

Occupazione femminile in Toscana prima del Covid (dati strutturali)

I principali connotati dell'occupazione femminile in Toscana – ma non solo – possono essere così riassunti:

1. Una maggiore inattività rispetto agli uomini ed un rischio maggior di abbandonare o perdere il lavoro

Nonostante la quota di donne istruite superi ormai da tempo quella dei coetanei maschi, una volta all'interno del mondo del lavoro i tassi di occupazione e le retribuzioni non rispecchiano questo sorpasso. Le donne sono attive in percentuali più basse: nel 2019 meno del 66% aveva o era in cerca di un impiego, contro il 78,% degli uomini tra i 15 e i 64 anni. Anche i tassi di occupazione femminili risultano più bassi.

La situazione cambia con l'età e con il titolo di studio: le generazioni di giovani-adulte e le laureate lavorano di più, a volte in percentuali molto simili ai coetanei (Tabella 1).

Tabella 1. TASSI DI ATTIVITÀ E TASSI DI OCCUPAZIONE (15-64) PER GENERE E TITOLO DI STUDIO. TOSCANA. 2019

	Licenza di scuola elementare, nessun titolo di studio	Licenza di scuola media	Diploma	Laurea e post-laurea	Totale
Tassi di attività					
Uomini	70,2%	69,3%	82,6%	88,7%	78,1%
Donne	44,9%	48,2%	69,3%	85,9%	65,7%
Tassi di occupazione					
Uomini	62,9%	64,4%	77,1%	86,9%	73,4%
Donne	40,1%	42,8%	63,6%	82,1%	60,6%

Fonte: Elaborazioni IRPET FdL-Istat

Se è vero che nelle fasce d'età centrali la Toscana si avvicina alla media europea più dell'Italia, permane comunque una distanza di genere evidente, che cresce se prendiamo in considerazione i paesi scandinavi, ma anche Germania e Francia, a testimonianza che nel nostro Paese permangono difficoltà strutturali più marcate, sia nell'accesso al mercato del lavoro che nel mantenimento dell'occupazione, anche laddove il divario è minore come nelle classi d'età centrale (Tabella 2).

Tabella 2. TASSI DI ATTIVITÀ E DI OCCUPAZIONE PER GENERE NELLE CLASSI DI ETÀ CENTRALI (25-54 ANNI). TOSCANA, EUROPA A 15 E ALTRI PAESI EUROPEI. 2019

	Tassi di attività		Tassi di occupazione	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Europa a 15	91,6	80,7	86,2	75,1
Germania	92,7	83,3	89,6	81,1
Francia	91,9	83,1	85,2	76,8
Finlandia	90,3	84,9	85,6	80,7
Svezia	93,7	88,7	89,0	83,7
Norvegia	88,9	83,5	85,9	81,1
Italia	88,5	67,8	80,8	60,1
Toscana	91,8	77,4	86,7	70,7

Fonte: Elaborazioni IRPET Eurostat

2. Una maggiore presenza delle donne nei servizi, sia pubblici che privati, molti di questi relativi alla cura e all'assistenza, spesso caratterizzati da retribuzioni medio-basse e poche chance di carriera

Analizzando la distribuzione dei lavoratori per professione e settore in termini di genere emerge con chiarezza la cosiddetta "segregazione orizzontale". È evidente infatti come le donne tendano a concentrarsi nei servizi, mentre gli uomini risultano più distribuiti tra i settori di attività e maggioritari nell'industria e nelle costruzioni. Non solo la segregazione orizzontale continua a riprodurre in qualche modo la divisione del lavoro - sia retribuito che non - tra uomini e donne che ha prevalso con l'avvento della Rivoluzione industriale, ma essa è la principale responsabile delle disuguaglianze retributive e, per certi versi, della segregazione verticale.

Gli uomini sono maggioritari in ben più di 40 professioni, mentre le donne risultano scegliere tra un numero molto più basso di possibili attività economiche (soprattutto nella scuola, nei servizi sanitari e sociali, in quelli domestici e alla persona). In 18 delle 47 professioni ipermaschilizzate (almeno 5 uomini ogni donna) nel 2019 la Toscana non rileva nemmeno una occupata (soprattutto costruzioni, conduzione di macchine e macchinari, settori manifatturieri come metallurgia e metalmeccanica).

Il dato da sottolineare però è che nelle professioni dove la presenza femminile è almeno superiore al rapporto di 5:1, i salari medi sono più bassi per entrambi i sessi, ma ovviamente lo svantaggio, per l'effetto di composizione, pesa di più sulle donne. Nelle professioni riservate agli uomini, invece, pur essendo comunque penalizzate in termini di salari, le occupate risultano premiate rispetto a quelle delle professioni iperfemminilizzate.

Tabella 3. PROFESSIONI IN CUI PREVALGONO (ALMENO 5 A 1) DONNE E UOMINI E RELATIVI SALARI MEDI. TOSCANA E ITALIA. 2019

	Toscana		Italia	
	Almeno 5:1 A favore donne	Almeno 5:1 A favore uomini	Almeno 5:1 A favore donne	Almeno 5:1 A favore uomini
Nr professioni	6	44	3	47
Salario medio donne	1.061 €	1.394 €	968 €	1.334 €
Salario medio uomini	1.135 €	1.544 €	1.075 €	1.505 €

Fonte: Elaborazioni IRPET FdL-Istat

L'altro elemento che spiega i divari salariali è l'orario di lavoro. Le donne che lavorano part-time, sia in Toscana che in Italia, sono circa tre volte di più degli uomini, anche se, con un'impennata a partire dalla crisi del 2008, il part-time è diventato sempre più un'imposizione del datore del lavoro (part-time involontario). D'altra parte, al contrario di molti paesi europei dove il part-time risulta un efficiente strumento di conciliazione per le donne, soprattutto nei primi anni di vita dei figli, che evita la fuoriuscita dal mondo del lavoro e la conseguente perdita di reddito e autonomia economica, in Italia, nonostante i passi avanti effettuati¹, esso rimane uno strumento poco flessibile, limitato e che in molti casi danneggia la carriera del lavoratore.

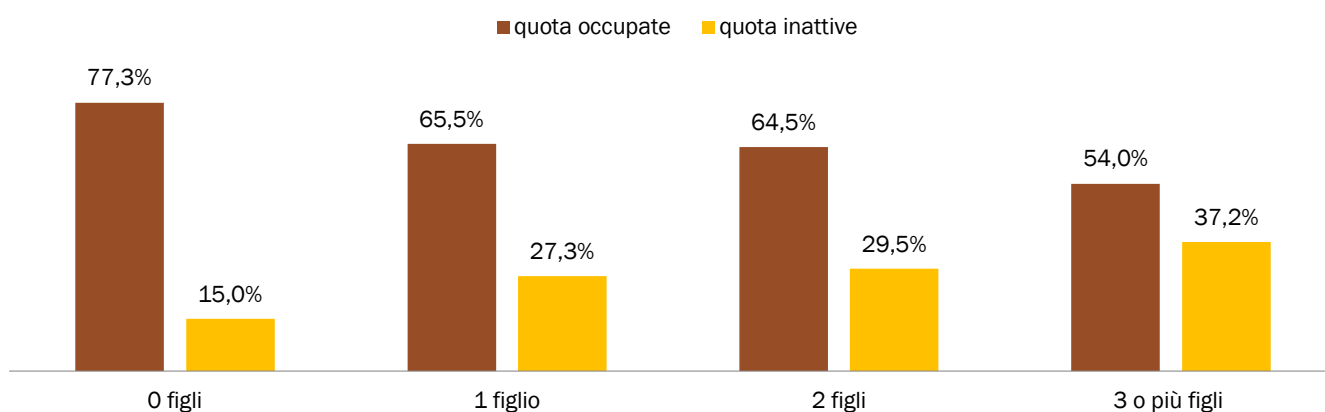
L'orario ridotto, che ancora troppe donne scelgono o subiscono, le penalizza non solo in termini di retribuzione mensile (e futura pensione), ma anche, per la crescita professionale, ancora fortemente legata alla presenza assidua e costante sul posto di lavoro, piuttosto che al raggiungimento degli obiettivi. Non solo, quindi le donne scelgono le professioni che offrono minori opportunità in termini retributivi e di carriera, ma laddove questi ultimi sono perseguibili, subiscono lo svantaggio legato alla consistente adesione al part-time e rimangono minoritarie nelle posizioni apicali (segregazione verticale).

¹ Dal 2015 con JOBS ACT dlgs 81/2015 "Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta". Ciò vale per tutti i lavoratori dipendenti, ma ampia discrezione è lasciata al singolo contratto collettivo nazionale di lavoro.

3. Il carico in termini di lavoro non retribuito di cura dei familiari e della casa, che pur essendo lievemente diminuito negli ultimi decenni, ricade ancora sproporzionatamente sulle spalle della donna, anche quando è occupata

L'ultimo dato, che chiude il cerchio delle differenze di genere è la non equa distribuzione di genere dei carichi di lavoro non retribuito. I fattori che intervengono sono numerosi, primo fra tutti la scarsa effettività delle politiche di conciliazione, che si affianca a un contesto familiare in cui i compiti di cura rimangono appannaggio delle donne. Un dato eclatante è quello dei tassi di occupazione e di attività femminili per numeri di figli, che decrescono significativamente al loro aumentare di numero (Figura 1). Naturalmente, una volta abbandonato il mercato del lavoro, in piena maturità, è poi molto difficile potervi ri-accedere in modo permanente.

Figura 1. QUOTA DI DONNE OCCUPATE PER NUMERO DI FIGLI IN TOSCANA. CLASSE DI ETÀ 20-49, MEDIA 2019



Fonte: Elaborazioni IRPET FdL-Istat

Anche le donne che dopo la maternità riescono a mantenere la propria occupazione, subiscono comunque le conseguenze di una minor presenza e una maggiore discontinuità sul posto di lavoro, che le penalizza in termini di salario, di carriera e di pensione futura. Gli effetti di questa conclamata difficoltà di conciliazione sono duplici e opposti: l'aumento dell'inattività femminile per le madri con la successiva perdita di autonomia finanziaria per la donna, nonché rischio di povertà per i minori e, all'opposto, la rinuncia o il differimento della maternità, con ricadute sui tassi di fertilità.

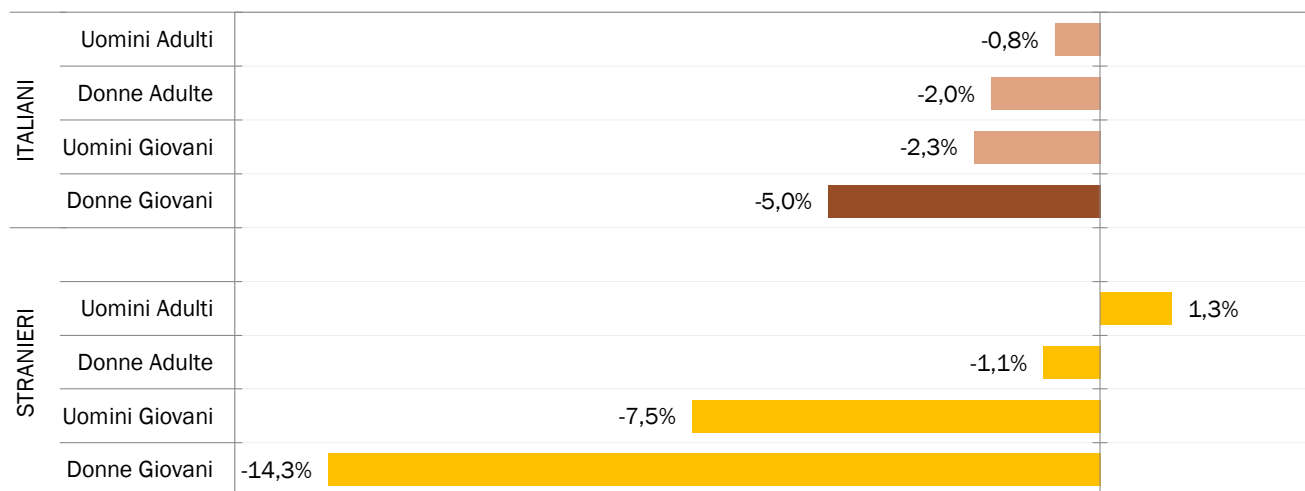
Questo, a grandi linee, il contesto regionale riletto secondo un'ottica di genere su cui è intervenuta nei mesi scorsi l'emergenza sanitaria e le successive misure di chiusura e di distanziamento sociale messe in atto per interrompere il contagio.

4. Il 2020: gli effetti della pandemia

Per delineare gli effetti della pandemia, confrontiamo i dati del 2020 rispetto al 2019, relativi al numero di posizioni lavorative perse. Come è noto la crisi, esogena all'andamento economico, ha colpito in modo inedito i consumi e le ore lavorate, soprattutto per quanto riguarda i contratti in scadenza non coperti dalla cassa integrazione straordinaria e dal collegato congelamento dei licenziamenti e la possibilità di attivarne di nuovi. Inoltre la crisi ha agito in modo trasversale su tutti i settori, in particolare nell'industria quelli dedicati alla produzione di beni di consumo e nei servizi quelli in cui il contatto diretto e la presenza fisica erano indispensabili. Il lavoro retribuito delle donne è stato quindi particolarmente colpito (Figura 2). Al dato di genere si sono sommate altre variabili chiave per spiegare la fragilità nel mercato del lavoro, come la giovane età (meno di 35 anni) e la cittadinanza, cosicché le giovani donne straniere hanno visto diminuire le posizioni di lavoro di ben 14 punti, a fronte di una media regionale generale del -2,1%.

Anche i dati Istat per il 2020 evidenziano un peggioramento del lavoro delle donne in Italia. Il tasso di occupazione femminile è passato dal 50 al 48,6% nel 2020, mentre per gli uomini è rimasto quasi invariato.

Figura 2. POSIZIONI LAVORATIVE IN TOSCANA. TASSI DI VARIAZIONE 2020/2019

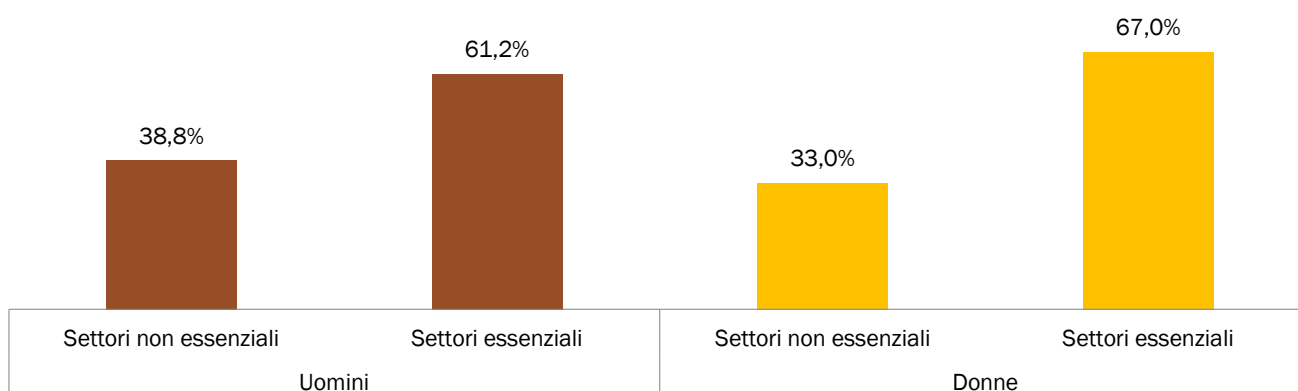


Altri due aspetti hanno infine interessato nel 2020 le donne più degli uomini:

(A) L'ESPOSIZIONE AL RISCHIO DI CONTAGIO

Come ricordato, poiché le donne sono maggioritarie nei servizi e in particolare in quelli in cui il contatto con clienti, pazienti e utenti è fondamentale, la loro esposizione al contagio, in base alla distinzione tra settori essenziali e non, è risultata maggiore nella prima fase della pandemia.

Figura 3. QUOTA DEGLI OCCUPATI NEI SETTORI ESSENZIALI E NON ESSENZIALI (FASE 1 LOCKDOWN) PER GENERE IN TOSCANA



Fonte: Elaborazioni IRPET FdL-Istat

(B) L'AGGRAVAMENTO DEL PESO DEL LAVORO DI CURA DURANTE I PERIODI DI LOCKDOWN E DI EVENTUALI QUARANTENE

Poiché, come ricordato, sono le donne – anche se occupate – a farsi maggior carico della cura dei figli e delle persone care non autosufficienti, è possibile che le misure emergenziali introdotte per limitare la diffusione del coronavirus, tra cui l'interruzione delle attività produttive, la chiusura di asili nido e scuole, la raccomandazione di non affidare i bambini ai nonni, categoria soggetta a maggiore rischio di infezione grave, abbiano

ulteriormente aggravato il carico delle responsabilità di cura. Alcune indagini compiute a livello italiano negli ultimi mesi, mostrano come in regime di emergenza pandemica siano cresciuti gli indicatori di disparità economica e sociale tra uomini e donne². Anche lo smart working straordinario, che ha interessato le donne in misura maggiore, sembra aver ulteriormente aggravato il peso dell'attività di cura sulle loro spalle e penalizzato lo svolgimento dell'attività lavorativa.

A cura di Natalia Faraoni

²https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/835/Inapp_Cardinali_Dalla_Fase_1_alla_Fase_2_quale_transizione_uomini_donne_WP_56_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y;
<https://www.lavoce.info/archives/73485/divisione-del-lavoro-in-famiglia-la-pandemia-pesa-sulle-donne/#autore>