

DEEP **DRAWING ELEMENTS EFFECTIVE POLITICS**

Analisi tecnica “Divario Salariale in Europa”

Ultimo aggiornamento 28.06.2021

A cura di Mauro Fresi

Introduzione.....	2
Paesi UE e Differenza Salariale.....	3
I Paesi UE con una differenza salariale più marcata.....	6
La disuguaglianza salariale tra i Paesi UE più virtuosi.....	8
Il caso di Cipro e Grecia.....	10
Conclusioni.....	12



Introduzione

Per operare una corretta analisi sulla **differenza salariale** tra uomini e donne, è necessario portare l'attenzione alla **paga oraria**. Questo è l'unico dato che esprime, in modo più chiaro, la differenza di trattamento economico fra generi. Nel caso di aggregati, come la **paga mensile**, è necessario tenere conto anche della tipologia di contratto, delle ore a contratto (full-time, part-time 80%, part-time 40%, etc.) oltre che, ovviamente, della mansione e ruolo all'interno dell'organizzazione. Da questo punto di vista, la paga oraria si presenta come un dato più affidabile che, più agilmente, permette di descrivere questo tema.

Per una maggiore precisione, si è deciso di osservare questo dato tenendo conto di quattro macrosettori, ovvero:

- Industria e Costruzioni;
- Affari e Commercio;
- Servizi;
- Educazione, Salute, Attività Sociali, Arte, Intrattenimento e Altro (da qui E.S.A.S.A.I.A.)

Vista l'ampiezza dell'Europa e dei ventisette Paesi facenti parte dell'Unione, è stata adottata la **suddivisione secondo il geo schema delle Nazioni Unite per aree**, nel dettaglio:

- **Europa Meridionale:** Croazia, Grecia, Italia, Malta, Portogallo, Slovenia e Spagna;
- **Europa Settentrionale:** Danimarca, Estonia, Finlandia, Irlanda, Lettonia, Lituania e Svezia;
- **Europa Occidentale:** Austria, Belgio, Francia, Germania, Lussemburgo e Paesi Bassi;
- **Europa Orientale:** Bulgaria, Cechia, Polonia, Romania, Slovacchia e Ungheria.

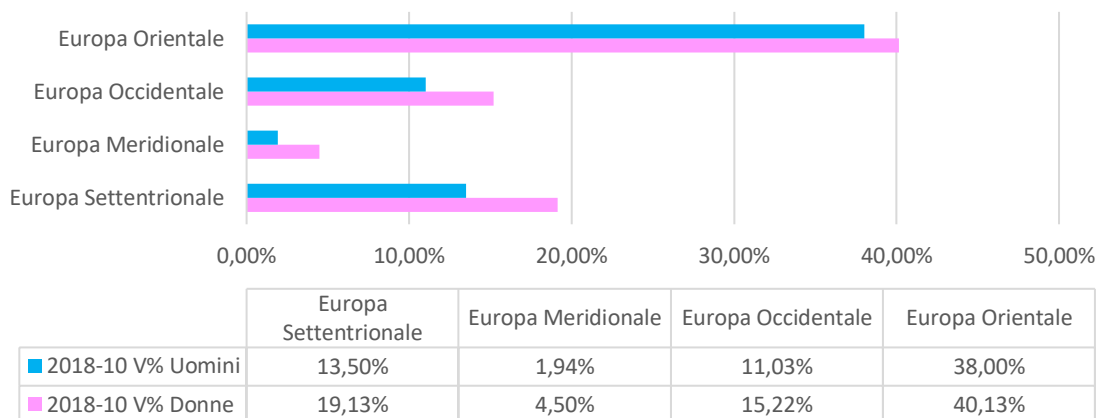
Per quanto riguarda **Cipro**, secondo la citata classificazione, questo Paese fa parte dell'**Asia Occidentale**. Vista la necessità dell'analisi e tenendo conto della posizione geografica, **verrà categorizzato nell'area dell'Europa Meridionale**.

I dati presi in considerazione sono quelli Eurostat delle rilevazioni quadriennali della paga oraria per Paesi UE del 2010 e 2018.

Paesi UE e Differenza Salariale

Una tra le prime evidenze, nell’arco temporale che va dal 2010 e 2018 tra i Paesi EU27, è un marcato aumento della paga oraria con particolare attenzione al mondo delle donne. In special modo, è l’Europa Orientale a presentarne il maggior incremento per ambo i sessi (Figura 1).

Variazioni percentuali nella paga oraria tra il 2010 e 2018 tra le quattro aree geografiche europee (EU27)



Variazioni percentuali tra il 2010 e 2018

Figura 1 “Variazioni percentuali nella paga oraria tra il 2010 e 2018 tra le quattro aree geografiche europee (EU27)”
 Elaborazioni D.E.E.P. su dati Eurostat

Nel 2010 il divario tra uomini e donne **presenta una media superiore al 20%**. Nel caso dell’Europa Settentrionale è del 21,68%, per l’Europa Meridionale il 21,75%, l’Europa Occidentale 22,13% e l’Europa Orientale il 20,73% (Figura 2).

Valore in euro (€) della paga oraria nel 2010 tra le quattro aree geografiche europee (EU27)

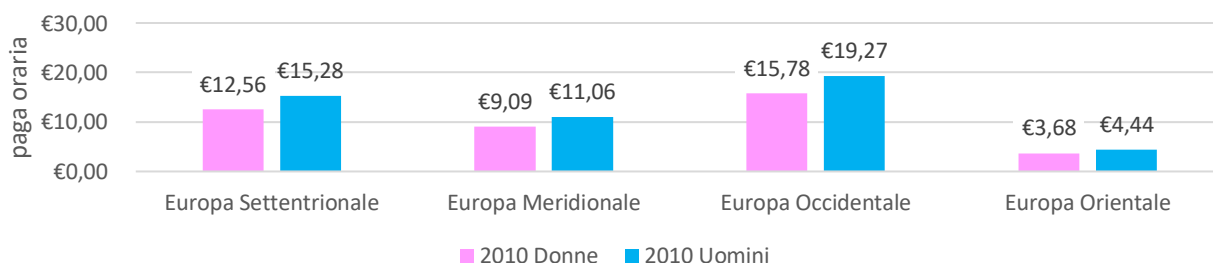


Figura 2 “Valore in euro (€) della paga oraria nel 2010 tra le quattro aree geografiche europee (EU27)”
 Elaborazioni D.E.E.P. su dati Eurostat



Come ha dimostrato la [Figura 1](#), tra il 2010 e 2018, per fronteggiare il divario salariale di genere, vi è stato un incremento a favore delle donne. Questo non ha portato ad un equilibrio tra i due generi, ma ne ha diminuito la differenza tra i due. L'area più virtuosa è stata quella dell'Europa Settentrionale riducendo il divario del -5,75% rispetto al 2010, portandolo al 15,92%, seguita dell'Europa Occidentale con il -4,44% (ora al 17,69%), l'Europa Meridionale col -2,99% (18,77%) ed Europa Orientale il -1,83% (18,90%) (Figura 3).

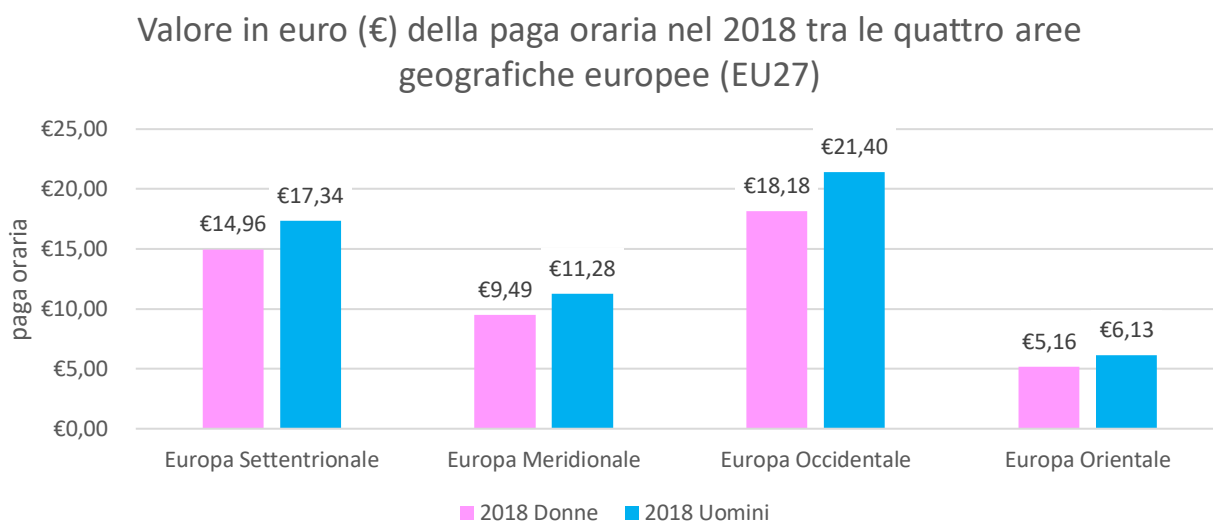


Figura 3 “Valore in euro (€) della paga oraria nel 2018 tra le quattro aree geografiche europee (EU27)”
 Elaborazioni D.E.E.P. su dati Eurostat

4

Tra il 2010 e 2018 è stato evidente un impegno a far sì che il divario venisse meno, questo con importanti differenze tra le aree geografiche. In generale, si ha una tendenza positiva al miglioramento su tutta l'Europa, ma a due velocità: l'Europa Settentrionale e Occidentale mostrano una tendenza più marcata nel diminuire il divario, al contrario dell'Europa Meridionale e Orientale che, nello stesso periodo, non performano allo stesso modo.

Inoltre, le macroaree così osservate forniscono un'importante indicazione sugli sviluppi, ma i Paesi che le compongono hanno dinamiche socioeconomiche differenti che, prese singolarmente, mostrano tendenze differenti.

Applicando l'**Indice di Disparità Salariale di Genere**¹ (da qui I.D.S.G.) è possibile osservare i singoli Paesi UE per l'anno 2018. Questi vengono esaminati attraverso una scala che va da 0 a 10, dove 10 è il valore massimo di disparità registrato nel citato anno, ovvero il 30,41%.

$$I.D.S.G. = \frac{\text{Divario Percentuale del Paese di Riferimento} * 10}{30,41}$$

Applicando l'Indice su un cartogramma, è possibile notare come Estonia, Germania, Cechia, Austria e Portogallo mostrino **valori superiori a 8**. Mentre i più virtuosi sono Belgio, Svezia, Romania e Lussemburgo con **valori inferiori a 4** (Figura 4).

¹ KPI D.E.E.P.

Indice di Disparità salariale di Genere nel 2018 tra i Paesi UE (EU27)

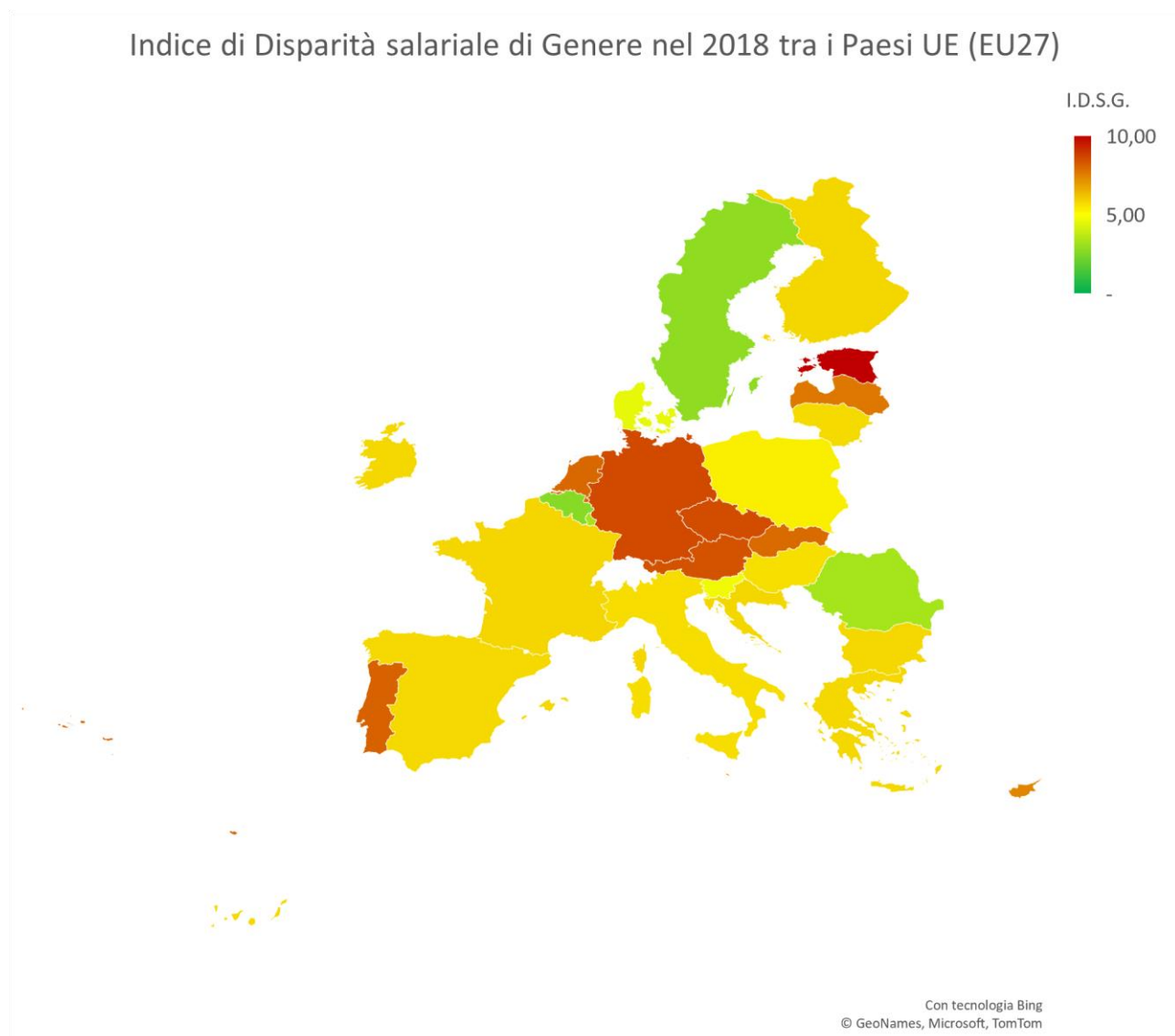


Figura 4 “Indice di Disparità Salariale di Genere nel 2018 tra i Paesi UE (EU27)”
Elaborazioni D.E.E.P. su dati Eurostat

Visto quanto rilevato finora, di seguito si porterà maggior attenzione ai Paesi che hanno superato il valore 8 e quelli inferiori al 4.

I Paesi UE con una differenza salariale più marcata

È opportuno quantificare, per i Paesi con un I.D.S.G. superiore a 8 nel 2018, quale fosse il divario nel 2010. L'Estonia presentava una disparità del 39,80%, Portogallo 33,61%, Austria 31,75%, Germania 30,54% e Cechia 29,53%. (Figura 5).

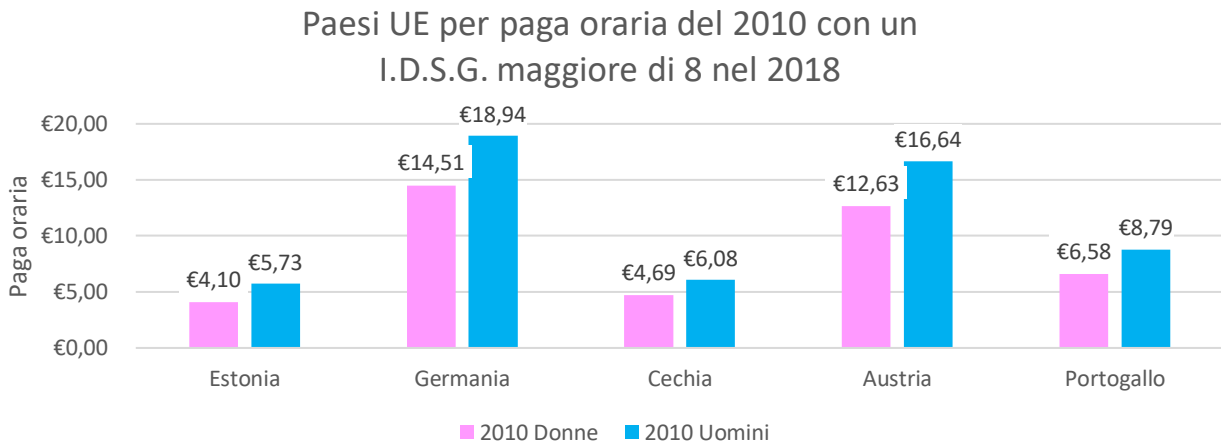


Figura 5 “Paesi UE per paga oraria nel 2010 con un I.D.S.G. maggiore di 8 nel 2018”
 Elaborazioni D.E.E.P. su dati Eurostat

Tra il 2010 e 2018, è l'Estonia a mostrare le variazioni percentuali più elevate fra i Paesi presi in considerazione, con il +59,22% per le donne e il +48,52% per gli uomini. In generale, fra tutti le variazioni sono a favore del genere femminile. Degno di nota il Portogallo che vede un incremento della paga oraria del +4,90% per le donne e una riduzione per il sesso maschile del -2,16% (Figura 6).

Variazioni percentuali della paga oraria tra il 2010 e 2018 per i Paesi UE con un I.D.S.G. maggiore di 8

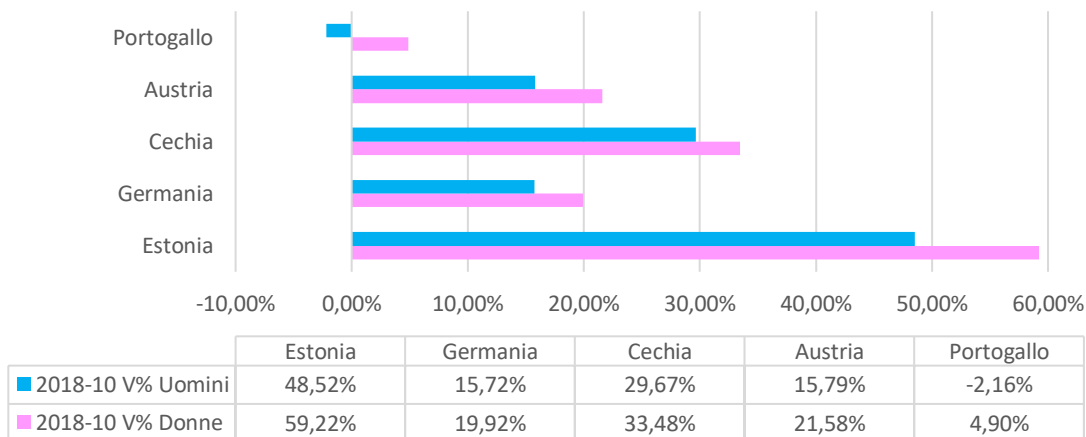


Figura 6 “Variazioni percentuali della paga oraria tra il 2010 e 2018 per i Paesi UE con un I.D.S.G. maggiore di 8”
 Elaborazioni D.E.E.P. su dati Eurostat



Le variazioni (Figura 6) hanno mostrato un chiaro impegno nel ridurre il divario salariale di genere, condizionando il dato del 2018: l'Estonia ora ha una disparità del 30,41% (-9,40% rispetto al 2010), la Germania il 25,97% (-4,57%), la Cechia 25,84% (-3,69%), l'Austria 25,48% (-6,27%) e il Portogallo il 24,61% (-9,00%) (Figura 7).

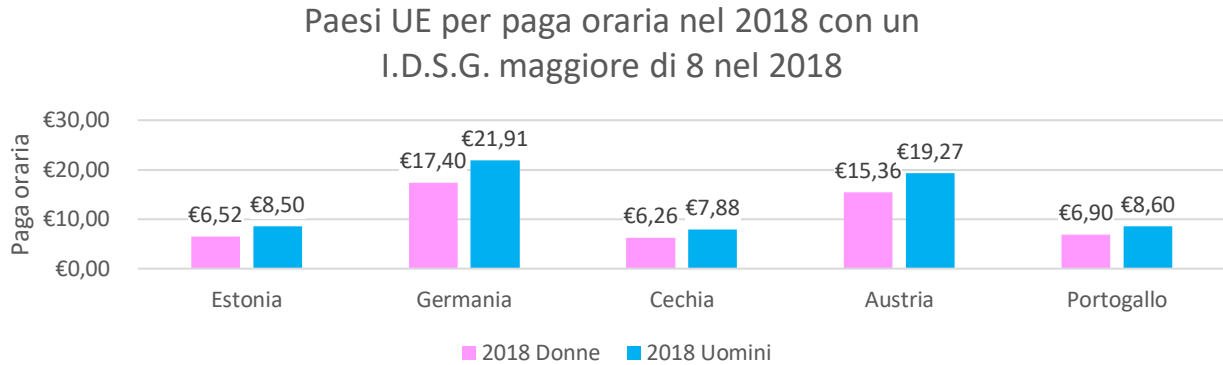


Figura 7 “Paesi UE per paga oraria nel 2018 con un I.D.S.G. maggiore di 8”
 Elaborazioni D.E.E.P. su dati Eurostat

A seconda dei settori il divario si fa più accentuato fra i due sessi. **Nel caso del Portogallo, il settore E.S.A.S.A.I.A. presenta una differenza del 33,97% nel 2018**, rispetto agli altri mostra una **marca asimmetria**. Per contro, in Estonia questo ha il divario minore, ma tra gli altri settori è superiore al 30%. **In Germania nel settore degli Affari e Commercio il divario è del 30,62%** (Figura 8).

Divario Salariale per i Paesi UE con un I.D.S.G. maggiore di 8 tra i maggiori settori di attività

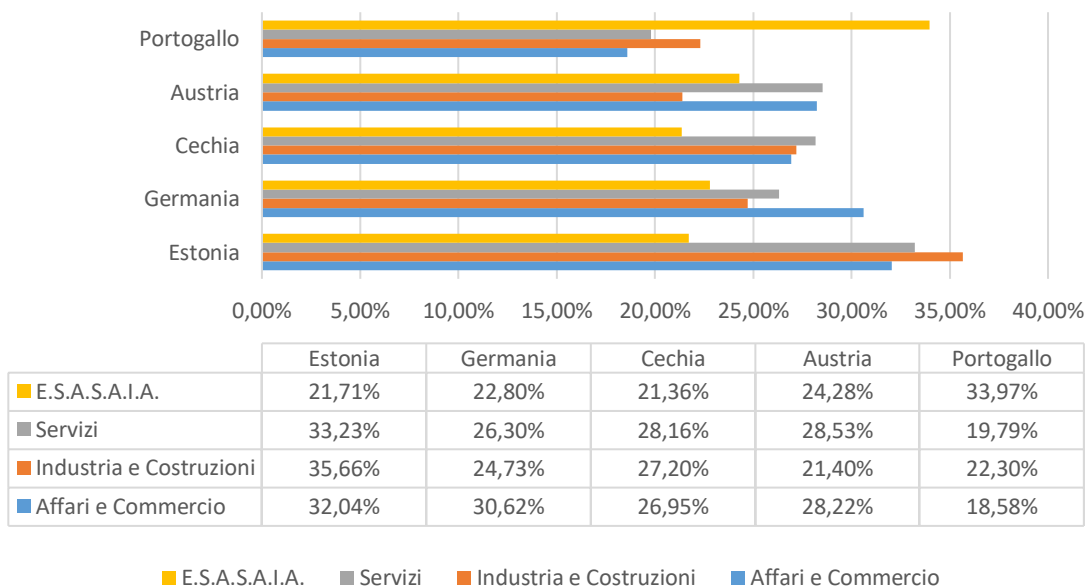


Figura 8 “Divario Salariale per i Paesi UE con un I.D.S.G. maggiore di 8 tra i maggiori settori di attività nel 2018”
 Elaborazioni D.E.E.P. su dati Eurostat

La disuguaglianza salariale tra i Paesi UE più virtuosi

Sono quattro i paesi che, già nel 2010 presentavano un divario nella paga oraria per genere contenuto: il Belgio con l'8,04%, la Svezia 8,52%, la Romania 9,92% e Lussemburgo il 9,95% (Figura 9).

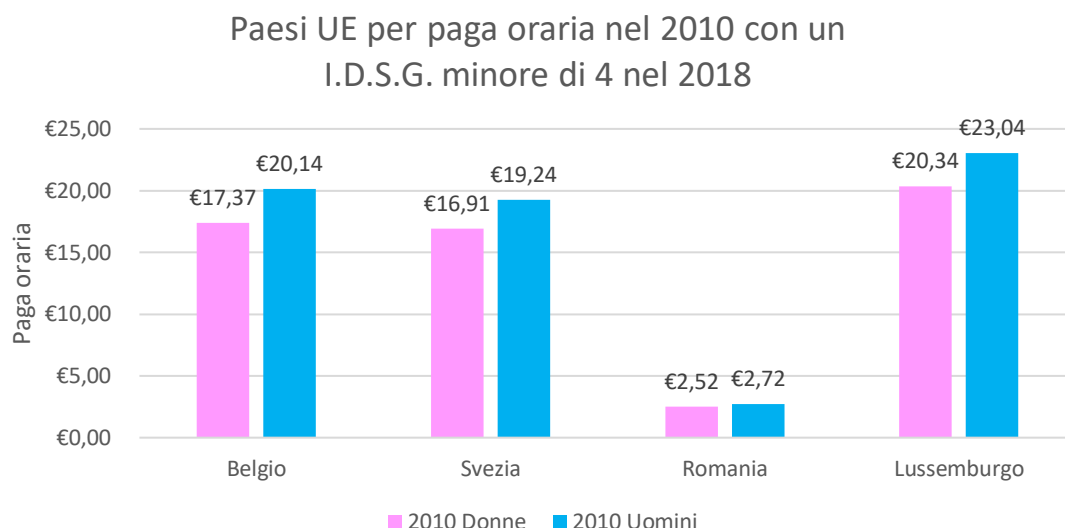


Figura 9 “Paesi UE per paga oraria nel 2010 con un I.D.S.G. minore di 4 nel 2018”
 Elaborazioni D.E.E.P. su dati Eurostat

Tra il 2010 e 2018, è **la Romania che presenta le maggiori variazioni, in favore al genere maschile con il +100,46% e il +97,22% per le donne**. Tra i restanti Paesi le variazioni sono più contenute e, soprattutto, mirate a ridurre il divario fra i due sessi (Figura 10).

Variazioni percentuali della paga oraria tra il 2010 e 2018 per i Paesi UE con un I.D.S.G. minore di 4

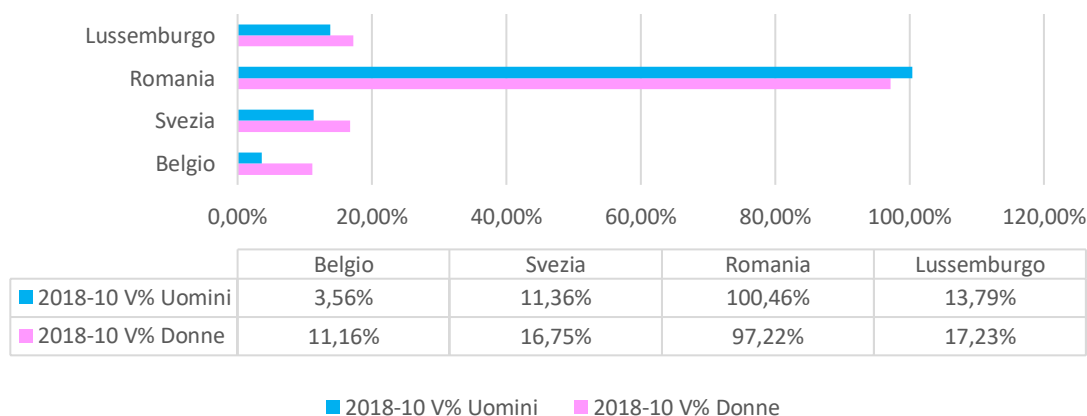


Figura 10 “Variazioni percentuali della paga oraria tra il 2010 e 2018 per i Paesi UE con un I.D.S.G. maggiore di 8”
 Elaborazioni D.E.E.P. su dati Eurostat

Quanto dichiarato in precedenza, con riferimento alla [Figura 10](#), ha portato a una **riduzione per tre Paesi su quattro del divario di genere**. Il Belgio ha migliorato il suo dato portandolo nel 2018 al 8,04% (-7,92% rispetto al 2010), lo stesso hanno fatto Svezia con l'8,52% (-5,26%) e Lussemburgo col 9,95% (-3,33%). **L'unico Stato che presenta un peggioramento del dato è la Romania**, il divario passa dal 8,15% del 2010 al 9,92% del 2018, con una differenza del +1,78%. **Nonostante l'I.D.S.G. sia minore di 4 nel 2018, è doveroso tenere conto di questa controtendenza** (Figura 11).

Paesi UE per paga oraria nel 2018 con I.D.S.G. minore di 4

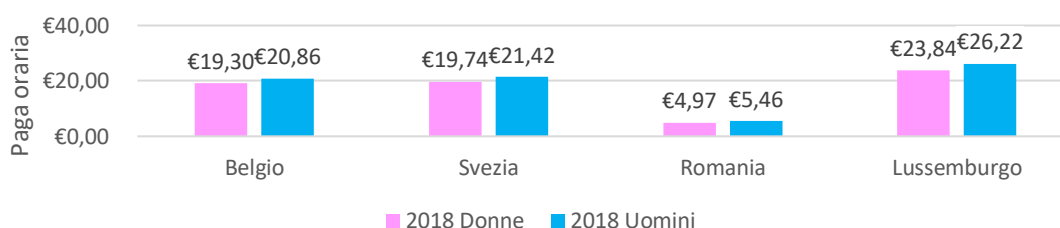


Figura 11 “Paesi UE per paga oraria nel 2018 con un I.D.S.G. minore di 4”
 Elaborazioni D.E.E.P. su dati Eurostat

Tra i macrosettori di attività, nel 2018 è il **Lussemburgo** che tra i servizi delinea un maggior divario di genere, con il +22,32%, per contro **nell'Industria e Costruzioni la paga oraria degli uomini è del -0,05%**, interpretabile come una **parità di genere per questo settore**. Anche il **Belgio** mostra i segni di un marcato virtuosismo, in questo caso nel **settore E.S.A.S.A.I.A con una differenza a favore delle donne**, la paga oraria maschile è leggermente inferiore del -0,52% (Figura 12).

Divario Salariale per Paesi UE con un I.D.S.G. minore di 4 tra i settori di attività nel 2018

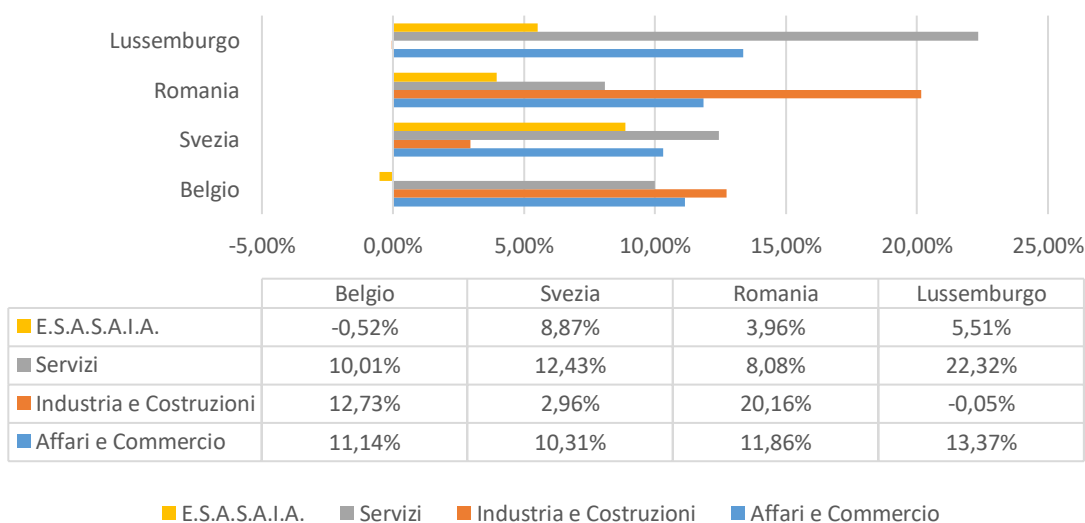


Figura 12 “Divario Salariale per i Paesi UE con un I.D.S.G. minore di 4 tra i maggiori settori di attività nel 2018”
 Elaborazioni D.E.E.P. su dati Eurostat

Il caso di Cipro e Grecia

Questi due Paesi presentano, come si avrà modo di leggere, una particolare condizione.

Nel 2010, si rileva una disparità a favore del genere maschile: Cipro del 31,58% e per la Grecia 21,67% (Figura 13).

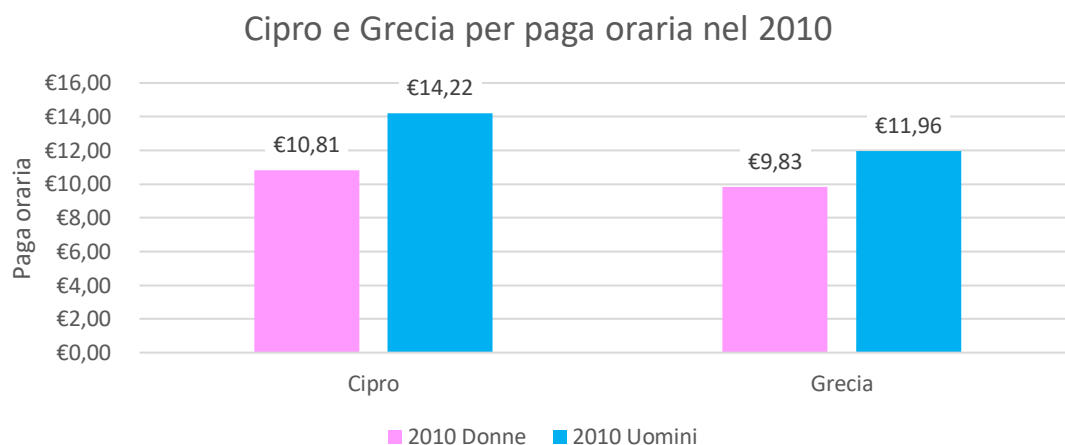


Figura 13 “Cipro e Grecia per paga oraria nel 2010”
Elaborazioni D.E.E.P. su dati Eurostat

Nell’arco temporale più lungo, tra il 2010 e 2018, **entrambi i Paesi mostrano una contrazione della paga oraria per entrambi i generi, in special modo per quello maschile** (Figura 14).

10

Variazioni percentuali della paga oraria tra il 2010 e 2018 per Cipro e Grecia

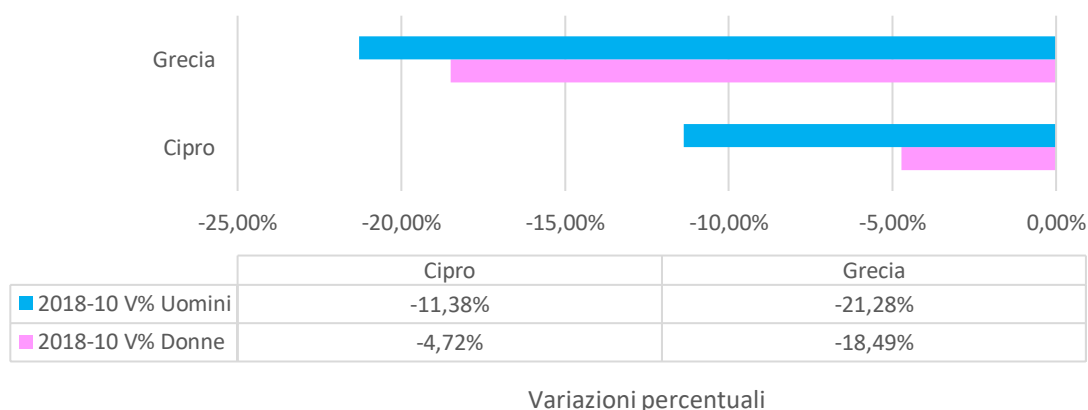


Figura 14 “Variazioni percentuali della paga oraria tra il 2010 e 2018 per Cipro e Grecia”
Elaborazioni D.E.E.P. su dati Eurostat

Le citate variazioni (Figura 14), hanno portato ad una riduzione della disparità: per Cipro nel 2018 si rileva il 22,39% (il -9,19% rispetto al 2010) e per la Grecia il 17,50 (-4,16%) (Figura 15).

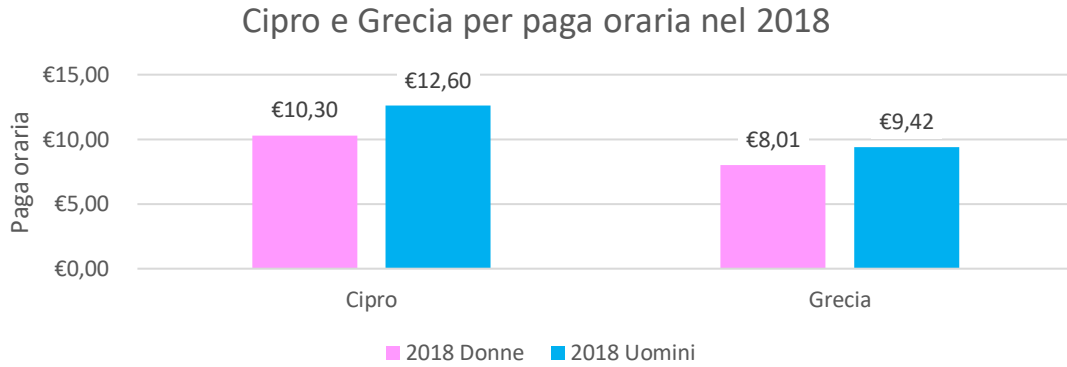


Figura 15 “Cipro e Grecia per paga oraria nel 2018”
Elaborazioni D.E.E.P. su dati Eurostat

Tra i settori di Attività, per entrambi il divario è più contenuto per l'E.S.A.S.A.I.A., mentre **più accentuato Industria e Costruzioni per Cipro** e quello dei **Servizi per la Grecia** (Figura 16).

Divario Salariale per Cipro e Grecia tra i maggiori settori di attività nel 2018

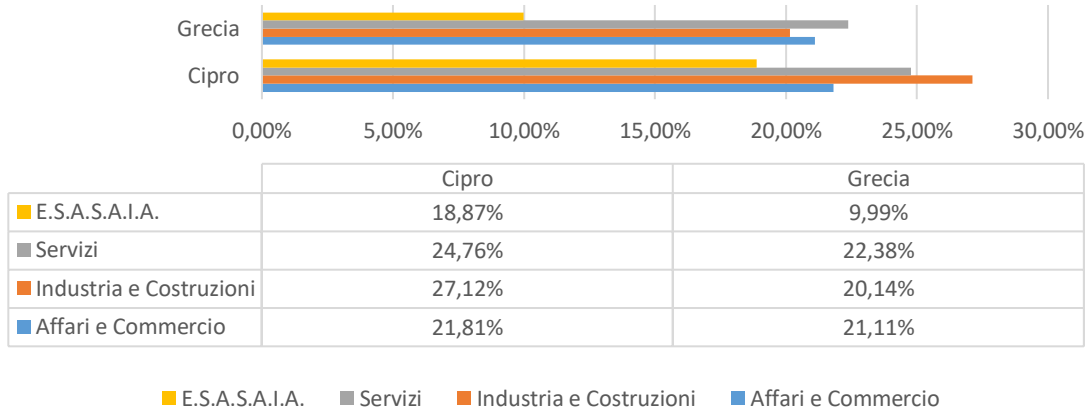


Figura 16 “Divario Salariale per Cipro e Grecia tra i maggiori settori di attività nel 2018”
Elaborazioni D.E.E.P. su dati Eurostat

Conclusioni

In primo luogo, è opportuno definire in modo più completo **l'efficacia nell'analizzare la paga oraria rispetto al compenso mensile**. La **paga oraria** ha delle variazioni inferiori che rendono il dato più efficace ed efficiente nel descrivere il divario, al contrario della **paga mensile** che manca della specificità delle dimensioni del part-time, questo si differenzia tra le ore assegnate al contratto a livello settimanale, difatti si potrebbe trattare tanto di un contratto di 40% quanto del 80% delle ore settimanali, allo stesso modo il raffronto con un full-time non sarebbe corretto. Ecco perché il compenso orario, inequivocabilmente, **definisce il valore della risorsa sulla dimensione temporale più precisa disponibile, ovvero un'ora di lavoro**.

Le prime elaborazioni hanno mostrato un dato che, su tutte e quattro le macroaree, esprime una marcata positività, segno di una tendenza generale a colmare questo divario di genere ([Figura 1](#)). Osservando con più attenzione il dato per Paese e utilizzando **l'Indice di Disparità Salariale di Genere**, nel 2018 si evidenzia ancora una marcata disparità salariale in modo diffuso ([Figura 4](#)) in special modo in tre aree europee che necessitano maggior attenzione, mentre i Paesi più virtuosi non hanno un accentramento specifico.

Tra i Paesi con un I.D.S.G. superiore a 8, dunque che necessitano di una specifica attenzione, si rilevano Estonia, Germania, Cechia, Austria e Portogallo. Questi, già nel 2010 ([Figura 5](#)) mostravano un'elevata disparità che, nonostante l'evidente miglioramento verificatosi negli otto anni ([Figura 6](#)), si ripresenta nel 2018 seppur con un evidente positiva contrazione nei valori ([Figura 7](#)).

Mentre Belgio, Svezia, Romania e Lussemburgo, i Paesi più virtuosi con un I.D.S.G. inferiore a 4, già nel 2010 mostravano un basso livello di disparità salariale ([Figura 9](#)). Tra il 2010 e 2018 **solo la Romania ha mostrato un dato in controtendenza, favorendo il dato sulla paga oraria maschile piuttosto che femminile** ([Figura 10](#)). Nel 2018, questo è l'unico Paese a registrare un'espansione negativa al contrario degli che presentano una positiva contrazione ([Figura 11](#)). Tra le aree di attività, **il Lussemburgo presenta una parità salariale nel settore dell'Industria e Costruzioni**, lo stesso accade in **Belgio nel settore dell'E.S.A.S.A.I.A.** ([Figura 12](#)).

Riguardo il **Portogallo**, è importante notare come **il divario sia stato trattato attraverso un rapporto inversamente proporzionale: all'aumentare della paga oraria per il genere femminile si è ridotta quella maschile** ([Figura 6](#)).

Per quanto riguarda il caso di Cipro e Grecia, che ha mostrato una definita linea d'azione, **il divario è stato colmato riducendo la paga oraria di entrambi i sessi, in special modo quella degli uomini**, in questo modo **la disparità ha presentato una positiva contrazione della disparità a discapito della paga oraria per entrambi** ([Figura 14](#)).

Un'ultima riflessione va operata sulla differenza salariale, in special modo su **mansione e ruolo ricoperto in azienda**. A seconda di questo, varia il compenso orario per cui, osservando il dato così presentato, è **opportuno credere che così come si aumentata la paga oraria sia aumentato anche il numero di donne che ricoprono ruoli di maggior rilievo**.

Queste considerazioni sono state elaborate sul campione dati fornito da Eurostat, il quale, si ricorda, ha una dimensione quadriennale, per tanto ci si aspetta un ulteriore aggiornamento più definito nell'anno 2022.