
Embargo: mercoledì 18 novembre 2015, ore 11:15

«Parità salariale – il mercato del lavoro non fallisce»

Le donne stanno rapidamente guadagnando terreno sul mercato del lavoro svizzero. Da anni i loro salari crescono più rapidamente di quelli degli uomini. Ciononostante l'opinione pubblica è sempre più convinta che le aziende svizzere discriminino le donne, causa un salario medio femminile del 19% inferiore a quello maschile. La nuova pubblicazione di Avenir Suisse «Parità salariale – perché il mercato del lavoro non fallisce» confuta questa interpretazione. Le differenze salariali possono essere ampiamente ricondotte alle decisioni individuali riguardanti la carriera e la scelta della professione. Per completare l'ultima tappa della parità salariale serve quindi una politica che permetta di meglio conciliare lavoro e famiglia. Ne fanno parte il passaggio alla tassazione individuale, la deregolamentazione dei servizi di accoglienza per la prima infanzia e un congedo parentale flessibile.

Da trent'anni i salari delle donne crescono più velocemente rispetto a quelli degli uomini. Secondo dati dell'AVS, dal 1982 i salari reali delle donne su una base a tempo pieno sono aumentati di quasi il 50%, quelli degli uomini solo del 30%. Ciò è da ricondurre innanzitutto alla maggiore esperienza professionale e al crescente livello di formazione delle donne. Esse oggi rappresentano ad esempio una maggioranza degli studenti universitari. Questi successi sono oramai dati per scontati. In gran parte della politica e della società domina invece l'indignazione per il fatto che le donne nel settore privato guadagnino ancora il 19% in meno rispetto ai loro colleghi maschili, e che esse raramente vi occupino posizioni dirigenziali.

La questione principale affrontata dallo studio è pertanto la seguente: queste persistenti disuguaglianze sono il segno di un mercato del lavoro che non funziona, o sono la conseguenza di differenze di comportamento, le cui cause vanno cercate all'interno della società? Solo un fallimento del mercato del lavoro giustificerebbe interventi regolamentari pesanti quali un controllo obbligatorio dei salari a livello aziendale. Una terapia sbagliata sulla base di un errore di diagnosi andrebbe invece a scapito delle donne, poiché potrebbe indurre le aziende ad assumere meno personale femminile.

Il nuovo numero della collana «avenir dibattiti» spiega che è sbagliato attribuire la colpa al solo mercato del lavoro. Su un mercato del lavoro flessibile come quello svizzero, una diffusa discriminazione salariale non può essere una situazione stabile, poiché alla lunga le aziende danneggerebbero se stesse. Lo studio individua le cause del persistente divario salariale nel maggior ricorso al tempo parziale, nello scarso interesse delle donne per le professioni tecniche e per attività che richiedono una

grande flessibilità, sia in termini di tempo che di luogo. L'analisi mostra inoltre chiaramente che le differenze sussistono più tra padri e madri che tra uomini e donne.

Queste differenze di comportamento vanno riportate a valori tradizionali. Esse si manifestano già nella scelta professionale dei sedicenni, e più tardi in seno alla divisione dei compiti famigliari. Tuttavia, un miglioramento della compatibilità tra lavoro e famiglia permetterebbe di aumentare ulteriormente il tasso di occupazione femminile. Secondo Avenir Suisse, per meglio sostenere le ambizioni professionali delle donne vanno eliminati quegli ostacoli che impediscono un impegno professionale maggiore. Le seguenti misure sono particolarmente adatte a tale scopo:

1. **Passaggio alla tassazione individuale facoltativa:** nel sistema attuale, il secondo reddito famigliare (perlopiù fornito da donne) è penalizzato dalla tassazione congiunta dei redditi. Il sistema fiscale svizzero svantaggia le donne attive professionalmente.
2. **Deregolamentazione dei servizi di accoglienza per la prima infanzia:** oltre alla diminuzione degli oneri normativi per gli asili nido, le diverse forme di cura dei bambini (custodia parascolastica, famiglie diurne, nannies) dovrebbero essere trattate allo stesso modo. L'introduzione di **vouchers per l'infanzia** (sovvenzioni versate alle famiglie con figli all'asilo nido) permetterebbe ai genitori di decidere al meglio riguardo a forma e qualità della cura dei figli.
3. Infine, un **congedo parentale** flessibile, complementare al congedo maternità, sarebbe in grado di meglio soddisfare le esigenze delle giovani famiglie.

avenir suisse

Gleichstellung

Warum der Arbeitsmarkt nicht reagiert
Marco Salvi in Zusammenarbeit mit Monika Engler,
Verena Parzer Epp, Patrik Schellenbauer und Claudia Wirz

avenir dibattiti: «Parità salariale – perché il mercato del lavoro non fallisce», Marco Salvi in collaborazione con Monika Engler, Verena Parzer Epp, Patrik Schellenbauer e Claudia Wirz

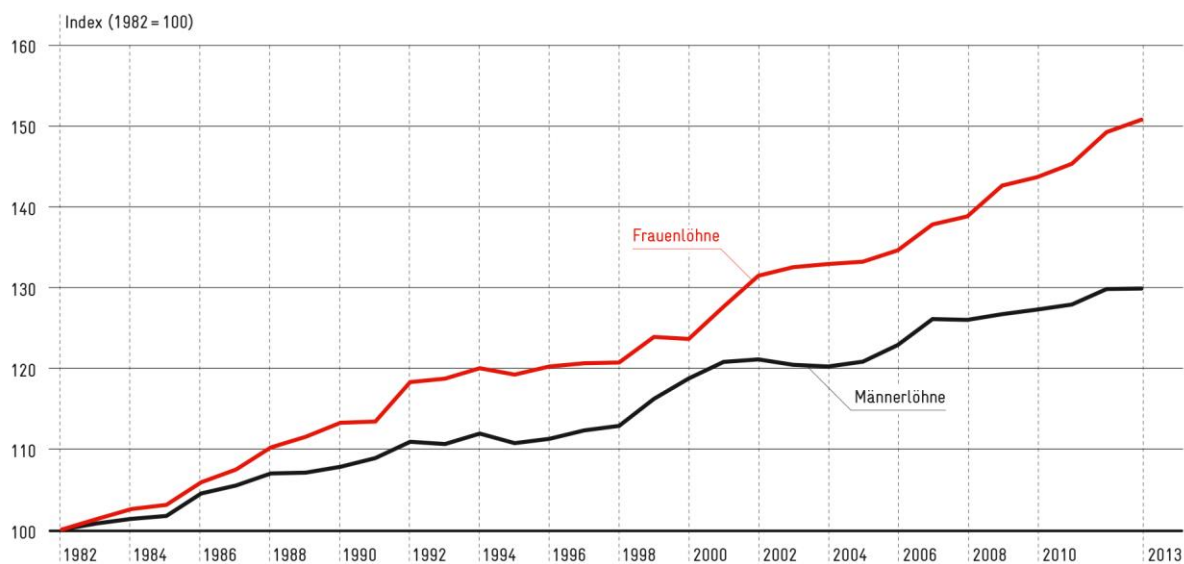
Informazioni disponibili sulla pagina web di Avenir Suisse a partire dalle ore 11:15: <http://www.avenir-suisse.ch/52133/gleichstellung>

Ulteriori informazioni:

Marco Salvi, Tel: 044 445 90 17, Email: marco.salvi@avenir-suisse.ch

Die Reallöhne der Frauen steigen seit 30 Jahren schneller

Reallohnentwicklung, durchschnittliche AHV-pflichtige Löhne, 1982–2013



Quelle: BFS, eigene Berechnungen