



Landesinstitut für Statistik

Kanonikus-Michael-Gamper-Str. 1 • 39100 Bozen
Tel. 0471 41 84 00 • Fax 0471 41 84 19

<https://astat.provinz.bz.it> • astat@provinz.bz.it

Auszugsweiser oder vollständiger Nachdruck mit Quellenangabe (Herausgeber und Titel) gestattet
Halbmonatliche Druckschrift, eingetragen mit Nr. 10 vom 06.04.89 beim Landesgericht Bozen
Verantwortlicher Direktor: Timon Gärtner



Istituto provinciale di statistica

Via Canonico Michael Gamper 1 • 39100 Bolzano
Tel. 0471 41 84 00 • Fax 0471 41 84 19

<https://astat.provincia.bz.it> • astat@provincia.bz.it

Riproduzione parziale o totale autorizzata con la citazione della fonte (titolo ed edizione)
Pubblicazione quindicinale iscritta al Tribunale di Bolzano al n. 10 del 06.04.89
Direttore responsabile: Timon Gärtner

astatinfo

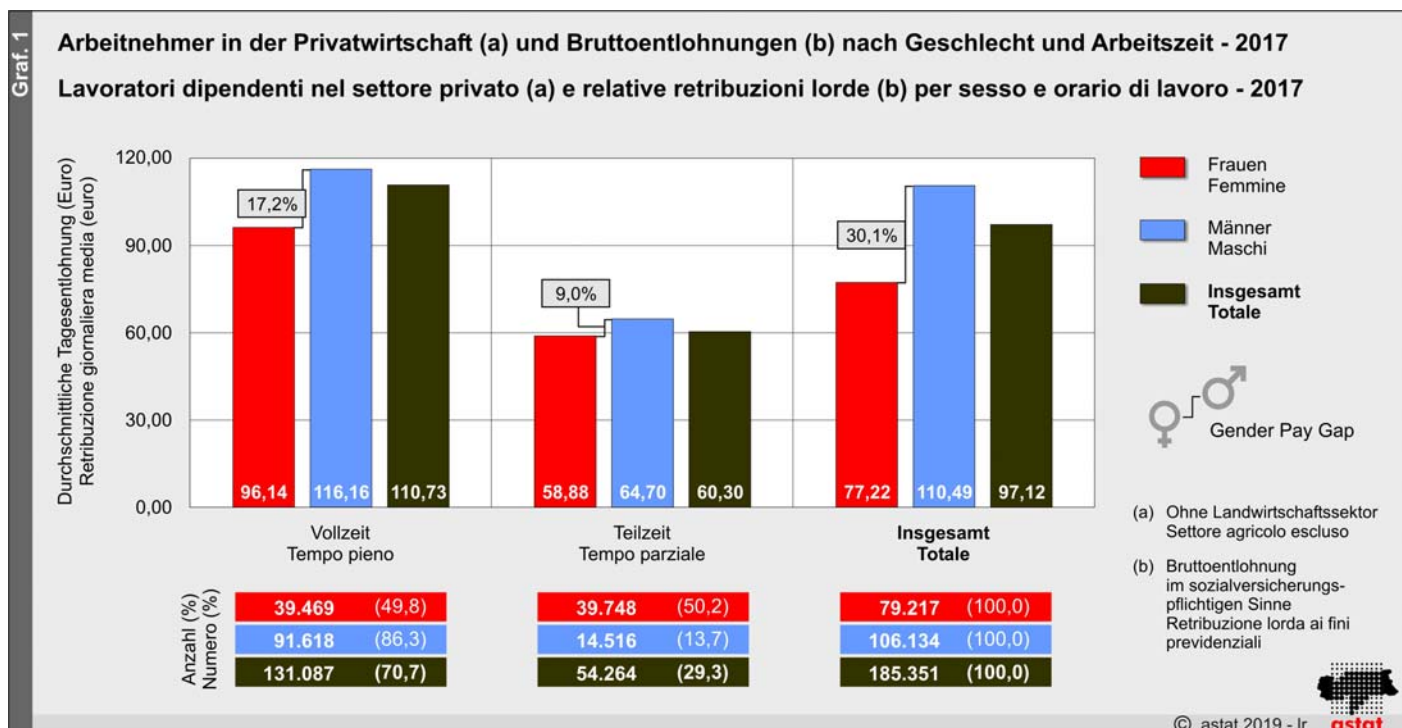
Nr. **04**
01/2019

Der Gender Pay Gap aus unselbständiger Beschäftigung in der Privatwirtschaft - 2017

Il Gender Pay Gap nel lavoro dipendente del settore privato - 2017

Unter Verwendung der vom NISF zur Verfügung gestellten Daten zur unselbständigen Beschäftigung in Südtirol analysiert das Astat die Entlohnungen der Beschäftigten in der Privatwirtschaft, wobei vor allem

Mediante l'utilizzo dei dati INPS sui lavoratori e sulle lavoratrici dipendenti, l'Astat analizza le retribuzioni corrisposte ai dipendenti del settore privato in provincia di Bolzano al fine di misurare il differenziale retri-



der Lohnunterschied zwischen beschäftigten Männern und Frauen, der sogenannte **Gender Pay Gap**⁽¹⁾, ermittelt wird. Die Ursachen für diese Unterschiede sind nicht immer eindeutig feststellbar.

Gender Pay Gap von 17,2% bei Vollzeitarbeitsverhältnissen

Die Analyse der NISF-Daten ergibt eine durchschnittliche Tagesentlohnung⁽²⁾ von 97,12 Euro im Jahr 2017. Auf aggregiertem Niveau scheint der Unterschied zwischen Männern und Frauen vorerst beträchtlich: Den 110,49 Euro, welche die Männer durchschnittlich pro Tag verdienen, steht eine Durchschnittsentlohnung der Frauen von 77,22 Euro pro Tag gegenüber. Der Gender Pay Gap beträgt somit 33,27 Euro bzw. 30,1%.

Wie komplex die Analyse der Entlohnung ist, zeigt sich, wenn man die Daten im Detail betrachtet. Bereits die Trennung zwischen Voll- und Teilzeitarbeit verändert die Situation beträchtlich. In beiden Fällen ist der Gender Pay Gap (*Vollzeit: 17,2%, Teilzeit: 9,0%*) deutlich kleiner als beim durchschnittlichen Gesamtwert (30,1%). Da die Arbeitswelt von einem hohen Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen (50,2% im Vergleich zu 13,7% der Männer) gekennzeichnet ist, haben die relativ geringen Teilzeitgehälter einen deutlichen Einfluss auf den Gesamtdurchschnitt.

Dieses Beispiel weist auf die Notwendigkeit hin, möglichst nicht zusammengefasste Daten zu verwenden, um die „gleiche Entlohnung bei gleicher Arbeit“ zu analysieren. Für die folgende Analyse der Lohnunterschiede wurden deshalb nur **Vollzeitbeschäftigte** und deren Entlohnung nach Wirtschaftssektor, beruflicher Qualifikation, Vertragsart, Anzahl der vergüteten Wochen und Alter berücksichtigt. Dazu wurden alle vom NISF bereitgestellten Klassifikationsvariablen verwendet.

Nahezu auf allen Ebenen besteht ein Gender Pay Gap zu Gunsten der Männer

Bei fast allen untersuchten Merkmalen ergibt sich ein Unterschied zu Gunsten der Männer. Die einzigen Ausnahmen finden sich bei den *Lehrlingen*, in der Altersklasse *bis 19 Jahre* und in den Wirtschafts-

butivo tra uomini e donne, il cosiddetto **Gender Pay Gap**⁽¹⁾. Le cause di tale differenziale non sono sempre chiaramente individuabili.

Gender Pay Gap al 17,2% nei rapporti di lavoro a tempo pieno

Dall'analisi dei dati INPS emerge che la retribuzione media giornaliera⁽²⁾ nel 2017 ammonta a 97,12 euro. A livello aggregato, il divario fra maschi e femmine appare subito rilevante: a fronte di un salario medio giornaliero pari a 110,49 euro percepito dai lavoratori maschi, le lavoratrici incassano mediamente 77,22 euro. Il Gender Pay Gap ammonta quindi a 33,27 euro in termini assoluti ed al 30,1% in termini relativi.

La complessità dell'analisi della variabile retributiva emerge esaminando i dati nel dettaglio. Già distinguendo tra lavoro full-time e part-time, la situazione varia considerevolmente. In entrambi i casi il Gender Pay Gap (*tempo pieno: 17,2%; tempo parziale: 9,0%*) mostra valori inferiori rispetto al dato medio aggregato (30,1%). Essendo il mondo del lavoro caratterizzato da un'elevata percentuale di donne con un impiego part-time (il 50,2% contro il 13,7% degli uomini), i compensi relativamente bassi in questa tipologia contrattuale incidono in modo significativo sul valore medio calcolato a livello aggregato.

Questo esempio richiama la necessità di utilizzare possibilmente dati disaggregati, per misurare la "parità retributiva a parità di lavoro". Nella seguente analisi del differenziale retributivo sono stati quindi considerati esclusivamente i **lavoratori a tempo pieno** e le loro retribuzioni distinte per settore economico, qualifica professionale, tipologia contrattuale, numero di settimane retribuite ed età. A tal fine sono state utilizzate tutte le variabili di classificazione messe a disposizione dall'INPS.

Gender Pay Gap quasi sempre a favore dei lavoratori di sesso maschile

Per quasi tutte le caratteristiche analizzate emerge un differenziale a favore degli uomini. Le uniche eccezioni si hanno nella qualifica di *Apprendista*, nella classe di età *fino ai 19 anni* e nei settori economici *Costru-*

(1) Prozentuale Differenz zwischen der durchschnittlichen Bruttotagesentlohnung von Männern und Frauen im Verhältnis zur durchschnittlichen Bruttotagesentlohnung von Männern
Differenza in percentuale tra la retribuzione giornaliera media lorda dei maschi e delle femmine, in rapporto alla retribuzione giornaliera media lorda maschile.

(2) Bruttoentlohnung im sozialversicherungspflichtigen Sinne. Weitere Hinweise zur verwendeten Methodik sind am Ende dieser Mitteilung angeführt.
Retribuzione lorda ai fini previdenziali. Per ulteriori informazioni sulla metodologia impiegata, vedasi la parte finale del notiziario.

Tab. 1

Unselbstständig Beschäftigte mit Vollzeitstelle in der Privatwirtschaft (a) und Bruttoentlohnungen (b) nach Geschlecht, Wirtschaftssector, beruflicher Qualifikation, Vertragsart, vergüteten Wochen und Alter - 2017
Lavoratori dipendenti a tempo pieno nel settore privato (a) e relative retribuzioni lorde (b) per sesso, settore economico, qualifica professionale, tipologia contrattuale, settimane retribuite ed età - 2017

	Unselbstständig Beschäftigte (%)			Durchschnittliche Tagesentlohnung (Euro)		Gender Pay Gap (%)	
	Lavoratori dipendenti (%)			Retribuzione giornaliera media (euro)			
	Frauen Femmine	Männer Maschi	Insgesamt Totale	Frauen Femmine	Männer Maschi		
Wirtschaftssektor							
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	..	0,4	0,3	128,24	114,51	-12,0	Estrazione di minerali da cave e miniere
Verarbeitendes Gewerbe	10,7	26,3	21,6	100,98	118,73	15,0	Attività manifatturiere
Energieversorgung	0,5	1,2	1,0	136,89	163,33	16,2	Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	0,1	0,6	0,4	126,54	121,28	-4,3	Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento
Baugewerbe	1,3	17,0	12,3	102,48	99,01	-3,5	Costruzioni
Handel; Reparatur von Kraftwagen und Krafträdern	18,3	15,1	16,1	94,13	118,03	20,3	Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli
Verkehr und Lagerung	2,6	7,7	6,1	103,53	110,69	6,5	Trasporto e magazzinaggio
Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	39,5	16,5	23,4	86,91	99,70	12,8	Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione
Information und Kommunikation	2,0	1,9	1,9	117,85	146,66	19,6	Serv. di informazione e comunicazione
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	2,9	2,8	2,8	132,70	187,78	29,3	Attività finanziarie e assicurative
Grundstücks- und Wohnungswesen	0,4	0,2	0,3	108,05	144,98	25,5	Attività immobiliari
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	4,7	2,3	3,0	106,12	137,63	22,9	Attività professionali, scientifiche e tecniche
Vermietung, Reisebüros, unterstützende Dienstleistungen für Unternehmen	3,7	3,2	3,4	94,64	107,65	12,1	Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese
Erziehung und Unterricht	2,1	1,0	1,3	106,44	122,36	13,0	Istruzione
Gesundheits- und Sozialwesen	5,0	0,9	2,1	94,75	108,77	12,9	Sanità e assistenza sociale
Kunst, Sport, Unterhaltung und Erholung	1,5	0,9	1,1	101,51	115,45	12,1	Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento
Sonstige Dienstleistungen	4,7	2,0	2,8	85,16	124,57	31,6	Altre attività di servizi
Private Haushalte als Arbeitgeber für Hauspersonal	..	..	..	82,62	85,49	3,4	Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico
Berufliche Qualifikation							
Arbeiter	49,5	66,0	61,0	84,50	98,99	14,6	Operai
Angestellte	45,1	25,9	31,7	102,94	133,47	22,9	Impiegati
Leitende Mitarbeiter	1,3	3,2	2,6	197,19	230,56	14,5	Quadri
Führungskräfte	0,1	0,8	0,6	389,16	502,39	22,5	Dirigenti
Lehrlinge	3,8	4,0	4,0	58,09	52,64	-10,4	Apprendisti
Anderes	0,3	0,2	0,2	183,72	222,60	17,5	Altro
Vertragsart							
Unbefristet	53,6	72,2	66,6	100,94	120,70	16,4	Tempo indeterminato
Befristet	16,8	14,1	14,9	84,25	90,99	7,4	Tempo determinato
Saisonarbeit	29,6	13,7	18,5	87,21	100,46	13,2	Stagionale
Vergütete Wochen							
52 Wochen	49,5	67,8	62,3	100,61	120,88	16,8	52 settimane
29 bis 51 Wochen	25,4	17,1	19,6	87,16	97,18	10,3	da 29 a 51 settimane
13 bis 28 Wochen	12,6	8,4	9,7	81,26	87,49	7,1	da 13 a 28 settimane
bis 12 Wochen	12,5	6,7	8,4	80,37	86,60	7,2	fino a 12 settimane
Alter (Jahre)							
<=19	5,9	4,7	5,1	58,27	52,84	-10,3	<=19
20-24	16,1	10,2	12,0	78,47	81,19	3,4	20-24
25-29	16,0	11,2	12,6	88,92	96,59	7,9	25-29
30-34	12,5	11,4	11,7	97,10	108,33	10,4	30-34
35-39	10,0	12,1	11,4	101,08	116,50	13,2	35-39
40-44	9,8	12,5	11,7	102,88	125,09	17,8	40-44
45-49	10,6	13,3	12,5	105,80	131,86	19,8	45-49
50-54	9,3	11,8	11,1	106,37	132,42	19,7	50-54
55-59	6,3	8,4	7,8	109,64	136,49	19,7	55-59
60-64	2,8	3,4	3,2	106,27	143,02	25,7	60-64
>=65	0,7	1,0	0,9	97,78	127,46	23,3	>=65
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	96,14	116,16	17,2	Totale

Legende: **Höchstwerte der Klasse**
Tiefstwerte der Klasse

Lohnunterschied zu Ungunsten der Frauen
Lohnunterschied zu Gunsten der Frauen

Legenda: **Valori massimi nella classe**
Valori minimi nella classe

Differenziale retributivo a sfavore delle donne
Differenziale retributivo a favore delle donne

(a) Ohne Landwirtschaftssektor
Settore agricolo escluso

(b) Bruttoentlohnung im sozialversicherungspflichtigen Sinne
Retribuzione lorda ai fini previdenziali

Quelle: NISF (Osservatorio statistico sui Lavoratori dipendenti), Auswertung des ASTAT

Fonte: INPS (Osservatorio statistico sui Lavoratori dipendenti), elaborazione ASTAT

sektoren *Baugewerbe* und *Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden* und *Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen* (in diesen Sektoren sind jedoch nur sehr wenige Frauen tätig). Die vorhandenen Lohnunterschiede lassen sich dennoch nicht eindeutig auf das Merkmal Geschlecht zurückführen. Vielmehr spielen Faktoren wie Alter, Wirtschaftssektor oder Vertragsart eine durchaus maßgebliche Rolle.

Mit zunehmendem Alter nimmt der geschlechtsspezifische Lohnunterschied zu

Betrachtet man den Gender Pay Gap nach einzelnen Altersklassen der unselbstständig Beschäftigten, so zeigt sich, dass dieser mit zunehmendem Alter kontinuierlich ansteigt.

Den bei weitem größten Sprung gibt es bereits in den ersten beiden Altersklassen. Fällt der Gender Pay Gap in der Altersklasse bis 19 Jahre noch deutlich zu Gunsten der Frauen aus (-10,3%), so beträgt er bei den 20- bis 24- Jährigen 3,4% zu Gunsten der Männer.

Der geschlechtsspezifische Lohnunterschied beginnt ab der Altersklasse zwischen 30 und 34 Jahren deutlich anzusteigen: hier beträgt die Kluft zwischen den Geschlechtern bereits 10,4% und bei den 45- bis 49jährigen gar 19,8%.

Dies legt den Schluss nahe, dass die Babypause - und das damit zusammenhängende geringere Dienstalter der Frauen nach dem Wiedereintritt in das Erwerbsleben - großen Einfluss auf die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern haben kann. Unterstützt wird diese Annahme vom kontinuierlichen Rückgang der Zahl der Arbeitnehmerinnen mit Vollzeitstelle in den Altersklassen über 29 Jahren. Die Variable „Dienstalter“ steht für eine weiterführende Analyse nicht zur Verfügung. Jedenfalls ist die Zunahme des Gender Pay Gap in den Altersklassen, in denen ein Großteil der Frauen aus familiären Gründen vorübergehend aus dem Arbeitsleben aussteigt, deutlich ersichtlich.

Nennenswerte Veränderungen des Gender Pay Gap sind auch in den Altersklassen ab 60 Jahren zu verzeichnen. Aufgrund der geringen Anzahl der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in diesen Altersklassen sowie der eingeschränkten Möglichkeiten zur Aufschlüsselung der Untersuchungsvariablen lassen sich hierzu jedoch keine eindeutigen Schlüsse ziehen. Man kann aber behaupten, dass sich die für junge Menschen relativ geringe Kluft für die älteren Altersgruppen tendenziell vergrößert, was darauf hindeutet, dass die Karrierewege und die damit verbundenen Lohnerhöhungen für Männer und Frauen sehr unterschiedlich sind. Dies dürfte sich auch negativ auf die Rentenaussichten auswirken.

zioni e Estrazione di minerali e Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento (in tale settore è tuttavia occupato un esiguo numero di donne). Le differenze retributive considerate non possono in ogni caso essere ricondotte esclusivamente alla differenza di genere. Altri fattori come l'età, il settore economico o la tipologia contrattuale giocano, infatti, un ruolo decisivo.

Il differenziale retributivo di genere aumenta con l'età

Se si considera il Gender Pay Gap delle singole classi d'età dei lavoratori dipendenti, si osserva che esso cresce progressivamente all'aumentare dell'età.

Gli incrementi sono piuttosto evidenti già nelle prime due classi d'età. Se il Gender Pay Gap nella classe d'età fino a 19 anni è ancora chiaramente a favore delle donne (-10,3%), esso cresce al 3,4% in favore dei lavoratori di sesso maschile nella classe d'età tra i 20 e i 24 anni.

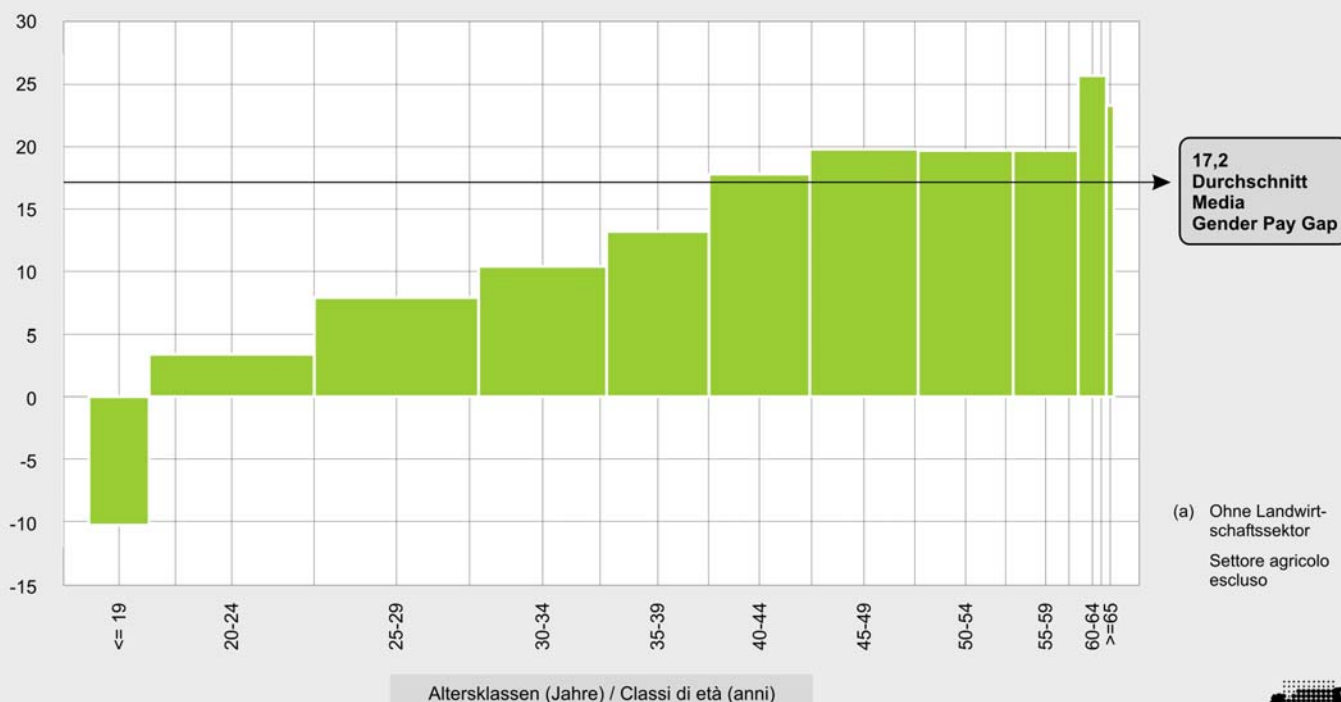
Il differenziale retributivo di genere comincia ad aumentare sensibilmente dalla classe d'età compresa tra i 30 e i 34 anni: qui il gap è pari al 10,4% e raggiunge il 19,8% per la classe tra i 45 e i 49 anni.

Ciò supporta la tesi per cui l'assenza per maternità, e dunque la minore anzianità di servizio delle lavoratrici una volta rientrate al lavoro, possano essere determinanti nel differenziale retributivo tra i sessi. Ciò è avvalorato anche dalla continua diminuzione del numero delle lavoratrici a tempo pieno nelle classi d'età superiori ai 29 anni. Un'analisi più approfondita richiederebbe il dato sull'anzianità di servizio, qui tuttavia non disponibile. In ogni caso l'incremento del Gender Pay Gap, nella fascia d'età nella quale gran parte delle donne si ritira temporaneamente dal mondo del lavoro per formare una famiglia, è abbastanza evidente.

Variazioni rilevanti del Gender Pay Gap si registrano anche nelle classi d'età dai 60 anni in poi. A causa del limitato numero di lavoratori di entrambi i sessi in questa fascia d'età, così come della limitata possibilità di disaggregazione delle variabili analizzate, non è possibile trarre conclusioni certe sull'interpretazione di tale fenomeno. Si può affermare che il divario, abbastanza contenuto per i più giovani, tende ad ampliarsi per le fasce di età più avanzata, indicando come i percorsi di carriera e quindi le progressioni salariali, siano molto differenti per maschi e femmine. Ciò produrrà verosimilmente effetti negativi anche sulle prospettive pensionistiche.

Gender Pay Gap und Arbeitnehmerinnen in der Privatwirtschaft (a) mit Vollzeitstelle nach Altersklasse - 2017

Gender Pay Gap e lavoratrici dipendenti a tempo pieno nel settore privato (a) per classe di età - 2017



© astat 2019 - Ir



Gender Pay Gap am ungünstigsten für Frauen im Dienstleistungssektor

Die Untersuchung nach Wirtschaftssektor zeigt zum Teil deutliche Unterschiede beim Gender Pay Gap. In den Sektoren *Bergbau und Gewinnung von Erden und Steinen* sowie im *Baugewerbe* gibt es einen Gap zu Gunsten der Frauen (-12,0% und -3,5%). In diesen Wirtschaftsbereichen sind jedoch nur sehr wenige Frauen beschäftigt.

Die meisten Arbeitnehmerinnen finden sich im *Gastgewerbe* mit 39,5%: Hier besteht ein mäßiger Gender Pay Gap von 12,8% zu Gunsten der Männer bei einer gleichzeitig besonders niedrigen durchschnittlichen Tagesentlohnung (99,70 Euro für die Männer und 86,91 Euro für die Frauen).

Die Dienstleistungssektoren sind diejenigen, in denen Frauen am stärksten benachteiligt werden. Der größte Gap besteht in den *anderen Dienstleistungen* (31,6%), wo Frauen eine durchschnittliche Tagesentlohnung von 85,16 Euro und Männer von 124,57 Euro erhalten.

Auch der Lohnunterschied im Sektor der *Finanz- und Versicherungsdienstleistungen* ist beachtlich (29,3%). Hier erhalten die Männer die höchste durchschnittliche Tagesentlohnung mit 187,78 Euro, während ihre weiblichen Kolleginnen 132,70 Euro erhalten.

Gender Pay Gap più sfavorevole per le donne occupate nel settore terziario

La disaggregazione per settore economico mostra chiare differenze riguardanti il Gender Pay Gap. Nella sezione *Estrazione di minerali da cave e miniere*, così come nelle *Costruzioni*, si osserva un differenziale favorevole alle donne (-12,0% e -3,5%). Queste branche economiche tuttavia hanno un esiguo numero di donne occupate.

La maggior parte delle lavoratrici dipendenti (39,5% del totale) è occupata nel settore *Attività dei servizi di alloggio e ristorazione*. Qui il Gender Pay Gap a favore degli uomini è contenuto, pari al 12,8%, a fronte però di una retribuzione giornaliera media particolarmente bassa (99,70 euro per gli uomini e 86,91 euro per le donne).

Le branche del settore terziario risultano quelle dove le donne sono più penalizzate. Il maggiore gap a favore degli uomini si osserva nel settore *Altre attività di servizi* (31,6%), dove le donne registrano una retribuzione giornaliera media di 85,16 euro e gli uomini di 124,57 euro.

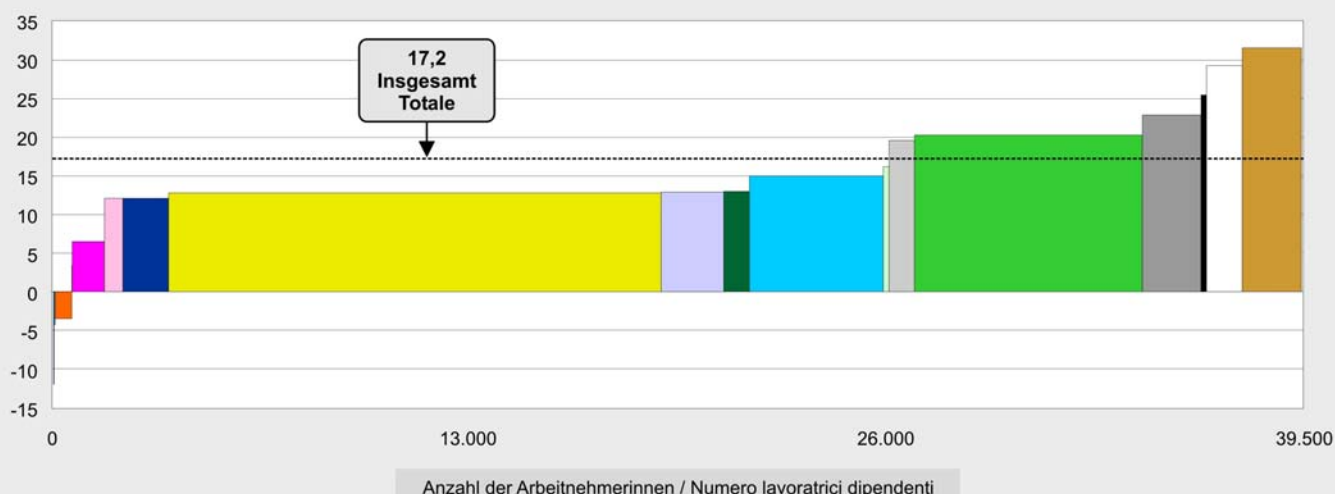
Piuttosto evidente è anche il differenziale retributivo nel settore *Attività finanziarie e assicurative* (29,3%), dove gli uomini registrano la retribuzione più alta tra tutti i settori: 187,78 euro al giorno, contro 132,70 euro delle colleghe.

Gender Pay Gap (Vollzeit) in der Privatwirtschaft (a) nach Wirtschaftssector - 2017

Prozentwerte

Gender pay gap (a tempo pieno) nel settore privato (a) per settore economico - 2017

Valori percentuali



- | | |
|---|---|
| Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden
Estrazione di minerali da cave e miniere | Erziehung und Unterricht
Istruzione |
| Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung
Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento | Verarbeitendes Gewerbe
Attività manifatturiere |
| Baugewerbe
Costruzioni | Energieversorgung
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata |
| Kunst, Sport, Unterhaltung und Erholung
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento | Information und Kommunikation
Servizi di informazione e comunicazione |
| Verkehr und Lagerung
Trasporto e magazzinaggio | Handel; Reparatur von Kraftwagen und Krafträdern
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli |
| Vermietung, Reisebüros, unterstützende Dienstleistungen für Unternehmen
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese | Freiberufl., wissenschaftl. u. technische Dienstleistungen
Attività professionali, scientifiche e tecniche |
| Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione | Grundstücks- und Wohnungswesen
Attività immobiliari |
| Private Haushalte als Arbeitgeber für Hauspersonal
Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico | Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
Attività finanziarie e assicurative |
| Gesundheits- und Sozialwesen
Sanità e assistenza sociale | Sonstige Dienstleistungen
Altre attività di servizi |

(a) Ohne Landwirtschaftssektor
Settore agricolo escluso

© astat 2019 - Ir

Viele Frauen haben saisonale oder befristete Verträge, nur wenige sind Führungskräfte oder leitende Mitarbeiter

Die Frauen sind nicht nur traditionellerweise in Sektoren mit niedrigerer Entlohnung beschäftigt, sondern auch die Vertragsart, mit der sie angestellt sind, trägt maßgeblich dazu bei, dass der Gender Pay Gap zu ihren Ungunsten hoch bleibt.

Betrachtet man die Vollzeitbeschäftigten nach Vertragsart, lässt sich erkennen, dass der Anteil der Frauen mit einem befristeten oder Saisonvertrag, die üblicherweise schlechter entlohnt werden, besonders hoch

Molte donne con contratti stagionali o a termine e poche tra quadri e dirigenti

Le donne, non solo si collocano tradizionalmente in settori con bassa retribuzione, ma anche il tipo di contratto in cui molte di esse si trovano inquadrato, contribuisce in misura rilevante a mantenere elevato il Gender Pay Gap che le penalizza.

Considerando gli occupati a tempo pieno, se si analizza la tipologia contrattuale, si può notare come la quota di donne con contratti a termine o stagionali, tipicamente a più basso reddito, sia particolarmente

ist: 46,4% der Frauen zu 27,8% der Männer. Die untersuchten Daten zeigen deutlich, dass bei diesen Vertragsarten gegenüber den unbefristeten Arbeitsverträgen eine niedrigere durchschnittliche Tagesentlohnung verzeichnet wird.

Die Frauen sind zudem im Vergleich zu den Männern in den höchsten Einkommensklassen, die mit höheren Einstufungen einhergehen, unterrepräsentiert: Nur 1,4% der Frauen sind Führungskräfte oder leitende Mitarbeiter gegenüber 4,0% der Männer. Diese Daten bestätigen auch für Südtirol die Existenz der sogenannten „Gläsernen Decke“, nach der es Frauen nicht leicht gelingt in Führungspositionen aufzusteigen. Mit anderen Worten: Je höher die Einkommensstufe, desto weniger Frauen sind vertreten.

elevata: il 46,4%, contro solo il 27,8% degli uomini. I dati analizzati mostrano chiaramente come per tali contratti venga registrata una retribuzione giornaliera media inferiore rispetto a quella dei contratti a tempo indeterminato.

Rispetto ai colleghi maschi, le donne sono inoltre sottorappresentate nelle classi retributive meglio remunerate, collegate a inquadramenti di più alto livello: solo l'1,4% delle donne è dirigente o quadro, a fronte del 4,0% degli uomini. Questi dati confermano anche per l'Alto Adige l'esistenza del cosiddetto "soffitto di cristallo", che consiste nel difficile raggiungimento delle posizioni di vertice da parte delle donne. In altre parole, più si sale nella scala dei redditi, tanto meno le donne risultano rappresentate.

Gender Pay Gap seit 2010 nahezu unverändert, was mit einer hohen weiblichen Beschäftigungsquote einhergeht

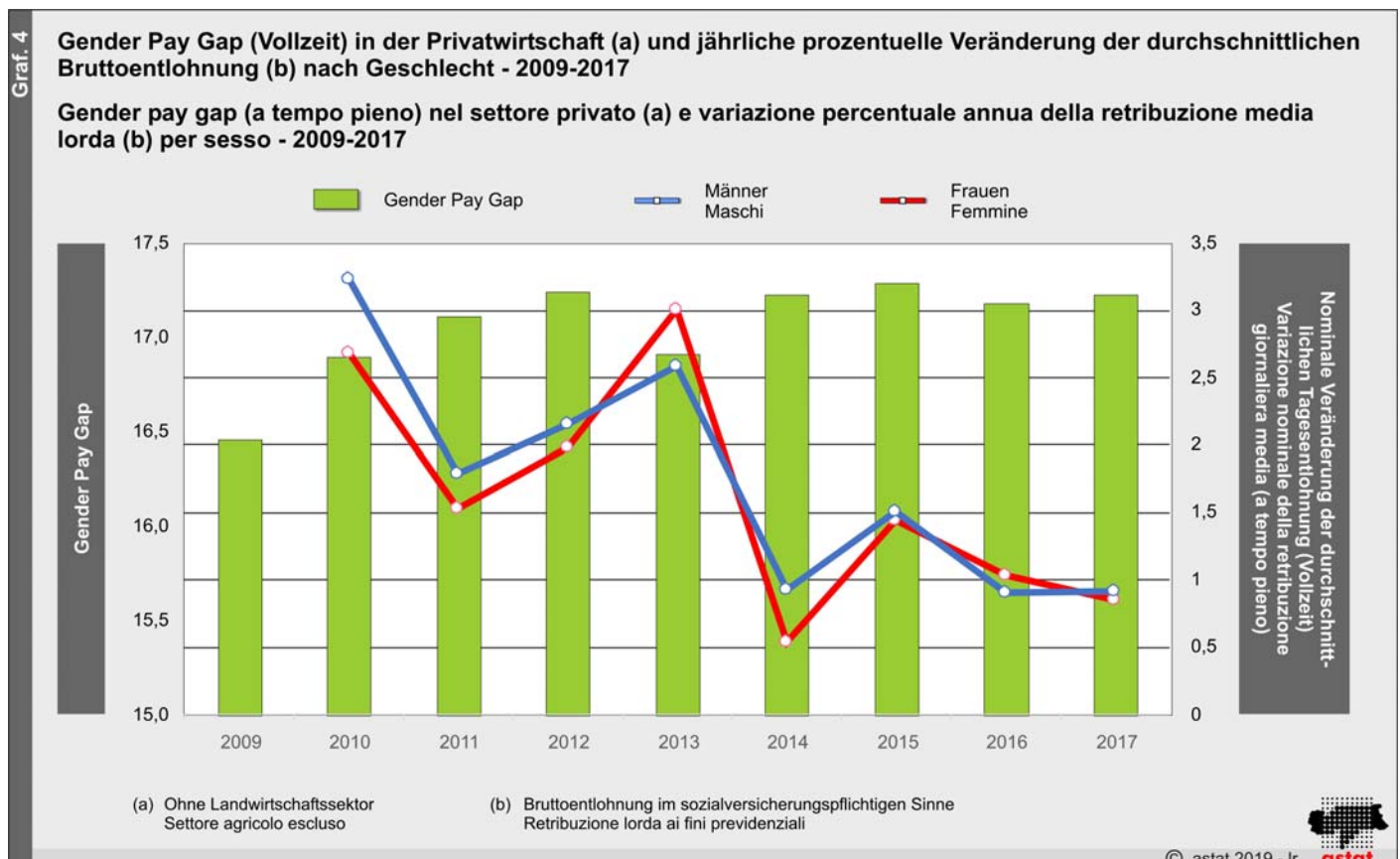
Gender Pay Gap quasi invariato dal 2010, in linea con un alto tasso di occupazione femminile

Im Jahr 2011 hat die Europäische Kommission den Europäischen Equal Pay Day ins Leben gerufen. Seither veröffentlicht das Landesinstitut für Statistik (ASTAT) jährlich entsprechende Daten auf der Grundlage der Entlohnungen der unselbstständig Beschäftigten in der Südtiroler Privatwirtschaft.

Nel 2011 la Commissione Europea ha istituito la giornata europea della parità retributiva (Equal Pay Day). Da allora l'Istituto provinciale di statistica (Astat) pubblica annualmente i relativi dati sulla base delle retribuzioni dei lavoratori dipendenti nel settore privato in provincia di Bolzano.

Ein Vergleich der bisher publizierten Daten zeigt, dass sich der Gender Pay Gap im Lauf der Jahre nicht

Un confronto tra i dati pubblicati fino ad ora mostra che il Gender Pay Gap nel corso degli anni non è va-



signifikant verändert hat. 2009 betrug er 16,5% und bewegt sich seither konstant um die 17%. 2013 und 2016 waren die bisher einzigen Jahre, in denen die Löhne der weiblichen Beschäftigten stärker gestiegen sind als jene der männlichen. Entsprechend gab es in diesen Jahren einen leichten Rückgang des Gender Pay Gap.

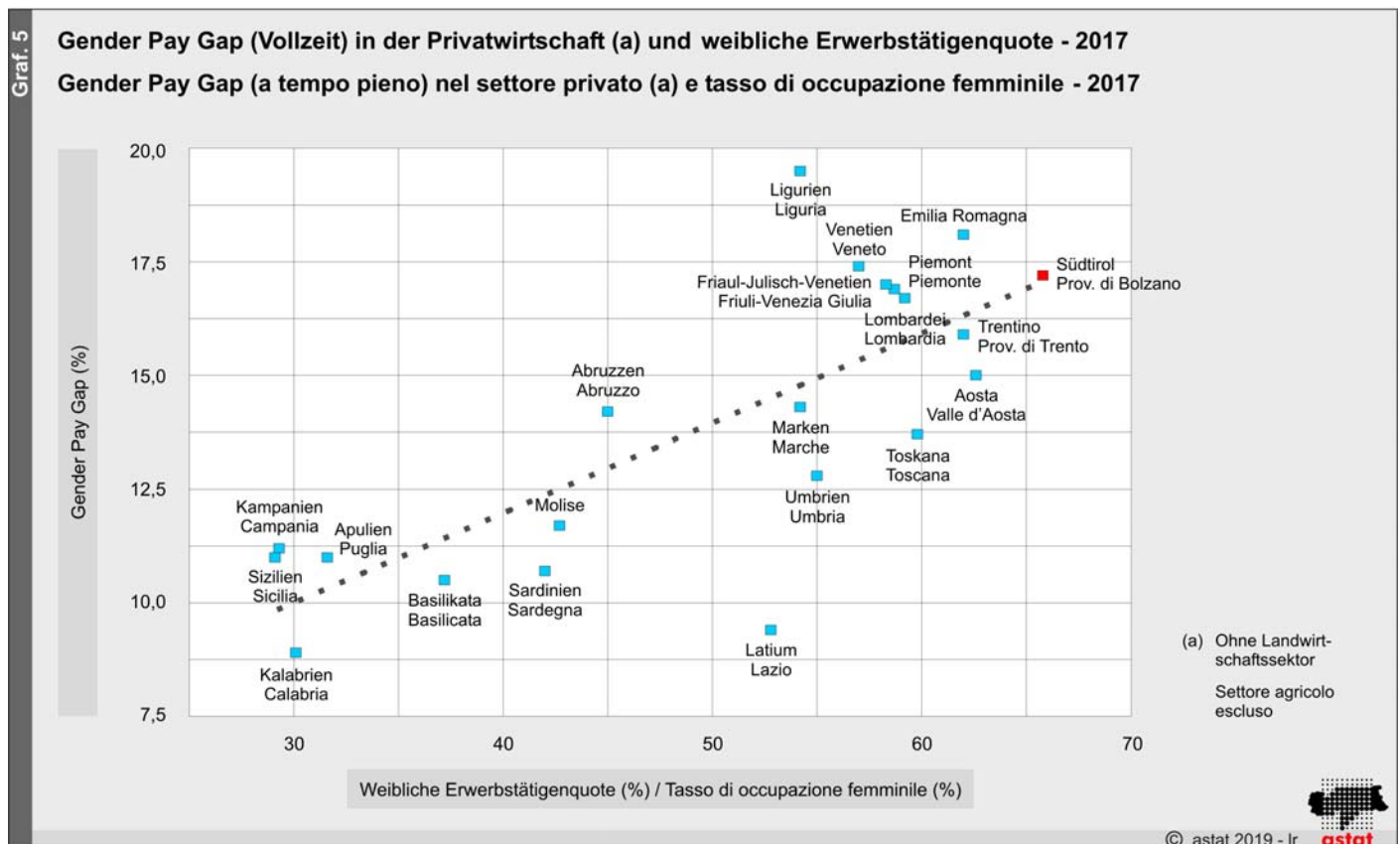
In Bezug auf den Konjunkturzyklus lässt sich beobachten, dass in den hochentwickelten Staaten der Gender Pay Gap trotz besonders niedriger Arbeitslosenraten und beträchtlicher Erwerbstätigenquoten der Frauen hohe Werte erreicht. Dies bestätigen auch Untersuchungen der Europäischen Union und die Daten des Eurostat. Grund dafür könnten folgende Zusammenhänge sein: In Gesellschaften mit geringer weiblicher Erwerbstätigenquote sind die Frauen, die arbeiten, durchschnittlich besonders gut ausgebildet, besetzen höhere Positionen und beziehen ein besseres Einkommen. Dadurch verringert sich der Gender Pay Gap. In Gesellschaften, in denen die Beschäftigung zunimmt und auch für weniger qualifizierte Tätigkeiten höhere Durchschnittsentlohnungen erzielt werden, wird die Erwerbstätigkeit für alle leichter zugänglich und einträglicher. In der Folge steigt der Anteil der weniger qualifizierten weiblichen und gleichzeitig schlechter entlohnten Beschäftigten deutlich an. Diese größere Beteiligung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt führt insgesamt zu einem höheren Gender Pay Gap.

Vergleicht man die jeweiligen weiblichen Erwerbstätigenquoten mit dem Gender Pay Gap der einzelnen italienischen Regionen, so lässt sich in der Tat fest-

riato in modo significativo. Nel 2009 ammontava al 16,5% e da allora si aggira costantemente attorno al 17%. Solo nel 2013 e nel 2016 le retribuzioni delle lavoratrici sono cresciute maggiormente di quelle dei colleghi maschi parallelamente ad una lieve diminuzione del Gender Pay Gap.

In relazione al ciclo economico si deve osservare che nelle economie più sviluppate il Gender Pay Gap, nonostante un basso tasso di disoccupazione e un tasso di occupazione femminile considerevole, raggiunge valori elevati. Questo è confermato anche da ricerche dell'Unione Europea e dai dati Eurostat. I motivi potrebbero essere descritti come segue. Nelle società con basso tasso di occupazione femminile, mediamente le donne che lavorano sono ben istruite, occupano posizioni più rilevanti e percepiscono un reddito più elevato. Questi fattori riducono il Gender Pay Gap. Al contrario, nelle società in cui l'occupazione aumenta e vengono pagati salari medi maggiori, anche per attività poco qualificate, l'occupazione diviene per tutti un po' più accessibile e redditizia. Di conseguenza aumenta nettamente la quota delle donne con occupazione meno qualificata e allo stesso tempo meno pagata. La maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro determina quindi, nell'insieme, un maggiore Gender Pay Gap.

Mettendo a confronto i tassi di occupazione femminile con il Gender Pay Gap delle regioni italiane si può osservare, infatti, come i territori con un più alto tasso



stellen, dass die Gebiete mit einer höheren Erwerbstätigenquote von Frauen ein höheres geschlechtsspezifisches Lohngefälle aufweisen. Die Provinz Bozen mit einer weiblichen Erwerbstätigenquote von 65,9% scheint in diese Kategorie zu fallen, wohingegen in Regionen, die eine niedrige Frauenbeschäftigung aufweisen, das Gender Pay Gap geringer ist.

Alles in allem zeigt die Analyse sehr deutlich bestehende Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern auf. Der Gender Pay Gap erreicht insgesamt 30,1%, bei ausschließlicher Betrachtung aller Vollzeitbeschäftigten 17,2% und bei den Vollzeitbeschäftigten im Alter von bis zu 34 Jahren 6,8% (in diese Altersgruppe fallen mehr als die Hälfte aller vollzeitbeschäftigten Frauen).

Die Daten zeigen somit auf, dass die Ursachen für die Einkommenskluft in einem beträchtlichen Ausmaß im Verhalten nach althergebrachten geschlechtsspezifischen Rollenmustern gesehen werden sollen, die in unserer Gesellschaft vorherrschen; dies drückt sich in einer höheren Teilzeitbeschäftigungsquote bei Frauen aus, welche sich häufig auf bestimmte Wirtschaftssektoren sowie auf Berufsbilder mit geringem Einkommen, einhergehend mit familiär bedingten diskontinuierlichen Erwerbsverläufen, konzentriert.

Deshalb ist es schwierig mit Sicherheit zu sagen, ob in einigen Fällen zu den oben dargelegten Umständen auch eine rein geschlechterspezifische Benachteiligung hinzukommt. Wichtig ist es jedoch hervorzuheben, dass eine derartige Benachteiligung eine bereits durch allgemeine strukturelle Probleme gefährdete Entlohnungssituation verfestigen würde.

Methodik

Bei der Analyse von Entlohnungen müssen verschiedene Aspekte berücksichtigt werden. In erster Linie ist die Kenntnis von Datenquelle (Stichprobenerhebung oder Zählung, Verwaltungs- oder statistische Quelle) und Untersuchungsfeld (unselbstständig und/oder selbstständig Beschäftigte, Privatwirtschaft und/oder öffentlicher Sektor) wichtig. Weiters ist es unerlässlich, die verwendete Untersuchungsvariable klar und eindeutig zu definieren. Die Ergebnisse können unterschiedlich ausfallen, je nachdem, ob es sich um Stunden-, Tages-, Monats- oder Jahreslöhne bzw. Brutto- oder Nettolöhne handelt.

Die hier analysierten Daten stammen vom NISF (*Osservatorio statistico sui Lavoratori dipendenti* - www.inps.it), auf welches für methodische Vertiefungen verwiesen wird. Die Daten betreffen ausschließlich die **unselbstständigen, nicht landwirtschaftlichen Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft, die beim NISF versichert sind**. Die Untersuchungsvariable ist der jährliche **Bruttolohn**⁽³⁾ (Kassenkriterium). Für die Ermittlung des Lohnunterschiedes zwischen den

di occupazione femminile registrino tendenzialmente anche un differenziale retributivo di genere più elevato. La provincia di Bolzano, con un tasso d'occupazione femminile del 65,9%, sembra rientrare proprio in tale fattispecie. Al contrario, nelle regioni con una bassa occupazione femminile, il Gender Pay Gap risulta più contenuto.

Riassumendo, l'analisi mostra chiaramente come sussista un differenziale retributivo tra donne e uomini. Il Gender Pay Gap raggiunge il 30,1% al livello di aggregazione massima, il 17,2% considerando esclusivamente i rapporti di lavoro a tempo pieno ed il 6,8%, se si analizzano i lavoratori a tempo pieno fino a 34 anni di età (comprendenti oltre la metà delle lavoratrici a tempo pieno).

I dati mostrano, quindi, che le cause del differenziale retributivo sono da riscontrarsi in misura marcata nelle scelte legate a ruoli precostituiti esistenti nella nostra società, caratterizzata da una maggiore quota di lavoro part-time per le donne. Esse si concentrano spesso in settori economici e in profili professionali a bassa remunerazione, il tutto connesso poi a percorsi lavorativi discontinui, a causa degli impegni famigliari.

Risulta arduo dire con certezza se in alcuni casi a questa situazione si aggiunga anche una discriminazione puramente di genere. È importante sottolineare però che una eventuale discriminazione andrebbe comunque a condizionare una situazione retributiva già compromessa da problemi strutturali generalizzati.

Metodologia

Nell'analisi delle retribuzioni vanno considerati diversi aspetti. Innanzitutto, è necessario conoscere la fonte di provenienza dei dati (indagini campionarie o rilevazioni censuarie, fonti amministrative o statistiche) e il campo di osservazione (lavoratori dipendenti o/e autonomi, settore privato o/e pubblico). Inoltre, è indispensabile definire in modo chiaro ed univoco la variabile di analisi utilizzata. I risultati possono differire a seconda che si tratti di retribuzione oraria, giornaliera, mensile oppure annuale, lorda o netta.

I dati utilizzati nella presente analisi provengono dall'*Osservatorio statistico sui Lavoratori dipendenti* dell'INPS (www.inps.it), al quale si rinvia per eventuali approfondimenti metodologici, e riguardano esclusivamente i **lavoratori dipendenti privati non agricoli assicurati presso l'INPS**. La variabile di analisi è la **retribuzione lorda**⁽³⁾ nell'anno (criterio di cassa). Per determinare il differenziale retributivo fra i generi è stata calcolata la **retribuzione gior-**

(3) Bruttoentlohnung im sozialversicherungspflichtigen Sinne
Retribuzione lorda ai fini previdenziali

Geschlechtern wurde die **durchschnittliche Tagesentlohnung** berechnet (besser geeignet wäre der Stundenlohn, es stehen jedoch keine Daten bezüglich der geleisteten Arbeitsstunden zur Verfügung). Sie ist das Verhältnis zwischen Bruttolohn und Anzahl der entlohten Tage im Jahr.

Das in dieser Mitteilung genannte **Gender Pay Gap** wird als prozentuale Differenz zwischen der durchschnittlichen Bruttotagesentlohnung von Männern und Frauen im Verhältnis zur durchschnittlichen Bruttotagesentlohnung von Männern berechnet.

Aufgrund der Beschaffenheit der Datenquelle konnte die Analyse nur mit Einschränkungen ihrer Detailliertheit durchgeführt werden. So konnte z.B. die Bruttoentlohnung nicht um die möglicherweise geleisteten Überstunden bereinigt werden.

Vergleichbarkeit

Die Grunddaten stammen aus einem Verwaltungsarchiv und können sich somit - je nach Extraktionszeitpunkt - bezogen auf denselben Zeitraum geringfügig voneinander unterscheiden.

Hinweise für die Redaktion:

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an Luca Frigo (Tel. 0471 41 84 43).

Nachdruck, Verwendung von Tabellen und Grafiken, fotomechanische Wiedergabe - auch auszugsweise - nur unter Angabe der Quelle (Herausgeber und Titel) gestattet.

naliera media (la retribuzione oraria sarebbe stata la misura ideale, ma i dati relativi al monte ore lavorate non sono disponibili), data dal rapporto tra retribuzione lorda e numero di giornate retribuite nell'anno.

Il **Gender Pay Gap** a cui ci si riferisce in questo notiziario è calcolato come differenza in percentuale tra la retribuzione giornaliera media lorda dei maschi e delle femmine, in rapporto alla retribuzione giornaliera media lorda maschile.

A causa delle caratteristiche della fonte dei dati, è stato possibile svolgere l'analisi solo con un limitato livello di dettaglio. Non è stato, ad esempio, possibile depurare le retribuzioni lorde dalle ore di straordinario lavorate.

Confrontabilità

I dati elementari derivano da un archivio amministrativo. Pertanto, a seconda del momento di estrazione, anche se riferiti allo stesso periodo, possono risultare leggermente differenti.

Indicazioni per la redazione:

Per ulteriori chiarimenti, si prega di rivolgersi a Luca Frigo (tel. 0471 41 84 43).

Riproduzione parziale o totale del contenuto, diffusione e utilizzazione dei dati, delle informazioni, delle tavole e dei grafici autorizzata soltanto con la citazione della fonte (titolo ed edizione).