile anche avere attenzione per specifiche politiche di parità.

Gli studi sulle diversità nella struttura e nella dimensione dei differenziali salariali nei diversi paesi, evidenziano che l'analisi della posizione lavorativa femminile richiede una valutazione dell'intero sistema dell'organizzazione industriale e sociale, sia dal punto di vista dell'offerta che della domanda, e non deve, quindi, concentrarsi solo sulle politiche di parità, che rischiano di essere troppo deboli e inefficaci rispetto ad un sistema organizzato che contiene in sé elementi di discriminazione.

Una corretta politica diretta alla parità di retribuzione deve invece farsi carico della complessità delle variabili (dal mercato del lavoro, alla formazione, ai servizi, ai tempi di lavoro, ecc.) e deve basarsi sulle pratiche in uso in quello specifico paese per la determinazione della retribuzione.

6. Se, quindi, il memorandum riuscirà a dare orientamenti più omogenei relativamente al concetto di lavoro di pari valore, e questo potrà agire concretamente sulle politiche generali sull'occupazione e sul mercato del lavoro, collegandosi anche al Libro Verde sulla politica sociale europea, al dibattito sull'occupazione, al quarto programma di azione per la parità fra uomini e donne, all'accordo sulla politica sociale, esso potrà dare un contributo importante alla corretta applicazione dell'art. 119.

II. Statistiche relative alla presenza delle donne sul mercato del lavoro

7. La presenza delle donne sul mercato del lavoro dipendente è aumentata costantemente negli ultimi venti anni. Dal 1980 la popolazione attiva della Comunità è aumentata di 15 milioni di individui, dei quali oltre 12 milioni sono donne. Pertanto le donne, che rappresentavano meno del 30% della

popolazione attiva nel 1960, hanno raggiunto nel 1992 una quota di oltre il 40% (dati EUROSTAT e EFT). Questa crescita dell'incidenza delle donne nella popolazione attiva, costante a partire dagli anni '60, riguarda tuttavia soltanto un numero limitato di settori di attività e di professioni. Nel 1991, oltre il 75% delle donne attive lavoravano nel settore dei servizi (sanità e istruzione) e meno del 20% nell'industria (tessili, abbigliamento) (1) (cfr. Allegato I).

8. Il tasso di attività delle donne è poi meno elevato se ci si basa sul numero di ore di lavoro prestate invece che sul numero degli addetti dei due sessi. Infatti, vi sono molto più donne che uomini che svolgono un lavoro precario: nel 1991, oltre il 28% delle donne attive nella Comunità lavoravano a orario ridotto a fronte solo di un 4% di uomini nelle stesse condizioni. Nei 12 Stati membri le donne, nel 1991, rappresentavano tra il 76% e il 90% dei lavoratori a tempo parziale: in questi casi la loro vulnerabilità risulta accresciuta in quanto i posti di lavoro atipici non sono coperti dagli accordi salariali (2) (cfr. Allegato II).
9. La popolazione attiva femminile ha anche lo svantaggio di aumentare nei settori già femminilizzati e, quando accede a nuovi settori di lavoro, vi accede ai gradi inferiori nel quadro di una segregazione verticale che è alla base delle disparità retributive imperniate sul sesso. Nel caso dei paesi dell'Unione europea, ad esempio, esiste uno stretto nesso tra la segregazione professionale, i sistemi retributivi e la disparità di valore (3).
10. Le disparità salariali tra i sessi perdurano in tutti i paesi membri dell'Unione, ma la misura del divario è diversa tra paese e paese e tra posti a livello di operai e ad altro livello.
11. Non solo le donne guadagnano spesso meno degli uomini, ma hanno anche una maggiore probabilità di essere occupate in settori caratterizzati da basse retribuzioni. Stando ad una recente relazione (4), le donne sono infatti nettamente sovrarappresentate nei bassi salari (5) a tempo pieno a livello comunitario. Va notato che questi dati sottovalutano l'incidenza reale dei bassi salari tra le donne in quanto escludono i salariati a tempo parziale e le lavoratrici dell'economia sommersa (le donne prevalgono nettamente nel settore).
12. Tali tendenze sono in certa misura aggravate dalle tendenze presenti nelle economie che devono affrontare mutamenti strutturali, laddove vengono creati nuovi lavori in settori con un elevato contenuto di tecnologie nuove e/o di punta. Tali settori sono tradizionalmente dominati dagli uomini, in funzione di un sistema educativo che porta i ragazzi a scegliere, per ovvie

(1) Fonte: EUROSTAT " Donne e uomini nell'Unione europea - Un quadro statistico" Tabella 34, pag 137, 1995

(2) Fonte: EUROSTAT "Donne e uomini nell'Unione europea - Un quadro statistico", Tabelle 60 e 61, pag. 152, 1995

(3) Rubery e Fagan, V/408/94, studio realizzato dalla Commissione europea, DG V/A/3.

(4) I bassi salari nella CE (1991), relazione redatta per la Commissione europea V/2024/91.

(5) Il basso salario corrisponde a meno del 66% del salario medio nazionale.

ragioni, materie scientifiche e tecnologiche, molto più frequentemente delle ragazze. Il dominio maschile si riflette altresì nella formazione professionale e nella formazione permanente nell'ambito di tali settori. Le scelte tradizionali dell'occupazione sono ancora influenzate in modo rilevante da valori tradizionali e, nei fatti, da pregiudizi.

13. Tali tendenze, aggravate dalla recente lunga recessione economica che costringe a mutamenti strutturali e a riadeguamenti, hanno creato una nuova struttura della domanda e dell'offerta sul mercato del lavoro che in certa misura spiega il crescente divario tra retribuzioni di uomini e donne. Va aggiunto che strutture e requisiti occupazionali molto più variati rispetto a quelli del passato nel quadro di industrie e servizi più tradizionali lasciano un margine per discriminazioni nella retribuzione che rende molto più difficile valutare, e quindi mettere a confronto, occupazioni e retribuzioni.
14. E' evidente la necessità di una maggiore trasparenza degli elementi che costituiscono la retribuzione per lavori specifici ovvero parte degli stessi. La trasparenza è possibile soltanto con l'individuazione e la raccolta di dati e statistiche di base più precisi, e in molti casi impone l'adozione di criteri per la raccolta dei dati diversi da quelli attualmente utilizzati. L'utilizzazione di dati basati su medie è sempre più obsoleta in quanto sta a indicare tendenze piuttosto che reali divari nelle retribuzioni, qualunque sia la ragione degli stessi.

III. Il principio della parità di retribuzione per lavori di pari valore

15. Il principio della parità di retribuzione per lavori di pari valore, come stabilito all'articolo 119 del Trattato CE, sembra ovvio e facilmente applicabile in moltissimi settori di occupazione, come per esempio molti servizi pubblici. La direttiva 75/117/CEE del 1975 concernente l'applicazione di tale principio introduce correttamente la nozione di "lavoro di pari valore" attestando il riconoscimento di processi lavorativi sempre più diversificati e quindi di una domanda diversificata di qualifiche e prestazioni lavorative. Tuttavia essa lascia spazio anche a diverse interpretazioni del valore di uno specifico tipo di attività e rende complicati i confronti.
16. La valutazione del lavoro, abbinata all'offerta e alla domanda di lavoro, che stabilisce le proprie regole per la fissazione dei salari, tocca proprio la base dei differenziali salariali. Spesso sorgono controversie in merito all'applicazione della legislazione e il problema è amplificato quando la legislazione deve essere applicata a livello internazionale, nel nostro caso a livello comunitario. In aggiunta al problema della trasparenza e alla necessità di una nozione che possa essere valutata in sede giudiziaria in caso di controversia, si devono sottolineare altresì il numero sempre crescente di nuove attività economiche (come la crescente integrazione economica) e l'accresciuta internazionalizzazione dell'occupazione. Modelli di occupazione meno omogenei uniti a domande di crescente competitività possono facilmente condurre a una scorretta applicazione di un principio semplice quale quello della parità di retribuzione per lavori di pari valore.
17. Senza entrare nei dettagli della giurisprudenza della Corte di giustizia, ampiamente descritta nel memorandum, va notato che la Corte, almeno finora, ha sempre adottato un punto di vista e un'interpretazione progressisti per

quanto concerne gli elementi costitutivi della retribuzione. Le cause formano quindi la cornice per un arbitrato nazionale e per gli accordi salariali. Cosa forse ancor più importante, la giurisprudenza stabilisce alcuni limiti in merito alla discriminazione salariale, spesso introdotta in nome delle necessità finanziarie e delle esigenze di un'accresciuta competitività.

18. La giurisprudenza a livello comunitario ha anche chiaramente messo in luce le difficoltà che si incontrano sul piano nazionale nel combinare il giudizio sul valore (in contanti o in natura) del lavoro con i diversi tipi di lavoro, per cui sono stabiliti e costantemente aggiornati sistemi di classificazione tipo. L'aggiornamento dei sistemi di classificazione e, forse ancora più importante, il chiarimento dei metodi di valutazione del valore del lavoro compiuto e della retribuzione relativa sono, per definizione e in funzione degli sviluppi economici e sociali, un processo dinamico.
19. Il punto essenziale è quindi che le controversie possono essere sottoposte alla Corte di giustizia, che offre procedimenti giuridici volti a proteggere dalla discriminazione. Va ricordato che la giurisprudenza della Corte di giustizia concerne essenzialmente ricorsi di singole persone per discriminazione ovvero mancata applicazione di direttive a livello di società, il che comporta un lungo cammino da compiere prima di poter ottenere un'applicazione generale a livello nazionale. Tuttavia la giurisprudenza mostra anche chiaramente che il pagamento "in natura", direttamente o indirettamente, deve essere incluso nei calcoli della retribuzione, compresi:
- pensioni di vecchiaia (6),
 - contributi pensionistici da parte del datore di lavoro per conto dei dipendenti, aventi taluni effetti,
 - retribuzione provvisoria a favore di ex dipendenti dopo la conclusione del rapporto di lavoro,
 - pagamento della retribuzione nel caso di malattia (7),
 - indennità di licenziamento,
 - indennità speciali non previste dal contratto, concesse dai datori di lavoro a ex dipendenti.

IV. Mezzi esistenti nella Comunità per la realizzazione della parità salariale

20. I mezzi esistenti possono essere suddivisi in cinque categorie: 1) contrattazioni collettive; 2) azioni giudiziarie intentate da singoli; 3) azioni giudiziarie intentate collettivamente; 4) misure amministrative; 5) politiche governative di incoraggiamento (8).
21. Nella Comunità si constata che, in linea di massima, più di uno di tali meccanismi è disponibile in ciascuno Stato membro. Per quanto riguarda le

(6) Sentenza Barber del 17 maggio 1990

(7) Causa 171/88, Rinner-Kühn

(8) C. Mc Crudden, "L'efficacité des normes communautaires sur l'égalité entre les femmes et les hommes" in "Droit social", n. 6, giugno 1994, pag. 604.

azioni giudiziarie intentate da singoli potrebbero essere sottolineate talune insufficienze, come ad esempio le seguenti:

- lo scarso numero di avvocati con una formazione specifica;
- la difficoltà della prova della discriminazione;
- l'eccessiva durata e il costo delle procedure.

22. Per quanto riguarda le contrattazioni collettive, potrebbero essere menzionate altre carenze, come:

- una certa riluttanza, che però appare in diminuzione, delle organizzazioni sindacali a farsi carico delle questioni di parità;
- il fatto che i meccanismi che consentono di contestare gli accordi collettivi discriminatori potrebbero essere migliorati;
- un'insufficiente informazione sulla struttura delle retribuzioni, che rende più difficile la prova della discriminazione indiretta.

23. In mancanza di dati dettagliati sulla struttura e gli elementi dei salari, le statistiche generali in materia di redditi sono la principale fonte che consente di analizzare le differenze salariali tra donne e uomini.

24. Le indagini comunitarie pubblicate da EUROSTAT sulla struttura dei salari sono tra le più importanti in quanto pongono in essere una fonte di statistiche che, tra l'altro, consentirà di analizzare il problema del divario in materia di retribuzioni tra i due sessi (9).

25. La Commissione europea, dal canto suo, dovrebbe continuare ad utilizzare la procedura per inadempienza di cui all'articolo 169 del trattato di Roma. Il vantaggio di tale procedura è che il suo avvio potrebbe costituire una pressione efficace nei confronti degli Stati membri per indurli a mettersi in regola. Infatti l'esperienza dimostra che, anche quando la procedura ha esito negativo dinanzi alla Corte, l'azione porta in genere ad un miglioramento della situazione. La Commissione potrebbe prendere in considerazione l'avvio di altri procedimenti nei casi in cui:

- in uno Stato membro mancano del tutto o quasi vertenze in materia;
- in relazione a un punto su cui la Corte si è pronunciata, gli altri Stati non reagiscono o reagiscono troppo lentamente;
- la legislazione interna sia stata severamente criticata;
- i tribunali nazionali si rifiutano costantemente di applicare le norme comunitarie.

V. Osservazioni finali e conclusioni

26. La parità di retribuzione per lavori di pari valore resta una questione complicata e quindi controversa, che si riflette nella normativa che disciplina l'occupazione e la retribuzione, nonché nelle relazioni industriali. La questione non riguarda tuttavia soltanto le parti sociali, in quanto eventuali controversie sulla discriminazione in campo lavorativo e sulla fissazione dei salari possono in ampia misura essere sottoposte all'autorità giudiziaria a livello locale, nazionale e europeo.

(9) EUROSTAT, Parità di opportunità, maggio 1994, pag. 43.

27. Un'ulteriore complicazione è dovuta alla retribuzione non quantitativa o nascosta e agli accordi e indennità lavorativi (occasionalmente risultato della legislazione fiscale, di accordi in nero ecc.). Di una natura semitrasparente sono i differenziali salariali basati sulla valutazione del lavoro (che possono differire in misura rilevante), sulle strutture salariali e sull'organizzazione del lavoro. Importanti ma molto meno tangibili sono la segregazione occupazionale, la divisione dei ruoli in base al sesso, spesso legata alle tradizioni e alla cultura, lo squilibrio tra vita professionale e familiare e anche gli stereotipi sessuali.
28. E' evidente la necessità di ulteriori e dettagliati dati che forniscano un quadro dell'occupazione e delle sue variabili che sia trasparente e consenta confronti. Le tendenze medie sono scarsamente utili per chi desideri accertare se riceve una retribuzione adeguata per il lavoro compiuto. La strategia delineata nel memorandum della Commissione indica strumenti concreti, ma dovrebbe essere estesa. In particolare vi è necessità di una maggiore imposizione di sanzioni, laddove questa possibilità esiste. E' chiaramente necessaria anche una più ampia diffusione delle informazioni sulla struttura del lavoro, l'organizzazione dello stesso e i fattori sottostanti che determinano la retribuzione e i suoi elementi. Poiché i datori di lavoro devono far fronte a un'accresciuta competitività, del problema dovranno inevitabilmente farsi carico le organizzazioni dei lavoratori. Le istituzioni comunitarie devono contribuire fornendo un accesso alle informazioni quanto più ampio possibile. Vanno altresì prese in considerazione le possibilità di semplificare il ricorso ai procedimenti legali.
29. Poiché è chiaro che le lavoratrici costituiscono il gruppo più vulnerabile nel campo dell'occupazione e sono spesso più discriminate rispetto agli uomini, per le ragioni più varie, sono benvenuti e necessari sforzi compiuti a livello comunitario al fine di integrare gli aspetti legati al sesso in tutte le politiche comunitarie. Ciò accresce in particolare i livelli di consapevolezza e di informazione. Devono essere altresì compiuti sforzi volti a garantire che le donne possano partecipare a tutte le fasi del processo decisionale, in particolare, ma non solo, quando si prendono decisioni su politiche aventi implicazioni finanziarie. Come è stato sottolineato, la discriminazione ha luogo anche in settori non quantificabili dell'occupazione e nell'organizzazione del lavoro.
30. Vi è infine l'urgente necessità di chiarire e rendere più incisivi, in conformità della giurisprudenza della Corte di giustizia, l'attuale articolo 119 del trattato CE e la direttiva 75/117/CEE, che appaiono ormai troppo legati all'epoca in cui sono stati elaborati. Le politiche economiche e sociali e quindi anche le realtà della retribuzione in relazione al lavoro, hanno conosciuto notevoli mutamenti, dovuti non da ultimo al processo d'integrazione, nonché ai progressi verso l'Unione economica e monetaria.

PARERE

(articolo 147 del regolamento)

della commissione per gli affari sociali e l'occupazione
destinato alla commissione per i diritti della donna
relatore per parere: on. Lilli Gyldenkilde

Nella riunione del 13 ottobre 1994 la commissione per gli affari sociali e l'occupazione ha nominato relatore per parere l'on. Lili GYLDENKILDE.

Nelle riunioni del 27 aprile 1995, 26 settembre 1995 e 9 ottobre 1995 ha esaminato il progetto di parere.

Nella riunione del 9 ottobre 1995 ha approvato l'insieme delle conclusioni all'unanimità.

Hanno partecipato alla votazione gli onn. Hughes, presidente; Stenius-Kaukonen (in sostituzione dell'on. Gyldenkilde), Blak, Boogerd-Quaak, Cabezón Alonso, Corwley, Hatzidakis (in sostituzione dell'on. Menrad), Hermange, Jensen, Jöns, Kerr, Mann, Mendonça, Morris, Oddy, (in sostituzione dell'on. Carniti), Papakyriazis, Pronk, Schäffer (in sostituzione dell'on. McMahon), Schiedermeier, Skinner, Theonas (in sostituzione dell'on. Ribeiro), Vandemeulebroucke, van Velzen, Waddington (in sostituzione dell'on. Van Lancker) e Weiler.

I. GLI ANTECEDENTI

Storicamente il principio della parità retributiva venne sancito nel 1951 dall'OIL (Organizzazione internazionale del lavoro) con la convenzione n. 100. Nel 1957 il principio della parità di retribuzione per i lavoratori dei due sessi venne consacrato nella CE con l'articolo 119.

La direttiva 117/75 del 1975 precisa ulteriormente il principio della parità di retribuzione per lavori di pari valore.

Nel 1989 fu adottata la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori che introduce la necessità di "garantire l'attuazione dell'uguaglianza tra uomini e donne".

Nel terzo programma d'azione (1991-1995) sulla parità delle opportunità per le donne e gli uomini la Commissione si impegna esplicitamente ad elaborare un memorandum per proporre alcuni orientamenti per la valutazione e la classificazione professionale.

Nel 1992 la commissione per i diritti della donna chiede la pubblicazione di detto memorandum.

Ma nonostante la direttiva del 1975(10) sulla parità retributiva e la sua trasposizione in tutte le legislazioni nazionali dell'Unione europea, non si è riusciti ad instaurare la parità di retribuzione e la parità di opportunità a favore delle donne, che risultano duramente colpite sul mercato del lavoro in Europa, come dimostrano le disparità economiche e sociali. Il divario di retribuzione tra le donne e gli uomini è rilevante, variando dal 15 al 45 % nell'Unione europea. La discriminazione non riguarda soltanto la busta paga, ma anche la carriera, la pensione, gli aumenti e i vantaggi accessori ecc.

Bisogna porre fine alla discriminazione salariale basata sul sesso - parità retributiva significa che il lavoro delle donne ha lo stesso valore di quello degli uomini.

MEMORANDUM

Il progetto di Memorandum (COM(94) 6) è semplicemente una base per la discussione e non contiene pertanto effettive proposte di modifica dell'attuale situazione, che è ancora caratterizzata da discriminazioni in fatto di retribuzione. Il documento della Commissione mette tuttavia in evidenza alcuni settori in cui è praticamente possibile sostenere l'attuazione del principio della parità retributiva. Le proposte contengono i seguenti elementi(11):

- aggiornamento dei dati di base sulla retribuzione del lavoro femminile
- maggiore diffusione dell'informazione
- formazione
- azione legale

(10) GU L 45 del 19.2.1975

(11) COM(94) 6, pag. 2

Mancanza di linee direttrici per definire la parità di valore dei lavori

Uno dei presupposti per la definizione di linee direttrici per la valutazione professionale è l'aggiornamento dei dati di base sulla retribuzione del lavoro femminile. Per quanto riguarda la Danimarca, è opportuno mettere in evidenza la possibilità di accedere a dati di base aggiornati sulla retribuzione in relazione al sesso e alla classificazione professionale. Le statistiche sulle retribuzioni dell'associazione danese dei datori di lavoro, relative ai dipendenti di membri di detta associazione, sono state radicalmente modificate nel 1994. Una delle modifiche significative consiste nel fatto che d'ora in avanti non esse saranno più pubblicate suddivise per sesso, il che toglie indubbiamente molto valore alle statistiche stesse. E' presumibile che le statistiche danesi soddisfino criteri di completa informazione sulla situazione retributiva dei due sessi, ma potrebbe essere molto costoso accedervi e si tratterà in ogni caso di informazioni che non permetteranno di identificare persone e imprese. Sussiste pertanto l'esigenza di poter accedere più agevolmente ai dati di base aggiornati sulla retribuzione rispetto al sesso e alle mansioni lavorative nelle singole imprese, per poter individuare eventuali discriminazioni salariali. E' opportuno associare le parti sociali alla soluzione del problema.

Sono necessarie direttive univoche per i criteri di valutazione del valore di un lavoro. Il concetto di lavoro di pari valore non potrà tuttavia essere mai regolato completamente mediante la legislazione, esso verrà pertanto stabilito dalla giurisprudenza, sia dalla giurisprudenza della Corte di giustizia delle CE riguardante i principi di valutazione del lavoro, sia dalla giurisprudenza dei tribunali nazionali nelle sentenze riguardanti il valore delle mansioni lavorative, rese nelle effettive cause di carattere retributivo.

E' d'importanza decisiva, come menziona il memorandum, che vengano diffuse le informazioni concernenti la giurisprudenza comunitaria sugli orientamenti relativi alla classificazione e valutazione professionale. Conoscendo tale giurisprudenza, i politici potranno valutare ai vari livelli l'esigenza di una regolamentazione politica della questione, cioè del lavoro di pari valore.

La tradizionale suddivisione del mercato del lavoro

La tradizionale suddivisione sociale dei campi lavorativi per sesso si è rivelata un ostacolo per ottenere l'attribuzione di pari valore a pari lavoro. La stessa responsabilità ed entità di mansioni non sono valutate pari dal punto di vista salariale per lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile, se si considerano trasversalmente i posti di lavoro. Anzi questi lavori tradizionalmente femminili si situano spesso al livello più basso della scala retributiva e sono pertanto considerati di valore inferiore.

Un'altra problematica che pregiudica il valore salariale che socialmente viene attribuito al lavoro delle donne, è la riduzione dell'orario di lavoro che esse chiedono, per lo più per motivi familiari. La società privilegia in misura eccessiva il lavoratore libero da impegni familiari, e con ciò si intende il lavoratore non coniugato senza figli come l'uomo che ha sì una famiglia, ma che ha anche una moglie che si prende cura dei bisogni quotidiani della famiglia. Sulle donne ricade tradizionalmente la responsabilità per i figli e ciò pregiudica la loro carriera e il livello salariale quando per un periodo della loro vita attiva lasciano il mercato del lavoro, anche se il lavoro che esse svolgono corrisponde al lavoro degli uomini.

Dovrebbe essere considerato un merito mettere al mondo bambini e non uno svantaggio. Non dovrebbe incidere sul criterio di calcolo salariale e di promozione l'assenza dal lavoro per maternità, per assistere i figli malati ovvero il lavoro a tempo parziale mentre i figli sono piccoli.

Si assiste in questi anni all'accentuarsi in alcuni paesi del divario salariale. Per quanto riguarda la Danimarca, ciò risulta chiaro in un rapporto di recente pubblicazione "Il mercato nordico del lavoro negli anni '90". Sembra che i dipendenti del pubblico impiego ricevano una retribuzione minore di quelli del settore privato.

Poiché le donne sono per lo più inserite nel settore pubblico, nell'assistenza ai malati, bambini e vecchi ovvero ai livelli bassi dell'amministrazione pubblica, la loro retribuzione è inferiore. Gli uomini sono invece più spesso impiegati nel settore privato dove la retribuzione è aumentata negli anni '90. Una ripartizione più equa nei settori pubblico e privato a tutti i livelli potrebbe pertanto ridurre le sperequazioni salariali.

I TRIBUNALI

Sappiamo dai tribunali quanto sia difficile stabilire la parità del lavoro in assenza di un sistema di valutazione. Nell'emettere le loro sentenze i tribunali dovrebbero essere più consapevoli degli elementi che influiscono sulla valutazione della natura del lavoro.

I metodi giuridici si fondano storicamente su una società a dominazione maschile - lo stesso vale per il sistema legislativo, il che significa altresì che il sistema non è in grado di recepire le opinioni e spiegazioni delle donne con la stessa precisione di quelli degli uomini.

Si tratta sia dell'impostazione del sistema che della comprensione e dell'esperienza dei giudici.

Si nota una sorprendente diversità nella descrizione di mansioni lavorative maschili e rispettivamente femminili; le mansioni maschili vengono spesso descritte in termini tecnici e di responsabilità, mentre quelle femminili vengono descritte in termini più semplici che riconoscono scarsamente l'impegno che presuppongono. I vari settori lavorativi ricevono dunque profili diversi a seconda di chi li descrive. Ciò è dovuto al fatto che descrivendo le mansioni ci si baserà normalmente su ciò che si conosce e ciò di cui si ha esperienza.

Ricercatori nel campo della linguistica hanno dimostrato che esistono specifiche differenze linguistiche dovute al sesso, differenze che possono svolgere un ruolo decisivo nel valutare se un determinato lavoro riveste o meno lo stesso valore. Uomini e donne impiegano parole diverse, immagini, prospettive diverse. Non utilizzano lo stesso tempo di parola e attribuiscono un valore diverso alla propria attività nel descrivere uguali mansioni lavorative. E' quindi importante che gli avvocati, i giudici e quanti altri sono implicati nella questione, siano coscienti dell'importanza del fattore linguistico.

Alla luce della recente giurisprudenza della Corte di giustizia concernente le pensioni, è necessario esplicitare sforzi particolari affinché sia garantita la completa applicazione del principio della parità retributiva nel settore pensionistico, essendo stato dimostrato che le donne rappresenteranno una porzione rilevante del futuro proletariato dei pensionati. E' pertanto opportuno migliorare la diffusione delle informazioni concernenti le cause più significative della giurisprudenza comunitaria ed effettuare indagini sulle

condizioni pensionistiche nei paesi membri, per far piena luce sulle discriminazioni a danno delle donne nei relativi regimi pensionistici.

CONCLUSIONI

La commissione per gli affari sociali e l'occupazione invita la commissione per i diritti della donna a inserire i seguenti punti nella sua risoluzione finale:

1. Si devono stanziare fondi per istituire un'agenzia delle donne per la parità di diritti - parità di opportunità - parità di retribuzione al fine di:

Raccogliere dati

- elaborare dati e statistiche salariali distinte per uomini e donne
- elaborare relazioni per i singoli paesi dell'Unione europea onde evidenziare settori e strutture che fanno ostacolo al conseguimento della parità di diritti, della parità di valore e della parità retributiva
- diffondere le conoscenze riguardanti il settore
- sviluppare le conoscenze relative ad una valutazione del lavoro indipendentemente dal sesso, soprattutto per quanto concerne la definizione di nuovi criteri di valutazione per il lavoro di uomini e donne
- organizzare campagne specifiche

La Fondazione trasmette ogni anno una relazione informativa alla Commissione, al Consiglio e al Parlamento.

2. Le statistiche sulle retribuzioni

E' necessario dare a Eurostat gli strumenti necessari affinché possa produrre più dati qualitativi e quantitativi per rendere possibile valutare le differenze di retribuzione nell'ambito di un settore o di un'azienda.

Nel contempo si richiama l'attenzione sulla mancanza di dati sistematici in grado di fornire precise indicazioni sulle disparità di retribuzione in vari settori - questo è uno dei maggiori problemi di carattere pratico nella discussione sulla valutazione del pari lavoro.

Sotto questo profilo è opportuno esigere da tutti i paesi dell'Unione europea dati statistici completi relativi alle retribuzioni.

3. Mezzi finanziari

Si sollecita lo stanziamento di mezzi da destinare alla cooperazione tra le parti sociali e le organizzazioni femminili per costruire una rete che abbracci tutti i paesi dell'Unione europea ai fini dell'elaborazione di criteri per la valutazione di lavori di pari valore.