

La pagina della donna

La parità salariale sul tavolo delle trattative

Alle ore 17 di oggi si verificherà un avvenimento di grande importanza per i lavoratori italiani e per il movimento femminile. Avranno inizio le trattative tra i sindacati e la Confindustria per l'applicazione del principio della parità salariale tra uomini e donne: «a uguale lavoro uguale salario».

Il principio è già sancito nella Costituzione italiana che, all'articolo 37, dice: «La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano ai lavoratori». Il Bureau International du Travail (BIT, ufficio internazionale del lavoro), nella sua famosa Convenzione n. 100, ha riaffermato l'esigenza della «uguaglianza della retribuzione tra la manodopera maschile e la manodopera femminile per un lavoro di uguale valore». Il Parlamento italiano ha autorizzato il governo a ratificare la Convenzione n. 100, disponendo che ad essa venisse data «piena ed intiera esecuzione». Tale ratifica è in effetti avvenuta il 22 maggio '56, e la Convenzione è ufficialmente in vigore per l'Italia dall'8 giugno dello stesso anno. Le trattative che s'iniziano oggi in sede sindacale sono dunque destinate a tradurre sul terreno concreto un principio già ufficialmente ammesso, ma che nella pratica è ben lungi dall'essere realizzato.

Numerose iniziative femminili sono già state prese nel nostro paese per sostenere l'attuazione dell'«uguale salario per uguale lavoro». Basterà ricordare qui il Convegno femminile per la parità salariale che si svolse alla Umanità di Milano al principio di ottobre, promosso dalla Alleanza femminile italiana (affiliata all'International Alliance of Women), dall'Associazione nazionale donne elettrici, dal Consiglio nazionale delle donne italiane (affiliato al Conseil International des Femmes), dalla Consociazione nazionale infermieri professionali e assistenti sanitari (affiliata all'International Council of Nurses), dalla Federazione italiana di arti, professioni e affari (affiliata all'International Business and Professional Women's Federation), dalla Federazione italiana donne giuriste (aderente alla Fédération Internationale des Femmes Magistrats et Avocats), dalla Federazione italiana laureate e docenti di istituti superiori (affiliata all'International Federation of University Women), dall'Unione cristiana delle giovani d'Italia (YWCA), dall'Unione Donne Italiane (aderente alla Fédération Démocratique Internationale des Femmes), dall'Unione giuriste italiane (aderente alla International Federation of Women Lawyers), dall'Unione femminile nazionale di Milano. E basterà ricordare il convegno di studio sul «Lavoro della donna» che, indetto dalle ACLI, si aprirà domani.

Ma naturalmente la spinta decisiva all'inizio di trattative dirette con gli industriali sulla questione della parità salariale è stata data dalla dura e tenace lotta condotta su questo terreno dalle lavoratrici italiane, in piena unità tra loro e con i loro compagni lavoratori.



3 RISPOSTE ALLE OBIEZIONI PIÙ DIFFUSE ALLA PARITÀ DELLE RETRIBUZIONI

Il lavoro della donna rende meno di quello degli uomini

Questa tesi viene continuamente avanzata per opporsi alla parità salariale, ma non è mai stata dimostrata da nessuno. In realtà, in intieri settori industriali e commerciali, la manodopera femminile si fa addirittura preferire a quella maschile dal punto di vista del rendimento. Basta citare tutta l'industria tessile, basta citare tutti i magazzini di vendita, basta citare numerose produzioni di precisione, basta citare numerosi lavori d'ufficio, e così via.

Maggiora destrezza, maggiore pazienza, maggiore accuratezza sono requisiti tipicamente femminili che influiscono positivamente sul rendimento. Gran parte delle industrie, d'altra parte, e non soltanto nei settori citati ma anche nel settore meccanico, non mostrano di preoccuparsi d'un presunto minor rendimento delle donne. Ad esempio, alla RIV di Torino, dove sono fissati i tempi di lavorazione dei singoli pezzi, tali tempi vengono stabiliti in misura



uguale sia che alla produzione attendano operai sia che vi attendano operaie. Lo stesso può essere detto per altre fabbriche meccaniche come l'IMI di Ferrara o elettroniche come la San Giorgio di Campi, ecc.

Inoltre, nel caso d'un effettivo minor rendimento che dovesse verificarsi in qualche caso o ad opera di qualche lavoratrice, l'industriale ha sempre il modo di rivalersi differenziando la parte variabile del salario, cosa che in effetti avviene già in larga misura. Cottini, incentivi, premi, superminimi, ecc. sono appunto legati al rendimento effettivo del singolo lavoratore e della singola lavoratrice, della squadra di lavoratori e della squadra di lavoratrici. Una diversità di rendimento si ripercuote su questa parte del salario (che oggi è spesso una parte assai importante della retribuzione globale). Non vi è alcun motivo perché un presunto minor rendimento abbia a ripercuotersi anche sulla parte contrattuale, sulla paga-base, che è appunto quella per cui si rivenzica oggi la parità tra uomini e donne.

Il lavoro della donna costa di fatto più di quello maschile

Normalmente, per sostenere questa tesi, e di conseguenza per opporsi alla richiesta della parità salariale, si fa riferimento al maggior numero di assenze che le donne compirebbero rispetto agli uomini.

Esiste senza dubbio un più forte assenteismo dal lavoro della manodopera femminile, ed essa dipende in larghissima parte dai periodi di maternità. Trascurando tale motivo di assenza, se è vero che si riscontra un maggior numero di giornate lavorative perdute dalle donne per malattie non professionali e per permessi di varia natura, è anche vero che sono gli uomini a perdere un maggior numero di giornate di lavoro per infortuni, per malattie professionali e per provvedimenti disciplinari. Questi sono i risultati cui giungono le più accurate indagini statistiche. I congedi maternitali, altro motivo di assenza, sono evidentemente ripartiti alla pari tra uomini e donne. E alle assenze per maternità delle donne fanno



riscontro i periodi che gli uomini trascorrono sotto le armi, periodi durante i quali il posto di lavoro dev'essere loro conservato.

La situazione è dunque assai diversa, a ben vedere, da come si vorrebbe farla apparire. E vi è poi un'osservazione essenziale da fare. Le lavoratrici devono essere forse «rimproverate», e subire un danno economico concreto, perché fanno dei figli? La maternità deve forse essere segnata a debito delle donne che lavorano? Poiché hanno il compito di recare in seno i figli, le donne devono forse pagare questo fatto con la disparità salariale? Una società moderna deve saper dare una risposta equa a questi interrogativi.

Del resto i calcoli più recenti dimostrano che, nonostante la questione delle maggiori assenze, la differenza tra il costo di un'ora di lavoro femminile e il costo di un'ora di lavoro maschile si aggira appena sui 2-3%. Non vi è dunque alcun motivo fondato per sollevare questa obiezione all'applicazione della parità salariale.

La parità salariale porterà a licenziamenti delle lavoratrici

Questa è una delle tesi più sottili e velenose, messe in circolazione per intimorire le lavoratrici e per ammalorire il loro spirito di lotta. Poiché la donna costa di più e rende di meno dell'uomo, si dice, il giorno che il salario femminile fosse in effetti uguale a quello maschile, il padronato non avrebbe alcun interesse ad assumere lavoratrici; quelle già occupate rischierebbero di perdere il posto, quelle disoccupate non troverebbero lavoro. Quindi, si conclude, meglio accettare l'attuale sperequazione.

L'affermazione è contraddetta, prima di tutto, dai dati di fatto, dall'andamento storico del fenomeno. Dimostrano in questa stessa pagina che le paghe femminili nell'ultimo trentennio si sono sempre andate avvicinando a quelle maschili, e cioè che la «marcia verso la parità» è vittoriosamente in atto da tempo. Ebbene, nonostante questo, il numero delle donne attive nei vari campi della



produzione è andato continuamente crescendo, e il «peso» della manodopera femminile sulla manodopera globale è aumentato anch'esso. Lungi dal provocare un allontanamento delle donne dai vari rami di attività, il processo di avvicinamento delle paghe ha favorito l'afflusso delle donne nell'esercito del lavoro. Un giusto e moderno sistema di qualificazione professionale — per il quale i lavoratori italiani da tanto tempo si battono — permettebbe un ancor più rapido assorbimento della manodopera femminile, specie in alcuni settori caratteristici (commercio, attività terziarie, vari rami dell'industria tessile, meccanica, chimica ecc.).

In realtà un'equiparazione delle paghe tra i due sessi eliminerebbe uno dei motivi che ostacolano il necessario aumento generale del livello salariale in Italia. Togliendo le «punte basse», e un fenomeno sindacalmente ben noto — tutta la massa dei salari può più facilmente essere spinta al rialzo. Della parità con le paghe femminili si avvantaggerebbero, insomma, anche i salari maschili.

Per i vostri bambini

La posta dei perché



L'uomo di neve

Questa filastrocca è dedicata ai fratelli Aldo e Marisa Napolitano, di Taranto, che mi l'hanno chiesta:

Bella è la neve per l'uomo di neve, che ha vita allegra anche se breve e in cortile fa il bracciaio. A lui non vengono i geloni, i reumatismi, le costipazioni: corosca un paese, in verità, dove lui solo fame non ha. La neve è bianca, la fame è nera, così finisce la tiritera.

Non vorrei apparire un pessimista. La neve è bella anche per molte altre persone, oltre l'uomo di neve: per tutti quelli che hanno casa, stufa, carbone, cibo, cappotto, scarponi e guanti. E sciall, pannini, slitte, slittini. E voglia di giocare a palle di neve.

Giochi di parole

Roberto Arduini, di Roma, ha cominciato una filastrocca che dice: «Non sta sul gelso il gelsomino... e non sa conti-nuaria. Mi chiede aiuto. E io dico così:

Chi si somiglia non sempre si piglia: non sta sul gelso il gelsomino, non va sul ciclo il ciclamino, nella brocca non c'è il broccato, nella buca non c'è il bucato, chi porta basto non porta bastone, tutti hanno un viso, non tutti un visone,

tutti hanno un capo, il fatto è normale, ma non tutti hanno un capitale».

Telepresentatrice

«Vorrei diventare presentatrice alla televisione. Come devo fare?» - Paola Montini, Settignano.

A dieci anni è forse un po' prestino per sognare di prendere il posto della signorina Campagnoli e delle altre genitissime signore e signorine che ci appaiono in casa con sorrisi dolcissimi e confortanti anche nelle serie di maltempo.

Po' intanto, studio: il miglior modo di sognare è quello di prepararsi bene a realizzare i propri sogni. Se poi, strada facendo, il sogno cambierà, niente di male.

Il ragno portafortuna

«E' vero che i ragni portano oportuna?» vuol sapere N. A. di Frascati. Nei libri di scienze naturali non sta scritto: e io credo solo a quelli, in fatto di ragni.

C'era una volta un ragno portafortuna: ma lui non sapeva di portare fortuna, e non lo sapeva nemmeno, sfortunata, la serva che gli dava la caccia con la granata. Così il ragnetto perì. E la fortuna, in fin delle fini, toccò alle mosche e ai moscerini.

Astronauta

Fabio Mazzoni, romano, non scrive per chiedere consigli o risposte, ma per annunciare la sua decisione di fare, da grande, «l'astronauta». Decisione importante e presa in tempo: quando Fabio sarà in età di navigare, le navi dello spazio saranno pronte e avranno bisogno di equipaggi.

Chissà poi se questi equipaggi saranno scelti tra i lettori dei fumetti o tra gli studiosi di astronomia, di fisica, di elettronica, elettronica, matematica, chimica e così via? Fabio si sarà informato: me lo faccia sapere.

Scrivete alla

Posta dei perché

indirizzando a:

GIANNI RODARI

presso l'UNITÀ

Via dei Taurini, 19 - Roma

La strada percorsa →

Con la loro azione, le lavoratrici sono già riuscite a compiere passi importanti sulla via dell'avvicinamento delle paghe femminili a quelle maschili.

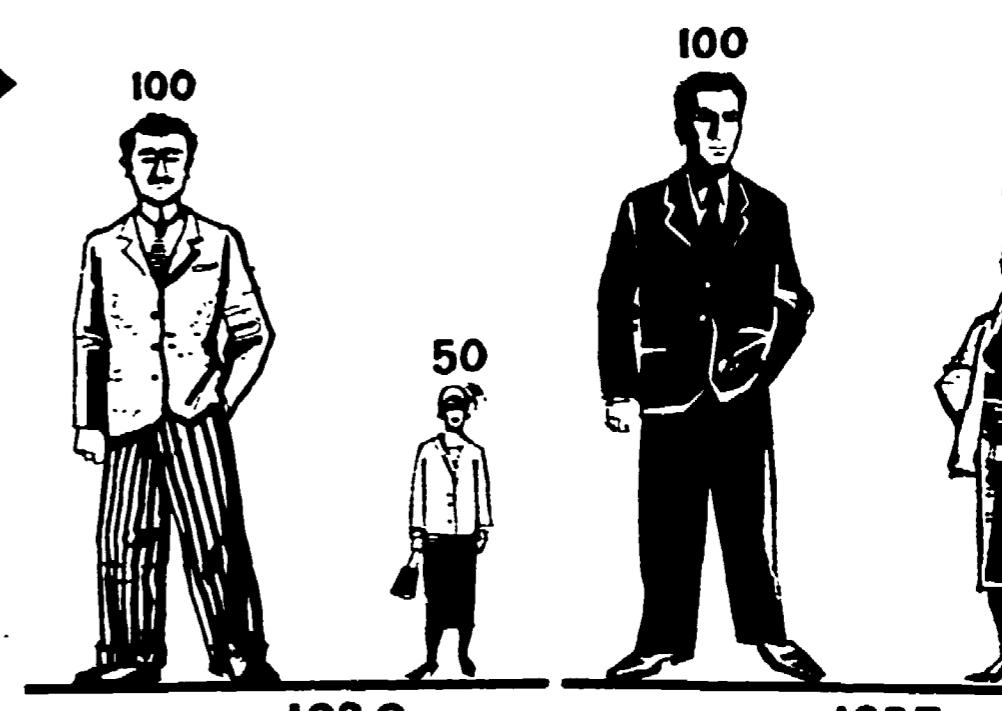
Basti dire che intorno al 1930 il salario di un'operaia metalmeccanica si aggirava, nel nostro paese, attorno alla metà del salario operaio maschile. Solo a guerra avanzata (1942), un accordo sindacale stabiliva livelli retributivi meno differenziati.

Un più sensibile processo di avvicinamento salariale ha avuto inizio con la Liberazione. Strumenti di tale processo sono stati l'avvicinamento delle paghe contrattuali e il gioco dell'indennità di contingenza. Nel dicembre 1945, i primi accordi interconfederali liberalmente stipulati fissavano le differenze di paga al 30%.

Già nell'immediato dopoguerra, la differenza tra uomini e donne nelle scatti dell'indennità di contingenza era percentualmente minore della differenza esistente nella paga. Lo scarto della contingenza fra uomo e donna era del 14% per le donne superiori ai vent'anni, del 30% per le donne tra i diciotto e i venti anni, del 37% per le donne tra i sedici e diciotto anni. A partire dalla fine del '45 si è determinato così uno elemento automatico di avvicinamento tra paghe maschili e femminili. A ogni scatto di contingenza, infatti, diminuivano percentualmente le diversità tra i due livelli salariali.

Dopo un periodo di stasi, provocato dalla relativa stabilizzazione dei prezzi che in pratica bloccò l'indennità di contingenza, l'accordo di rivalutazione dell'aprile 1951 determinò un ulteriore passo avanti. Con l'accordo di conglobamento del giugno 1954, la contingenza venne assorbita nella paga base e la differenza fra paga maschile e femminile venne stabilita al 16%.

Così la paga femminile, dall'enorme divario del 50% che la caratterizzava nel periodo fra le due guerre, è salita fino a una differenziazione del 16% rispetto alla paga maschile. Si tratta ora di compiere l'ultimo passo verso la parità.



Stagioni

FABBRICA ITALIANA LIQUORI E AFFINI
PIAZZA S. FRANCESCO (CRIPTA) TEL. - 21.627

Siena