



REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA

Direzione Centrale Lavoro, formazione, istruzione,
pari opportunità, politiche giovanili e ricerca
Servizio Osservatorio Mercato del Lavoro

il mercato del lavoro in F.V.G.

convegno

Presentazione del Rapporto 2013 sul mercato del lavoro in F.V.G.



REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA

DIREZIONE CENTRALE LAVORO, FORMAZIONE,
ISTRUZIONE, PARI OPPORTUNITÀ, POLITICHE
GIOVANILI E RICERCA

Servizio osservatorio mercato del lavoro

Le diversità di genere negli anni della crisi— di Chiara Cristini



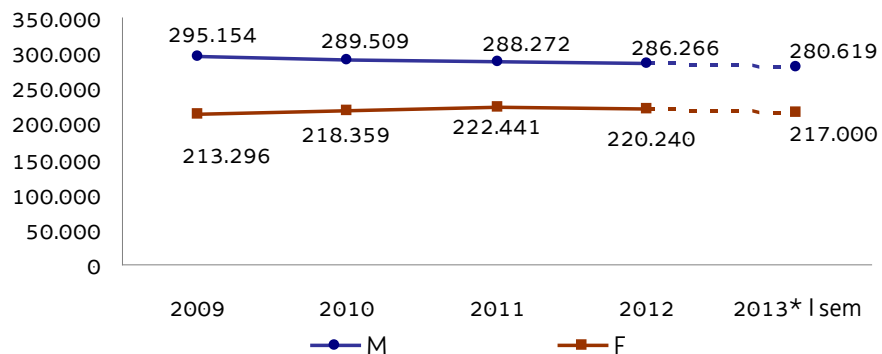
Premessa

- La crisi ha colpito in modo differente maschi e femmine, perché diversa rimane la loro presenza nel mercato del lavoro. In particolare, sulle differenze strutturali si sono innestati gli effetti congiunturali (determinati dalla crisi)
- Fino al 2012 la componente femminile ha tenuto maggiormente rispetto a quella maschile con riferimento ai livelli di partecipazione, occupazione e disoccupazione. Questo ha portato alla riduzione dei relativi gender gap ma...
- ...si accentuano le differenze di genere per quanto riguarda le tipologie contrattuali e le forme di lavoro con cui maschi e femmine sono occupati e avviati
- ...a fronte dei cambiamenti sia nel MDL sia nella struttura demografica, si evolve anche la domanda di conciliazione dei (nuovi) tempi di lavoro con quelli familiari, un aspetto strutturale, che non va diminuendo ma piuttosto si modifica, ponendo nuove problematiche, ma anche nuove opportunità al sistema socioeconomico regionale



Trend degli occupati e disoccupati: confronto M e F (FVG, 2009-12 e I sem. 2013, v.a.)

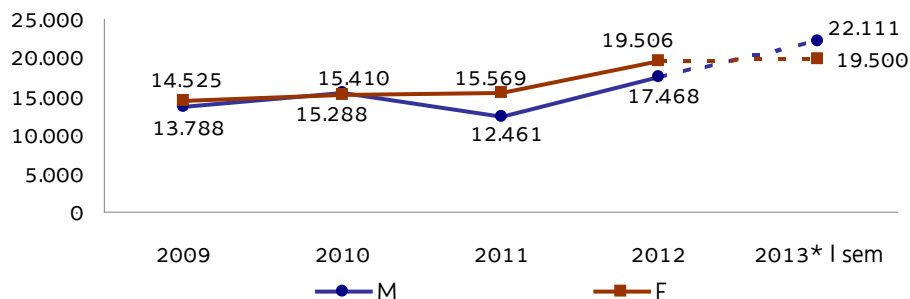
Occupati



Il trend M è in continuo calo, nel I sem 2013 ci sono 14mila occupati in meno rispetto al 2009.

Il trend F aumenta fino al 2011, poi inizia a diminuire. Nel I sem 2013 ci sono quasi 4mila occupate in più rispetto al 2009

Persone in cerca di occupazione



Come nel 2010, anche nel I sem 2013 lo stock M supera quello F, ma in misura più marcata. Tra 2009 a I sem 2013 si registrano oltre 8mila disoccupati in più.

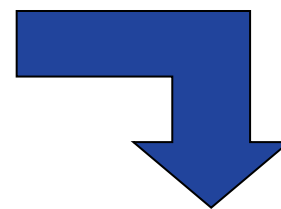
Anche lo stock delle F è in progressivo aumento: +5mila disoccupate tra 2009 e I sem 2013 .

Fonte: elab. Su dati Istat-RCFL



Le differenze di genere (ed età) attraverso i principali indicatori del MDL (FVG, 2009-12)

		Tasso di attività			Tasso di occupazione			Tasso di disoccupazione		
		2009	2012	var.	2009	2012	var.	2009	2012	var.
M	15-24	38,5	29,8	-8,7	33,2	20,3	-12,9	13,7	32,0	18,4
	25-34	89,4	88,8	-0,6	84,4	83,8	-0,7	5,5	5,6	0,1
	35-44	96,5	95,7	-0,8	93,8	91,9	-2			
	45-54	93,5	92,7	-0,8	89,4	88,6	-0,9	3,3	2,8	0,7
	55-64	41,7	49,0	7,3	40,3	47,1	6,8			
	15-64	76,1	75,7	-0,4	72,6	71,2	-1,4	4,5	5,8	1,3
F	15-24	23,9	23,3	-0,6	17,4	16,7	-0,7	27,4	28,4	1,0
	25-34	78,1	74,3	-3,8	73,2	63,7	-9,4	6,3	14,2	7,9
	35-44	79,9	81,7	1,8	75,6	75,7	0,1			
	45-54	70,1	75,4	5,3	66,4	72,0	5,6	4,8	5,2	0,4
	55-64	21,6	33,3	11,7	21,3	32,9	11,6			
	15-64	57,8	61,0	3,2	54,1	56,0	1,9	6,4	8,1	1,8



Gender gap		Tasso di attività		Tasso di occupazione		Tasso di disoccupazione	
		2009	2012	2009	2012	2009	2012
	15-24	14,6	6,5	15,8	3,6	-13,7	3,6
	25-34	11,3	14,5	11,2	20,1	-0,8	-8,6
	35-44	16,6	14,0	18,2	16,2		
	45-54	23,4	17,3	23,0	16,6	-1,5	-2,4
	55-64	20,1	15,7	19,0	14,2		
	15-64	18,3	14,7	18,5	15,2	-1,9	-2,3

Fonte: elab. Su dati Istat-RCFL



Differenze di genere nella distribuzione dell'occupazione per settore, in FVG, anni 2009-12. Val. %

	Incidenza % F per settore	
	2009	2012
Agricoltura	22,9	22,3
Industria	29,5	25,7
Costruzioni	6,3	7,1
Terziario	51,9	55,1
di cui Commercio	51,8	53,6
Totale	42,0	43,5

Distribuzione % per genere e settore				
M		F		
2009	2012	2009	2012	
2,9	2,9	1,2	1,1	
32,6	35,0	18,9	15,7	
11,8	10,6	1,1	1,0	
52,7	51,5	78,8	82,1	
15,5	14,7	23,1	22,2	
100,0	100,0	100,0	100,0	

Fonte: elab. Su dati Istat-RCFL

→ Continua ad aumentare la concentrazione femminile nel terziario: su 100 occupate 82 sono nel settore. Su 100 M poco più della metà è nel terziario e poco più di un terzo nell'industria.



Differenze di genere nella durata dei contratti: incidenza degli occupati a tempo determinato sul totale dei dipendenti (V.%)

		2009	2010	2011	2012	var. 09-12	var. 11-12
Maschi	FVG	9,7	10,8	11,1	11,1	1,3	-0,1
	NE	9,0	10,4	11,3	12,5	3,5	1,3
	ITA	10,8	11,4	12,3	12,9	2,1	0,6
Femmine	FVG	14,2	13,6	14,0	13,0	-1,2	-1,0
	NE	14,1	13,9	14,6	14,3	0,1	-0,3
	ITA	14,6	14,5	14,7	14,9	0,3	0,2
Maschi e Femmine	FVG	11,8	12,1	12,5	12,0	0,2	-0,5
	NE	11,4	12,0	12,8	13,4	1,9	0,5
	ITA	12,5	12,8	13,4	13,8	1,3	0,4
Gender gap	FVG	-4,5	-2,8	-2,9	-1,9		
	NE	-5,1	-3,5	-3,3	-1,7		
	ITA	-3,8	-3,0	-2,4	-2,0		

Fonte: elab. su dati Istat-RCFL

- La quota di occupati a TD tra le F rimane superiore rispetto ai M. Tuttavia tra i M l'incidenza è in (lieve) aumento, tra le F in calo.
- La quota di occupati a TD del FVG è inferiore rispetto a NE e ITA sia per i M, sia per le F.
- Questa tipologia di contratti può avere diversi impatti sui percorsi M e F, in particolare se si intersecano con specifiche fasi di vita (maternità)



Differenze di genere nelle tipologie di orario di lavoro: quota di occupati a tempo parziale sul totale degli occupati (v.%)

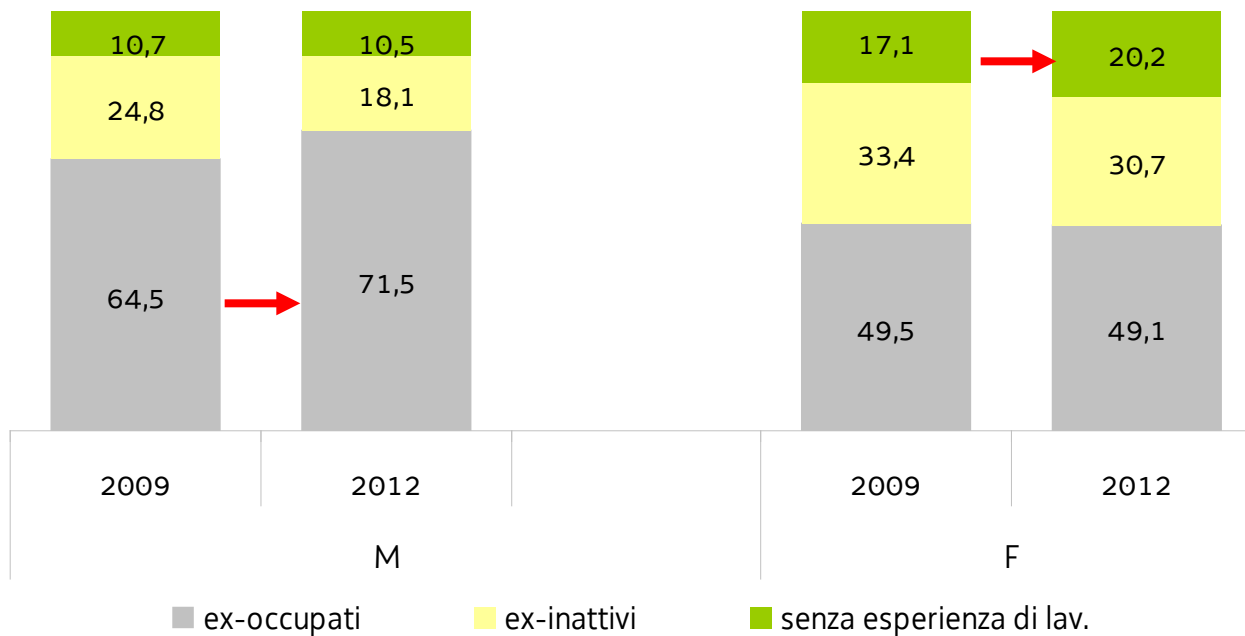
		2009	2010	2011	2012	var. 09-12	var. 11-12
Maschi	FVG	3,8	4,3	4,3	4,5	0,7	0,2
	NE	4,0	4,5	4,8	5,7	1,7	0,9
	ITA	5,1	5,5	5,9	7,2	2,1	1,2
Femmine	FVG	32,0	31,8	29,0	30,5	-1,5	1,5
	NE	29,1	29,6	30,1	32,1	3,0	2,0
	ITA	27,9	29,0	29,3	31,1	3,2	1,8
Maschi e Femmine	FVG	15,6	16,1	15,1	15,8	0,2	0,8
	NE	14,7	15,1	15,7	17,1	2,4	1,4
	ITA	14,3	15,0	15,5	17,1	2,8	1,6

Fonte: elab. Su dati Istat-RCFL

- Il part time è una tipologia di orario fortemente connotata al femminile, ma sino a che punto è volontaria?



La differente composizione per genere dello stock di disoccupati. FVG, 2009 e 2012 (v.%)



Fonte: elab. Su dati Istat-RCFL

- M: aumenta l'incidenza degli ex occupati
- F: aumenta la % persone in cerca di prima occupazione



Ai margini del mercato: inattivi e potenzialmente attivi. Differenze di genere nella composizione della non forza lavoro in età 15-64 in FVG (anni 2009-12)

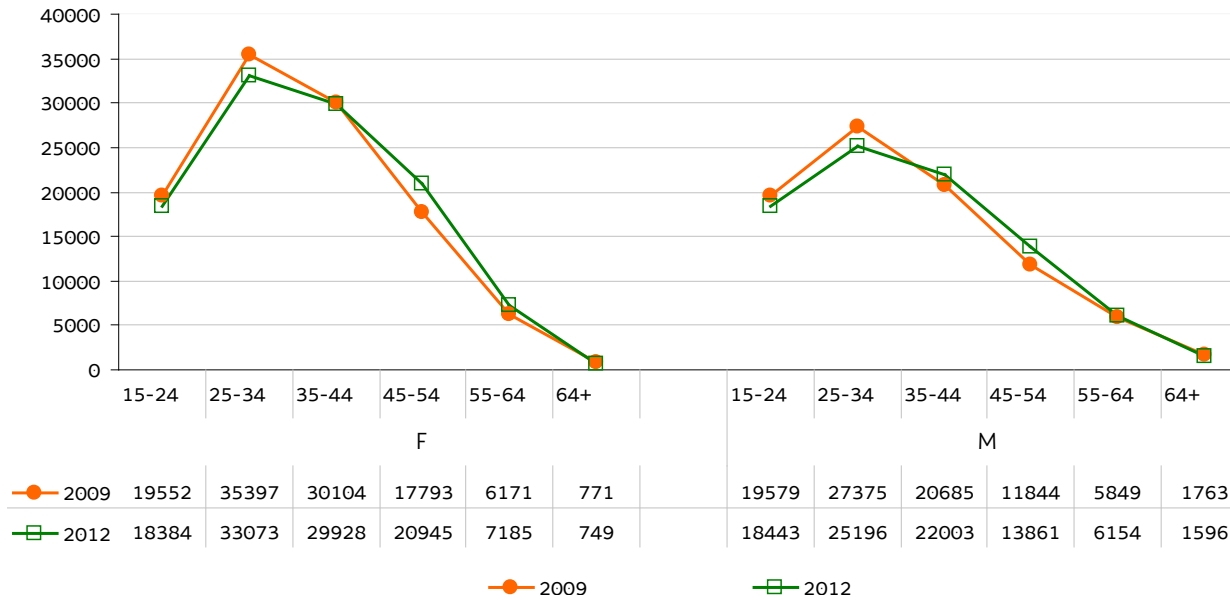
	2009	2012	var. 09-12	Incid. su tot 2009	Incid. su tot 2012
	v.a.	v.a.	v.%	v.%	v.%
Maschi					
Cercano lavoro non attivamente	2.878	3.941	36,9	3,0	4,1
Cercano lavoro ma non disponibili a lav.	1.168	1.709	46,3	1,2	1,8
Non cercano ma disponibili a lavorare	5.544	6.108	10,2	5,8	6,4
Non cercano e non disponibili a lavorare	85.558	83.593	- 2,3	89,9	87,7
Totale	95.147	95.351	0,2	100,0	100,0
Femmine					
Cercano lavoro non attivamente	3.996	7.961	99,2	2,4	5,3
Cercano lavoro ma non disponibili a lav.	2.480	3.108	25,3	1,5	2,0
Non cercano ma disponibili a lavorare	8.639	11.796	36,5	5,2	7,8
Non cercano e non disponibili a lavorare	149.827	128.756	- 14,1	90,8	84,9
Totale	164.942	151.621	- 8,1	100,0	100,0

Tra 2009-12 lo stock di "potenzialmente attivi" aumenta maggiormente tra le F che tra i M.

Fonte: elab. Su dati Istat-RCFL



Differenze di genere nei movimenti di assunzione, in FVG



Fonte: elab. su dati Ergonet

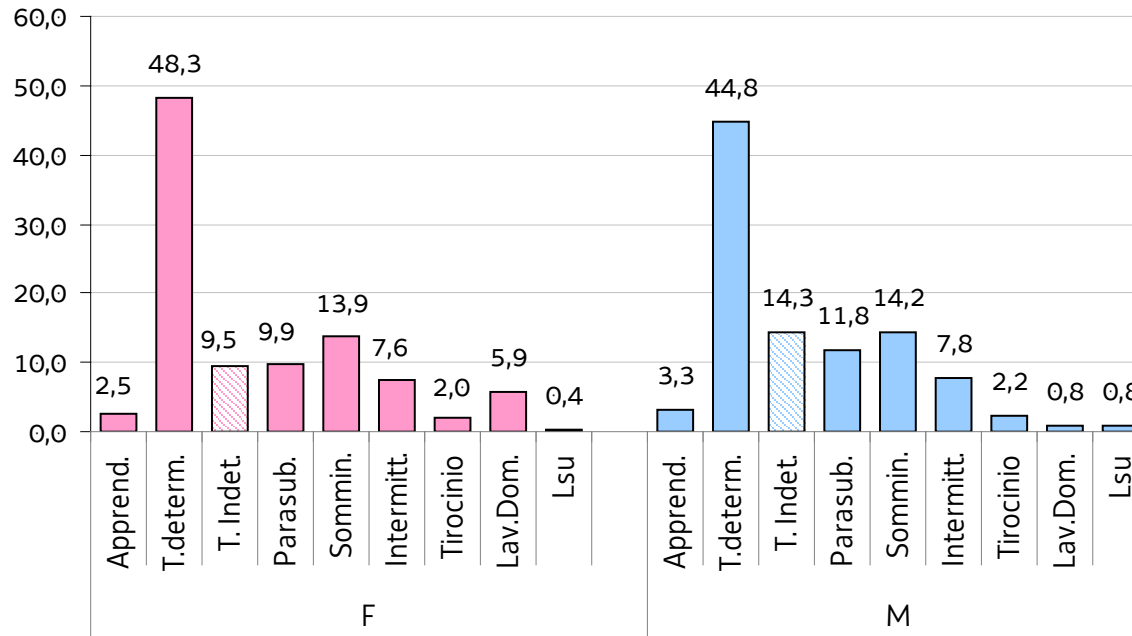
Il picco di assunzioni rimane nella classe di età 25-34.

Rispetto al 2009 si sposta la distribuzione verso le classi 45-64 per le F e 35-64 per i M.

- Nel 2012, il 69,7% delle assunzioni femminili sono state nei servizi. In particolare: istruzione, alberghi e ristorazione, servizi presso famiglie e servizi alle imprese. Il commercio incide per il 7,0%, mentre le assunzioni nell'industria pesano per il 3,6%.
- Le assunzioni di M avvengono per il 46,6% nei servizi, per il 5,7% nel commercio e per il 15,4% nell'industria.



Differenze di genere nelle forme contrattuali degli avviamenti e orario (FVG 2012)



Fonte: elab. su dati Ergonet

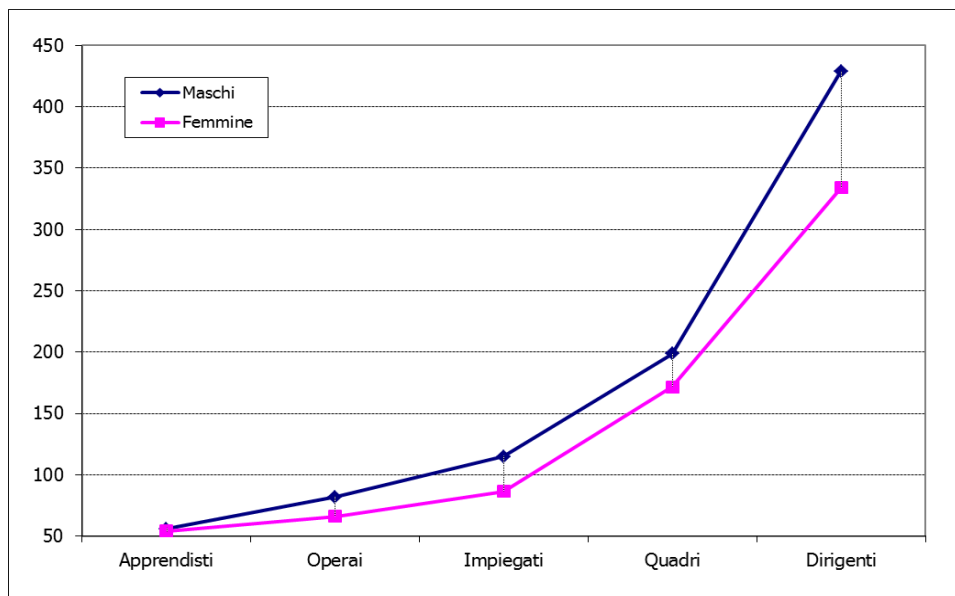
- Prevalgono le assunzioni a TD (M e F), seguite da somministrato e parasubordinato (F), e dal somministrato e indeterminato (M)
- Per quanto riguarda la tipologia di **orario**, tra 2009 e 2012 la quota di avviamenti a tempo pieno passa per i M dal 77,1% al 70,0% e per le F dal 62,8% al 57,0%



Due problematiche strutturali da non sottovalutare durante la crisi: il glass ceiling e il gender pay gap (Fig. 2012)

Le cariche di vertice delle imprese		
	Totale	% F
Amministratore unico	8.998	20,3
Presidente consiglio amministrazione	1.117	14,3
Presidente	368	17,4
Amministratore delegato	181	22,7
Consigliere delegato	147	19,7
Presidente consiglio direttivo	124	21,8
Presidente consorzio	6	0,0
Presidente del consiglio di gestione	1	0,0
Presidente effettivo consiglio direttivo	1	0,0
Presidente giunta esecutiva	1	0,0
Totale	10.944	19,6

Fonte: elab. su dati Stockview di Infocamere



Fonte: elab. su dati INPS

- Vi è un mix di cause che incidono e che andrebbero approfondite/aggiornate in riferimento alle specificità del territorio e alla fase socioeconomica (conciliazione, cultura organizzativa, ecc..)



Un esempio: differenze nella richiesta di aspettativa, per tipologia, genere e inquadramento professionale (V.a. e incidenza femminile)

Aspettativa					
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
M	3	5	53	269	330
F	9	26	540	647	1.222
TOT	12	31	593	916	1.552
%Femminile	75,0	83,9	91,1	70,6	78,7
di cui per maternità/parentale					
M	0	0	5	19	24
F	6	26	453	506	991
TOT	6	26	458	525	1.015
%Femminile	100,0	100,0	98,9	96,4	97,6
Incidenza % delle aspettative per maternità/parentale sul totale					
M	0,0	0,0	9,4	7,1	7,3
F	66,7	100,0	83,9	78,2	81,1
TOT	50,0	83,9	77,2	57,3	65,4

Fonte: ns. elaborazioni su dati Consigliera reg.le di parità, biennio 2008-09



Conclusioni

- Dal punto di vista di genere con la crisi si sono ridotti i **gender gap** nei tassi di partecipazione, occupazione e disoccupazione che da sempre caratterizzano il MDL nazionale (e regionale), ma rimangono comunque marcati e rappresentano delle “spie” da tenere sotto controllo.
- Si sono accentuati alcuni fenomeni strutturali, quali: terziarizzazione femminile, maggiore ricorso a contratti a termine e al part time, creando percorsi lavorativi a maggiore rischio (*working poor*) per alcune fasce della popolazione, tra cui quelle coinvolte da situazioni di doppia/tripla presenza lavoro/famiglia (in prevalenza F). Infatti, percorsi di lavoro non continuativi in occupazioni “low-skill” e orari ridotti influiscono sulle prospettive di reddito e pensionistiche.
- Oltre al mercato del lavoro, sta cambiando (irreversibilmente) la composizione demografica, con un invecchiamento con relativa domanda di assistenza e cura che si somma a quella dei minori. Entrambe pesano ancora prevalentemente sulle donne >35anni, sottoforma di doppia/tripla presenza.



- In questo contesto economico e sociale, le politiche di conciliazione (“work/life balance”) non possono più rappresentare una dimensione “secondaria” rispetto alle altre politiche attive del lavoro, il rischio è la fuoriuscita anticipata di segmenti di FL verso l’inattività. La multidimensionalità del problema della conciliazione richiede inoltre di **mixare politiche del lavoro, sociali e “di genere”**.
- **La domanda di welfare può trasformarsi in domanda di lavoro** (regolare, qualificato), anche attraverso la valorizzazione di forme innovative di cd. “**welfare 2.0**”, con interventi che potrebbero essere attuati rimanendo nell’ambito di quanto prevede la lr 18/2005 (art. 50 e 51), promuovendo e supportando buone prassi di contrattazione territoriale, responsabilità sociale di impresa, con interventi che favoriscano la collaborazione pubblico/privato.
- Le strategie UE (Europa 2020) per una **crecita inclusiva** indicano come fattori-chiave la qualità del lavoro e dunque la capacità di migliorare le risposte di conciliazione dei tempi, anche attraverso gli strumenti del FSE, in cui il principio di **gender mainstreaming** e pari opportunità può favorire questa prospettiva.
- L’opportunità da cogliere, rispetto a questi temi, si presenterà già nel **2014, che sarà l’Anno europeo per il work life balance**.