

03/18 **iReport**

10 ANNI DI OCCUPAZIONE
FEMMINILE IN FVG

iReport

10 ANNI DI OCCUPAZIONE
FEMMINILE IN FVG

03/18

**Sede legale e
amministrativa:**

Udine
Via Manzini, 35-41
tel. 0432 505479
fax 0432 513363

Sedi operative:

Udine
Viale Ungheria, 22
tel. 0432 505479
fax 0432 513363

Trieste
Via G. Vidali, 1
tel. 040 3220746
fax 040 3225171

www.iresfvg.org
info@iresfvg.org
fb/iresfvgimpresasociale
twitter/@iresfvg



10 ANNI DI OCCUPAZIONE FEMMINILE IN FVG

Premessa

L'attenzione alle differenze di genere con riferimento agli ambiti sociali e del mercato del lavoro regionale rappresentano da sempre campi di ricerca e intervento centrali per l'IRES FVG. Per questo motivo, a dieci anni dall'inizio della crisi che ha profondamente trasformato il contesto socioeconomico, abbiamo ritenuto importante fermarci per volgere lo sguardo indietro e riassumere, pur sinteticamente, i principali cambiamenti che hanno interessato l'offerta di lavoro, evidenziando

in particolare l'impatto sulla componente femminile. Accrescere la partecipazione delle donne alla forza lavoro e aumentare il loro tasso di occupazione rappresenta un obiettivo da raggiungere per avvicinarsi al tasso di occupazione del 75% per la fascia di età compresa fra 20 e 64 anni, previsto dalla Strategia Europa 2020. Un incremento dell'occupazione femminile può dare ulteriore impulso alla crescita economica.

[EC 2016; Eurofound 2016]

Alcune trasformazioni sono state particolarmente rilevanti, dando continuità a trend in atto già negli anni pre-crisi (aumento della partecipazione femminile, crescente livello di istruzione e terziarizzazione), evidenziando nuove sfide per gli attori-chiave pubblici e privati del mercato del lavoro e sottolineando come alcune questioni strutturali debbano ancora trovare soluzioni di sistema e di lungo periodo ("questione" conciliazione lavoro/famiglia) sia a livello Ue, sia a livello nazionale, sia locale.

La fotografia, basata sull'analisi dei principali indicatori Istat sulle forze lavoro [Istat-RCFL], mette a confronto il 2008, anno in cui anche il FVG ha iniziato a registrare l'impatto della crisi (a partire dal secondo semestre) e il 2017, con uno sguardo relativo ai primi tre trimestri del 2018.

La trasformazione della partecipazione femminile al mondo del lavoro

Per quanto riguarda i maschi, tra 2008 e 2017 si è contratta la componente attiva e lo stock di occupati. Per le femmine, invece, si è osservato un fenomeno inverso, con un aumento della forza lavoro a fronte di una diminuzione delle inattive. Sono in particolare le donne che non cercano e non sono disponibili al lavoro che diminuiscono in misura significativa. È questa una delle trasformazioni più rilevanti, rispetto alla quale sono state condotte molte analisi, anche a livello regionale [Chies 2017; Cristini 2018, Istat 2017, Sabbadini 2016],

evidenziando come l'effetto della crisi abbia impattato diversamente sull'occupazione maschile e femminile, spingendo tra l'altro molte donne a entrare (o ri-entrare) nel mondo del lavoro. Altresì, in questi anni si è misurato il diverso impatto delle riforme pensionistiche su uomini e donne e sull'allungamento della vita lavorativa, ponendo sempre più attenzione sulla necessità di osservare le specificità e le nuove sfide connesse ad una partecipazione più lunga al mercato del lavoro [Bettio et al. 2013; Eurofound 2016].

Ponendo a confronto 2008 e 2017 si osserva come in FVG lo stock maschile di occupati abbia registrato una variazione negativa di quasi 18mila unità, passando dai 300mila ai 283mila occupati. Per le donne, il confronto evidenzia invece un aumento delle occupate, che passano dalle 218mila del 2008 a 222mila del 2017. Un incremento che tuttavia si caratterizza per essere a termine, part time, concentrato in settori e professioni a bassa qualifica e con retribuzioni non elevate. Un mix di fattori che portano le donne ad

essere a maggiore rischio di diventare lavoratrici povere (*working poor*) e rimanere "intrappolate" (*sticky floor*) in occupazioni che non corrispondono al titolo di studio conseguito (*over education*).

[Bettio et al. 2013; Etui, 2018; Eurofound, 2016; Sabbadini, 2016]

Tab. 1 Composizione della popolazione FVG (15 anni e +)
per status occupazionale
Confronto per genere, anni 2008, 2017 e primi tre Trim. 2018
(valori assoluti e valori %)

	2008	2017	Var. 08-17	2018*
Maschi				
Occupati	300,3	282,7	-17,6	284,5
Disoccupati	8,3	16,7	8,4	15,9
Forze Lavoro	308,6	299,4	-9,1	300,5
Forze Lavoro Potenziali	6,5	13,1	6,6	11,0
Non Cercano, Non disponibili	191,2	196,3	5,1	198,5
Totale inattivi	197,8	209,4	11,7	209,5
Totale	506,3	508,9	2,5	510,0
Femmine				
Occupati	218,2	222,4	4,2	227,4
Disoccupati	14,8	19,7	4,9	18,3
Forze Lavoro	233,0	242,1	9,1	245,7
Forze Lavoro Potenziali	17,0	24,6	7,6	21,5
Non Cercano, Non disponibili	299,8	282,1	-17,7	280,9
Totale inattivi	316,8	306,7	-10,1	302,4
Totale	549,7	548,7	-1,0	548,1

(*media primi tre trimestri 2018); Fonte: Rcfi, Istat

Il **tasso di partecipazione**¹ al mercato del lavoro per età consente di rilevare l'ampiezza dei differenziali tra uomini e donne (gender gap) lungo tutto l'arco della vita lavorativa. Nel 2017 la fascia di età con il tasso di attività più elevato è quella compresa tra 35-44 anni, ma mentre per gli uomini il valore è di 95,3%, per le donne è pari al 78,9%: una forbice di 16,4 punti percentuali su cui pesano molto le difficoltà connesse alla conciliazione dei tempi.

Confrontando le distribuzioni e i gender gap, si osserva come nei due anni a confronto sia aumentato il divario nelle classi centrali (25-44 anni) mentre si sia fortemente ridotto tra i giovani (per effetto di una contrazione dello stock di occupati maschi) e tra i 45-55enni, dovute a un incremento della partecipazione femminile e un corrispondente calo della componente maschile. Tra gli over 54enni il gap rimane pressochè

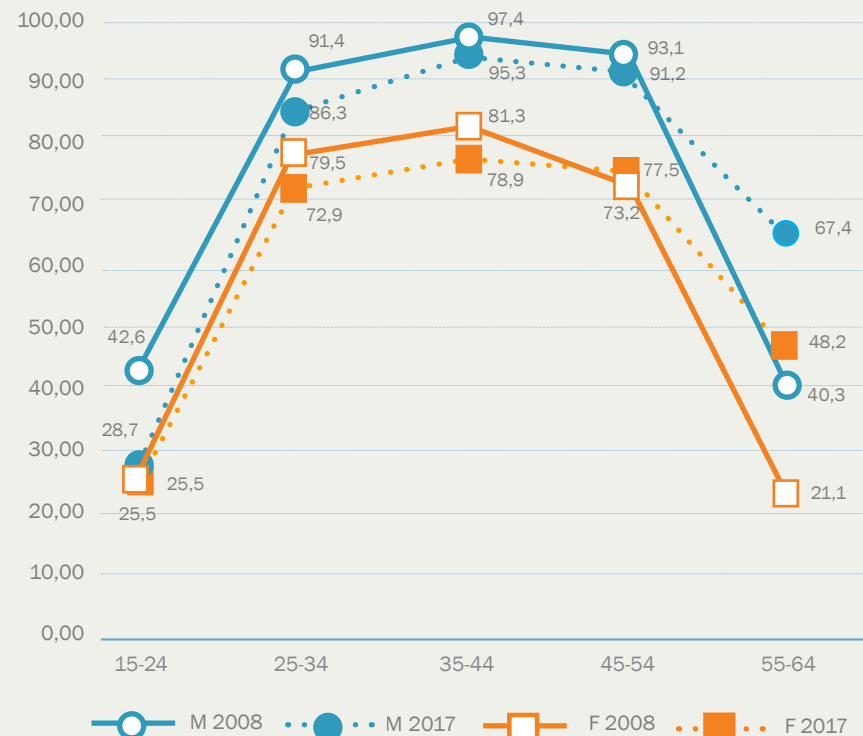
invariato essendo aumentata la partecipazione di entrambi i sessi, per effetto delle riforme pensionistiche. Come evidenziano numerose analisi condotte nel decennio, la maggiore partecipazione femminile delle donne over 35enni (tra le quali vi sono madri e - tra le over 54enni - nonne) pone con crescente urgenza la necessità di individuare soluzioni di welfare innovativo, accessibile (per costi, orari, diffusione territoriale) e in grado

di offrire soluzioni di conciliazione non solo per i figli/nipoti ma anche per quanto riguarda le esigenze di cura degli anziani (in un contesto caratterizzato dall'invecchiamento della popolazione).

[Farina, Vincenti 2017; Cristini, 2018]

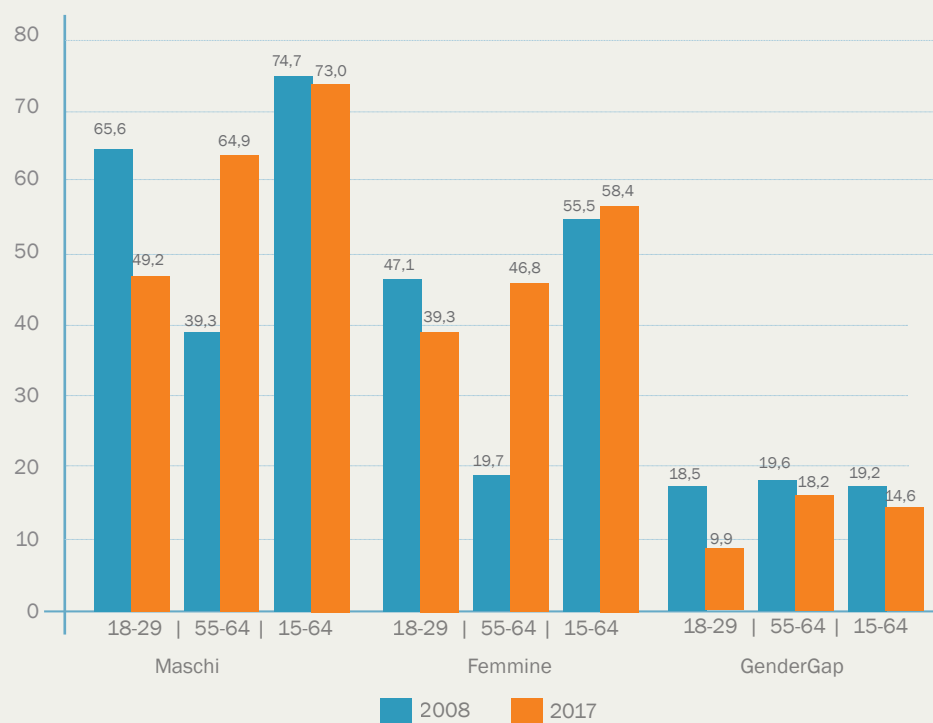
¹ **Tasso di partecipazione** (o di attività) è il rapporto % tra la forza lavoro (occupati + disoccupati)

Fig. 1 Tassi di attività maschili e femminili per età, 2008-17 (%)



Fonte: Rcfi, Istat

Fig. 2 Confronto tra tassi di occupazione maschili e femminili per fasce d'età (15-64,18-29 e over55), gender gap (M-F). Anni 2008 e 2017 (%)



Fonte: I.stat

Il **tasso di occupazione**² in FVG consente di rilevare quante effettive opportunità lavorative vi siano per maschi e femmine. Un quadro sintetico di insieme è riportato nella Figura 2 ove abbiamo messo a confronto i tassi maschili per quanto riguarda la fascia di età giovane (18-29) interessata dalle politiche nazionali e regionali di attivazione e occupazione, la classe di età over 55enni (interessata dagli effetti delle politiche pensionistiche) e la fascia di età lavorativa (15-64). Complessivamente, nella fascia di età 15-64 anni, si osserva un incremento dell'indicatore femminile (che da 55,5% del 2008 sale a 58,4% del 2017) e una contrazione di quello maschile (da 74,7% a 73,0%). Il gender gap diminuisce, ma rimane comunque significativo (da 19,2% a 14,6%).

Tra i giovani (18-29 anni) i tassi di occupazione si riducono, ma con maggiore intensità tra i maschi (da 65,6% a 49,2%) rispetto alle femmine (da 47,1% a 39,3%) con una significativa riduzione del divario di genere (che scende da 18,5 p.p. a 9,9 p.p.).

Per quanto riguarda la classe di età over 54 anni, maschi e femmine registrano un marcato incremento del tasso di occupazione, effetto dell'allungamento della vita lavorativa determinato dalle riforme pensionistiche, ma con una maggiore incidenza sulle donne. Di conseguenza, anche il gender gap relativo diminuisce da 19,6 a 18,2 punti percentuali.

² **Tasso di occupazione** è il rapporto % tra gli occupati e la popolazione coetanea.

Tab. 2 Tassi di occupazione (età 15-64 anni)
per titolo di studio in FVG,
confronto per genere e anni 2008-17 (%)

		2008	2017	Var. 08-17
Maschi	lic. elem./ness. titolo	43,7	54,3	10,6
	lic. media	67,9	59,7	-8,2
	diploma	82,5	80,1	-2,4
	laurea/post-laurea	85,9	84,0	-1,9
	Totale	74,7	73,0	-1,7
Femmine	lic. elem./ness. titolo	14,6	23,5	8,9
	lic. media	41,5	43,1	1,6
	diploma	69,1	64,4	-4,8
	laurea/post-laurea	75,6	73,4	-2,2
	Totale	55,5	58,4	2,8
Gender Gap	lic. elem./ness. titolo	29,0	30,8	1,8
	lic. Media	26,4	16,6	-9,8
	Diploma	13,3	15,8	2,4
	laurea/post-laurea	10,3	10,6	0,3
	Totale	19,2	14,7	-4,5

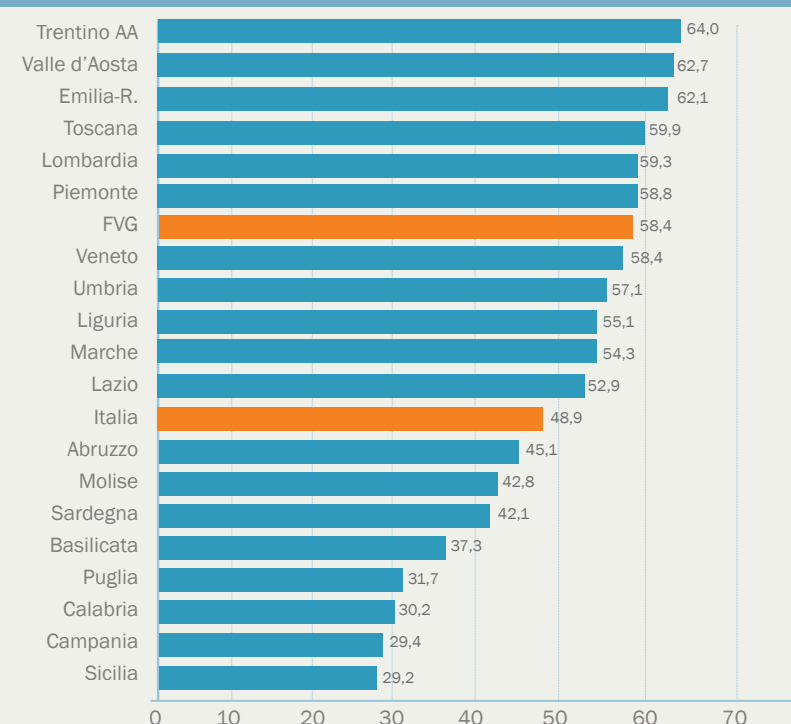
Fonte: I.stat

Osservando in particolare il tasso di occupazione femminile del 2017, si può osservare come il FVG si collochi al settimo posto, distante 5,4 punti dalla regione "best performer" (Trentino AA) e comunque di 10,5 punti al di sopra dell'indicatore nazionale. Si può osservare come alcune delle regioni che si collocano ai primi posti abbiano adottato nell'arco del decennio considerato piani strategici strutturali di conciliazione dei tempi per favorire l'occupabilità femminile, oppure azioni positive per favorire prassi family friendly da parte delle imprese, adottato

normative in tema di pari opportunità volte a valorizzare le differenze e specificità di genere.

Un ulteriore elemento significativo che emerge dall'analisi di genere dell'offerta di lavoro del FVG tra 2007 e 2018 riguarda la **distribuzione dei tassi di occupazione per titolo di studio e genere**. L'indicatore è interessante poiché conferma da un lato come la forza lavoro femminile sia sempre più istruita, ma dall'altro evidenzia come questa si trovi a maggiore rischio di sovraistruzione e difficoltà di matching

Fig. 3 Tassi di occupazione femminili (15-64)
Confronto tra regioni, anno 2017 (%)



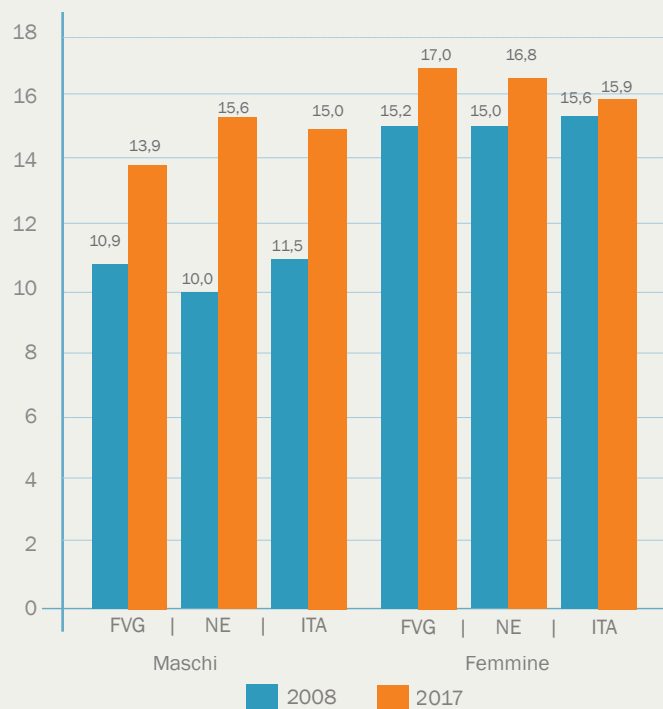
tra livello e tipologia di percorso di studi e domanda di lavoro.
[AlmaLaurea, 2018]

Confrontando dunque la situazione del 2008 con quella del 2017, si osserva come lo studio sia per tutti una forma di investimento, infatti sia per i maschi, sia per le femmine i tassi di occupazione sono più elevati per chi è in possesso di una laurea. Tuttavia, se l'indicatore maschile è pari all'84,0% (in calo dal 2007), per le donne il tasso è pari al 73,4% (anche in calo rispetto al 2008), ovvero di oltre 10 p.p. in meno.

Per quanto molteplici e multidimensionali siano le cause, un'influenza rilevante è determinata anche dagli indirizzi di studio seguiti da maschi e femmine: i primi sono infatti più presenti in indirizzi di studio "stem" che offrono non solo con maggiori opportunità lavorative, ma anche di crescita professionale ed economica nel medio e lungo periodo.

[AlmaLaurea, 2018;
Istat, 2017]

Fig. 4 Incidenza del tempo determinato sul totale dei dipendenti, maschi e femmine, confronto tra territori e anni 2008-17 (%)



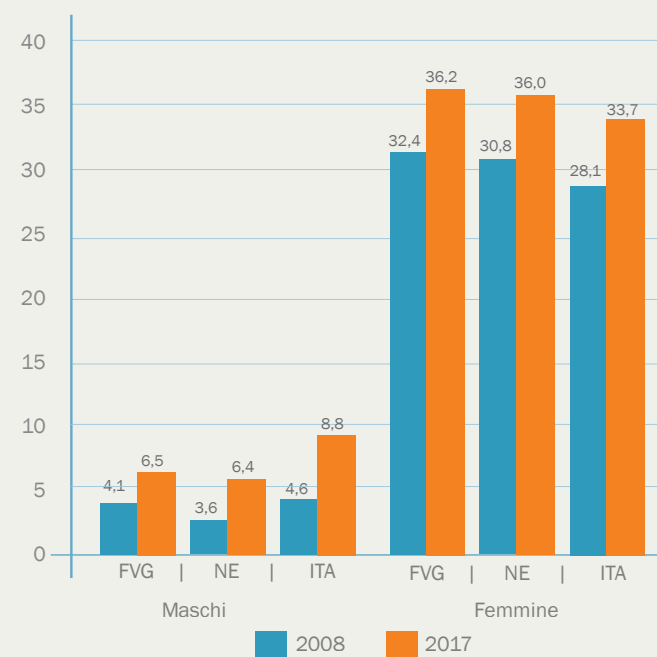
Fonte: I.stat

Come anticipato nei precedenti paragrafi, la crescita della partecipazione e dell'occupazione femminili rappresentano uno dei fenomeni che hanno caratterizzato il recente decennio, cui si accompagna altresì un maggiore ricorso al **tempo determinato** (rispetto ai maschi) e al **part time** (non sempre volontario). Gli effetti di queste due forme di lavoro sono da anni "sorvegliati speciali" per chi analizza il mercato del lavoro in ottica di genere,

poiché determinano un maggiore rischio di scivolare verso situazioni di basso reddito, povertà e condizioni socioeconomiche di svantaggio che possono diventare croniche con conseguenze che si allungano per tutto l'arco della vita, impattando infatti sulle contribuzioni pensionistiche.

[Bettio, 2013; Eurofound, 2016; Etui, 2018; Chies 2018; Cristini 2018; Sabbadini, 2016]

Fig. 5 Incidenza del tempo parziale sul totale dei dipendenti, maschi e femmine, confronto tra territori e anni 2008-17 (%)



Fonte: I.stat

Con riferimento ai contratti a termine, in FVG la quota sul totale dei dipendenti passa da 10,9% a 13,9% per i maschi e da 15,2% a 17,0% per le femmine, quota che si rivela più alta della media nazionale del Nord Est.

Con riferimento alla quota di dipendenti a tempo parziale sul totale, è evidente la femminilizzazione di questa forma di orario (nel 2017 in FVG ha un orario ridotto il 36,2% delle dipendenti, quota in aumento rispetto al 2008),

e si osserva come il FVG presenti un'incidenza superiore sia al Nord Est, sia al valore medio nazionale. Tra 2008 e 2017 si registra una crescita anche tra gli uomini e in particolare, osservando il FVG, i dipendenti con un tempo parziale passano infatti da 4,1% a 6,5%, valori superiori rispetto al dato medio del Nord Est, ma inferiori rispetto al valore medio nazionale.

Un'ultima evidenza della diversità di genere nel mercato del lavoro regionale (tuttavia in linea con quanto si osserva a livello non solo nazionale, ma anche internazionale) è il **continuo processo di concentrazione delle donne nel terziario** (e in particolare nel settore dei servizi a basso reddito).

[Istat, 2017; Eurofound 2016; Sabbadini, 2016]

È in realtà un trend avviato a fine anni Ottanta, ma che negli ultimi vent'anni è aumentato con un crescente impiego

delle donne nei settori della salute, dell'educazione e dei servizi sociali. Una presenza che se da un lato aveva consentito, negli anni più intensi della crisi, una maggiore "tenuta" dell'occupazione femminile rispetto a quella maschile, d'altra parte sta aprendo nuovi scenari e problematiche, connesse al rischio, più accentuato, di diventare lavoratrici povere (soprattutto se inserite in settori a basso reddito, con contratti a termine e part time).

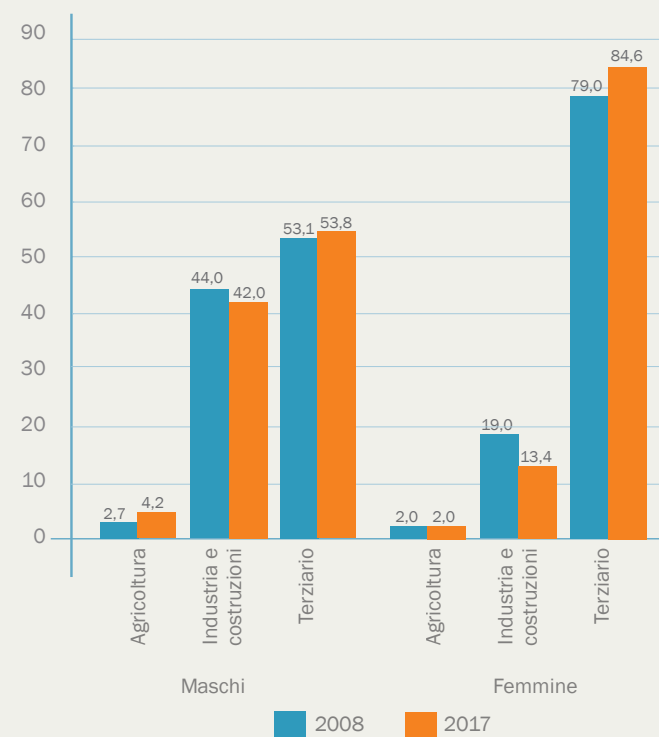
[Etui, 2018; Eurofound 2016, Bettio, 2013]

Conclusioni

A dieci anni dall'inizio di quella crisi che ha cambiato profondamente il contesto socioeconomico, ci siamo fermati volgendo lo sguardo indietro e cogliere, sia pure sinteticamente, quali sono stati i **principali impatti di questa trasformazione sulla componente femminile della forza lavoro e dell'occupazione in FVG**. Uno sguardo all'indietro per capire non solo quale sia la distanza che rimane da colmare i gender gap e conseguire una maggiore parità tra uomini e donne, ma anche per individuare quali sono le aree più critiche che richiedono interventi urgenti di policy.

Solo colmando il divario di genere esistente potranno infatti essere raggiunti gli obiettivi posti dalle strategie Ue per l'occupabilità, l'inclusione, la riduzione delle condizioni di svantaggio e il rischio-povertà. La riduzione dei gender gap sottende altresì la capacità dei sistemi di valorizzazione al meglio il capitale umano disponibile e favorire in tal modo uno sviluppo locale sostenibile.

Fig. 6 Distribuzione dell'occupazione maschile e femminile per macrosettore, confronto tra gli anni 2008 e 2017 (%)



Fonte: I.stat

Bibliografia

- Almalaurea (2018), XX Indagine - Condizione occupazionale dei Laureati, in: <https://www.almalaurea.it/universita/occupazione/occupazione16>
- Atkinson A. B. (2015) Disuguaglianza. Che cosa si può fare?, Cortina Editore, Milano
- Chies L. (2018), “L’economia e il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia. Il punto di vista delle donne”, in: Regione Friuli Venezia Giulia, Consigliera regionale di parità (a cura di), *Il lavoro femminile in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2017*, Franco Angeli, Milano
- Cristini C. (2018), “Le trasformazioni nel mercato del lavoro regionale in ottica di genere: rischi e opportunità”, in: Regione Friuli Venezia Giulia, Osservatorio mercato del lavoro, *Il mercato del lavoro in FVG. Rapporto 2017*, Franco Angeli, Milano
- Cristini C., Molaro R. (2015), “Caratteristiche dell’occupazione e della disoccupazione femminile in Friuli Venezia Giulia”, in: Regione Friuli Venezia Giulia, Osservatorio mercato del lavoro, *Il mercato del lavoro in FVG*, Franco Angeli, Milano
- Bettio F., Corsi M., D’Ippoliti C., Lyberaki A., Samek Lodoviki M., Veraschchagina A. (2013) *The impact of the economic crisis on the situation of women and men and on gender equality policies*, Belgium, European Union
- Cristini C. (2016), “Perché le giovani non scelgono percorsi di studio e di lavoro in ambito scientifico e tecnologico?” in: Regione Aut. Friuli Venezia Giulia, Quaderni di orientamento, n.46 in: <http://www.regione.fvg.it/quaderni/quaderno46/files/assets/common/downloads/publication.pdf>
- Etui (2018), *Benchmarking Working Europe 2018*, ETUI, Brussels
- European Commission (2016), *European Semester Thematic Factsheet Labour Force Participation of Women*, in: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women_en.pdf
- Eurofound (2016), *The Gender Employment Gap: Challenges and Solutions*, Eurofound, Dublino.
- Farina F., Vincenti A. (2017), “Gender equality ovvero l’egemonia del discorso sulla conciliazione negli anni della grande crisi”, in: Università di Trento, Poggio B., Murgia A. (a cura di), *Saperi di genere*, e-book: http://eprints.whiterose.ac.uk/128181/1/E-book_SaperidiGenere_def%20%282%29.compressed.pdf
- Istat (2017). *Rapporto annuale 2017. La situazione del Paese*, Istat, Roma
- Istat (2018a), *Rapporto BES - Il benessere equo e sostenibile in Italia*, Istat, Roma
- Istat (2018b), *Rapporto SDGS 2018. Informazioni statistiche per l’Agenda 2030 in Italia. Prime analisi*, pagg. 82-95, Istat, Roma
- OECD-Pisa (2015), *Quali sono i fattori che concorrono a determinare le disuguaglianze di genere nell’istruzione?*, OECD, Parigi
- Sabbadini L. L. (2015), *L’eredità del genere della crisi nel nuovo rapporto Istat*, 20 maggio, in: www.ingenere.it



iReport

10 ANNI DI OCCUPAZIONE
FEMMINILE IN FVG

03/18

A cura di
Chiara Cristini
IRES FVG Impresa Sociale

Con il contributo di
Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia
Direzione centrale cultura e sport

