



Landesinstitut für Statistik

Kanonikus-Michael-Gamper-Str. 1 • 39100 Bozen
Tel. 0471 41 84 00 • Fax 0471 41 84 19<http://astat.provinz.bz.it> • astat@provinz.bz.itAuszugsweiser 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<http://astat.provincia.bz.it> • astat@provincia.bz.itRiproduzione 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. 15

04/2017

Equal Pay Day 2017

Arbeitnehmer und Entlohnungen - 2015

Am 21. April wird in Südtirol der *Equal Pay Day*, d.h. der Tag der Lohngleichheit, begangen. Aus diesem Anlass veröffentlicht das Landesinstitut für Statistik (ASTAT) einige Daten zu den Entlohnungen der unselbstständig Beschäftigten in der Privatwirtschaft. Durch die Verwendung einer amtlichen Quelle (NISF) kann festgestellt werden, dass durchaus Lohnunter-

Equal Pay Day 2017

Lavoro dipendente e retribuzioni - 2015

Il 21 aprile sarà celebrata in Alto Adige la giornata dell'*Equal Pay Day*, ovvero la giornata della parità di retribuzione. Per tale occasione l'Istituto provinciale di statistica (ASTAT) diffonde alcuni dati relativi alle retribuzioni corrisposte ai dipendenti del settore privato. Mediante l'utilizzo di una fonte ufficiale (INPS) si può accertare l'esistenza di un differenziale retributivo tra

Graf. 1

Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft (a) und Bruttoentlohnungen (b) nach Geschlecht und Arbeitszeit - 2015**Lavoratori dipendenti nel settore privato (a) e relative retribuzioni lorde (b) per sesso e orario di lavoro - 2015**

schiede zwischen den Geschlechtern (Gender Pay Gap) bestehen. Die bestimmenden Einflussfaktoren für diese Unterschiede lassen sich aber nicht immer eindeutig ermitteln.

Gender Pay Gap von 17,3% bei Vollzeitarbeitsverhältnissen

Die Analyse der NISF-Daten ergibt eine durchschnittliche Tagesentlohnung⁽¹⁾ von 95,88 Euro im Jahr 2015. Auf der aggregierten Ebene scheint der Unterschied zwischen Männern und Frauen vorerst beträchtlich: Den 109,22 Euro, welche die Männer durchschnittlich pro Tag verdienen, stehen 76,14 Euro der Frauen gegenüber. Der Gender Pay Gap beträgt somit 33,09 Euro bzw. 30,3%.

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: 17,3%, Teilzeit: 12,2%*) deutlich kleiner als beim durchschnittlichen Gesamtwert (30,3%). Da die Arbeitswelt von einem hohen Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen (48,8% im Vergleich zu 12,1% der Männer) gekennzeichnet ist, haben die relativ geringeren Teilzeitgehälter einen deutlichen Einfluss auf den Gesamtdurchschnitt.

Dieses Beispiel weist auf die Notwendigkeit hin, möglichst nicht zusammengefasste Daten zu verwenden. Das ist vor allem bei der Messung der „gleichen Entlohnung bei gleicher Arbeit“ notwendig. Für die folgende Analyse der Lohnunterschiede wurden 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. Die erhaltenen Ergebnisse sind durchaus aufschlussreich.

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

Die Analyse zeigt, dass auf allen Ebenen ein Gender Pay Gap besteht. 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

lavoratrici e lavoratori (Gender Pay Gap). Non è tuttavia sempre possibile individuare chiaramente i fattori che determinano tale divario.

Gender Pay Gap al 17,3% nei rapporti di lavoro a tempo pieno

Dall'analisi dei dati INPS emerge che la retribuzione media giornaliera⁽¹⁾ nel 2015 ammonta a €95,88 euro. A livello aggregato il divario fra maschi e femmine appare subito rilevante: a fronte di un salario medio giornaliero pari 109,22 euro percepito dai lavoratori maschi, le lavoratrici incassano mediamente 76,14 euro. Il Gender Pay Gap ammonta quindi a 33,09 euro in termini assoluti ed al 30,3% in termini relativi.

La complessità dell'analisi della variabile retributiva viene messa in luce esaminando i dati nel dettaglio. Già distinguendo tra lavoro full-time e part-time, la situazione muta considerevolmente. In entrambi i casi il Gender Pay Gap (*tempo pieno: 17,3%; tempo parziale: 12,2%*) mostra valori inferiori rispetto al dato medio aggregato (30,3%). Essendo il mondo del lavoro caratterizzato da un'elevata percentuale di donne con un impiego part-time (48,8% contro il 12,1% degli uomini), i compensi relativamente bassi in questa tipologia contrattuale hanno una chiara influenza sul valore medio calcolato a livello aggregato.

Questo esempio richiama la necessità di utilizzare possibilmente dati disaggregati. Ciò è necessario soprattutto quando lo scopo è quello di misurare la "parità retributiva a parità di lavoro". Nella seguente analisi del differenziale retributivo sono stati 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. I risultati emersi sono particolarmente interessanti.

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

L'analisi evidenzia come esista un Gender Pay Gap a tutti i livelli. 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 econo-

(1) 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 - 2015
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 - 2015

	Unselbstständig Beschäftigte (%) Lavoratori dipendenti (%)			Durchschnittliche Tagesentlohnung Retribuzione giornaliera media		
	Frauen Femmine	Männer Maschi	Insgesamt Totale	Euro	Gender Pay Gap (%)	
Wirtschaftssektor						Settore economico
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	..	0,4	0,3	109,68	-6,2	Estrazione di minerali da cave e miniere
Verarbeitendes Gewerbe	10,9	27,2	22,3	113,35	14,3	Attività manifatturiere
Energieversorgung	0,5	1,4	1,1	156,60	15,8	Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	0,1	0,6	0,5	118,44	-10,1	Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento
Baugewerbe	1,4	16,6	12,0	95,92	-4,0	Costruzioni
Handel; Reparatur von Kraftwagen und Krafträdern	18,9	14,9	16,1	106,55	20,6	Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli
Verkehr und Lagerung	2,7	7,9	6,4	107,77	4,8	Trasporto e magazzinaggio
Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	38,2	15,9	22,6	91,72	13,0	Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione
Information und Kommunikation	2,0	2,0	2,0	138,08	21,3	Servizi di informazione e comunicazione
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	3,4	3,2	3,3	171,10	30,1	Attività finanziarie e assicurative
Grundstücks- und Wohnungswesen	0,4	0,2	0,2	128,49	31,0	Attività immobiliari
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	4,8	2,3	3,0	119,59	21,6	Attività professionali, scientifiche e tecniche
Vermietung, Reisebüros, unterstützende Dienstleistungen für Unternehmen	3,7	2,8	3,1	101,59	14,6	Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese
Erziehung und Unterricht	1,8	1,1	1,3	111,72	13,4	Istruzione
Gesundheits- und Sozialwesen	5,0	0,8	2,1	96,59	14,4	Sanità e assistenza sociale
Kunst, Sport, Unterhaltung und Erholung	1,3	0,9	1,0	107,23	12,2	Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento
Sonstige Dienstleistungen	4,7	1,9	2,8	105,66	32,2	Altre attività di servizi
Private Haushalte als Arbeitgeber für Hauspersonal	82,27	10,6	Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico
Berufliche Qualifikation						Qualifica professionale
Arbeiter	47,7	65,3	60,0	94,19	14,2	Operai
Angestellte	46,6	26,1	32,3	118,04	22,9	Impiegati
Leitende Mitarbeiter	1,4	3,3	2,7	220,81	14,2	Quadri
Führungskräfte	0,1	0,9	0,7	466,72	20,4	Dirigenti
Lehrlinge	3,9	4,3	4,2	54,11	-4,9	Apprendisti
Anderes	0,3	0,2	0,2	216,13	26,8	Altro
Vertragsart						Tipologia contrattuale
Unbefristet	59,8	77,2	71,9	112,47	16,5	Tempo indeterminato
Befristet	11,1	9,3	9,9	89,51	7,8	Tempo determinato
Saisonarbeit	29,0	13,5	18,2	92,53	13,2	Stagionale
Vergütete Wochen						Settimane retribuite
52 Wochen	51,2	68,0	62,9	113,68	16,8	52 settimane
29 bis 51 Wochen	26,1	17,4	20,0	91,82	11,4	da 29 a 51 settimane
13 bis 28 Wochen	12,1	8,2	9,4	85,29	7,9	da 13 a 28 settimane
bis 12 Wochen	10,6	6,4	7,7	86,36	2,9	fino a 12 settimane
Alter (Jahre)						Età (anni)
<=19	4,8	4,5	4,6	53,71	-8,7	<=19
20-24	15,3	10,0	11,6	79,11	4,1	20-24
25-29	16,7	11,3	12,9	91,73	8,0	25-29
30-34	13,9	12,0	12,5	102,86	9,8	30-34
35-39	10,9	12,4	11,9	110,46	13,8	35-39
40-44	10,6	13,7	12,8	119,25	17,4	40-44
45-49	10,5	13,5	12,6	122,76	20,0	45-49
50-54	8,9	11,2	10,5	124,48	20,2	50-54
55-59	5,9	7,9	7,3	129,22	20,6	55-59
60-64	2,1	2,8	2,6	135,61	25,1	60-64
>=65	0,5	0,7	0,6	119,86	22,2	>=65
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	108,64	17,3	Totale

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

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

Lohnunterschied zu Ungunsten der Frauen

Differenziale retributivo a sfavore delle donne

Lohnunterschied zu Gunsten der Frauen

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

Wirtschaftssektoren *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 Lohnunterschied zu

Betrachtet man die Entwicklung des 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 in den ersten beiden Altersklassen. Fällt der Gender Pay Gap in der Altersklasse *bis 19 Jahre* noch deutlich zu Gunsten der Frauen aus (8,7%), so beträgt er bei den *20- bis 24- Jährigen* 4,1% zu Gunsten der Männer.

Auffallend ist auch die erhöhte Zunahme in den Altersklassen von 30 bis 49 Jahren. Der Gender Pay Gap steigt in dieser Lebensspanne von 9,8% bei den 30- bis 34-Jährigen auf 20,0% bei den 45- bis 49-Jährigen. 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 und von den Daten der Arbeitskräfteerhebung zu den arbeitenden Müttern, wie im letzten Abschnitt erklärt wird.

Die Variable „Dienstalter“ steht für eine weiterführende Analyse nicht zur Verfügung. In jedem Fall ist die Zunahme des Gender Pay Gap in den Altersklassen, in denen ein Großteil der Frauen aus familiären Gründen vorübergehend aus dem Arbeitsleben aussteigen, eine Tatsache, und etwa die Hälfte (50,6%) der Arbeitnehmerinnen (die alle in der Altersgruppe bis 34 Jahre enthalten sind) sieht sich mit einem deutlich geringeren Gender Pay Gap (6,7%) konfrontiert als die unselbstständig beschäftigten Frauen insgesamt.

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 Disaggregationsmöglichkeiten der Untersuchungsvariablen lassen sich hierzu jedoch keine eindeutigen Schlüsse ziehen.

micì Costruzioni e Estrazione di minerali e Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento (tuttavia in queste ultime è attivo un esiguo numero di donne). Le differenze retributive considerate non possono tuttavia essere ricondotte esclusivamente alla differenza di genere, altri fattori come l'età, il settore economico o la tipologia contrattuale giocano anzi un ruolo decisivo.

Il differenziale retributivo 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.

L'incremento di gran lunga maggiore si manifesta 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 (8,7%), esso ammonta al 4,1% in favore dei lavoratori di sesso maschile nella classe d'età tra i 20 e i 24 anni.

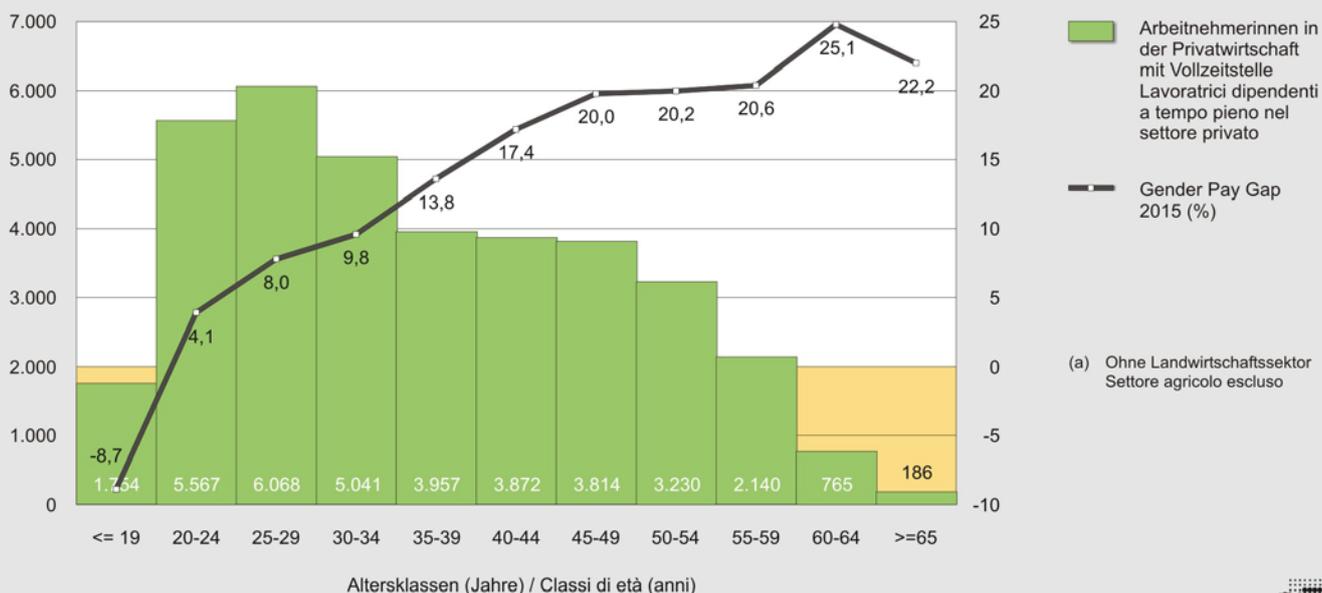
Evidente è anche l'incremento più elevato nelle classi da 30 a 49 anni. Il Gender Pay Gap aumenta in questa classe d'età dal 9,8%, per la classe tra i 30 e i 34 anni, al 20,0%, per la classe tra i 45 e i 49 anni. Ciò avvalorata la tesi per cui il congedo per maternità, e dunque la minore anzianità di servizio delle lavoratrici una volta rientrate nella vita lavorativa, possa essere un fattore molto influente sul differenziale retributivo tra i sessi. Questa teoria è supportata dalla continua diminuzione del numero delle lavoratrici a tempo pieno, nelle classi d'età superiori ai 29 anni, e anche dai dati della rilevazione delle forze di lavoro sulle lavoratrici madri, come spiegato nell'ultimo paragrafo.

Tuttavia non disponiamo della variabile "anzianità di servizio" per un'analisi più dettagliata. In ogni caso l'incremento del Gender Pay Gap, nella fascia d'età nella quale gran parte delle donne si ritirano temporaneamente dal mondo del lavoro per formare una famiglia, è un dato di fatto e quasi la metà (50,6%) delle lavoratrici, che sono comprese nella classe d'età fino a 34, anni si confronta con un Gender Pay Gap nettamente minore (6,7%), rispetto alla totalità delle donne occupate come dipendenti.

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.

Gender Pay Gap und Arbeitnehmerinnen in der Privatwirtschaft (a) mit Vollzeitstelle nach Altersklasse - 2015

Gender Pay Gap e lavoratrici dipendenti a tempo pieno nel settore privato (a) per classe di età - 2015

(a) Ohne Landwirtschaftssektor
Settore agricolo escluso

© astat 2017 - Ir astat



Deutliche Unterschiede beim Gender Pay Gap nach Wirtschaftssektor

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 (6,2% bzw. 4,0%). In diesen Wirtschaftsbereichen sind jedoch nur sehr wenige Frauen beschäftigt. Die bei weitem meisten Arbeitnehmerinnen finden sich im *Gastgewerbe* mit 38,2%: Hier besteht ein mäßiger Gender Pay Gap von 13,0% zu Gunsten der Männer bei einer gleichzeitig besonders niedrigen durchschnittlichen Tagesentlohnung (91,72 Euro). Der größte Gap besteht hingegen in den *anderen Dienstleistungen* (32,2%), wo die Tagesentlohnung deutlich höher ausfällt (105,66 Euro). Die höchste Entlohnung wird hingegen in den *Finanzdienstleistungen* gezahlt (171,10 Euro), wo der Gender Pay Gap beträchtliche 30,1% erreicht.

Evidenti differenze nel Gender Pay Gap per settore economico

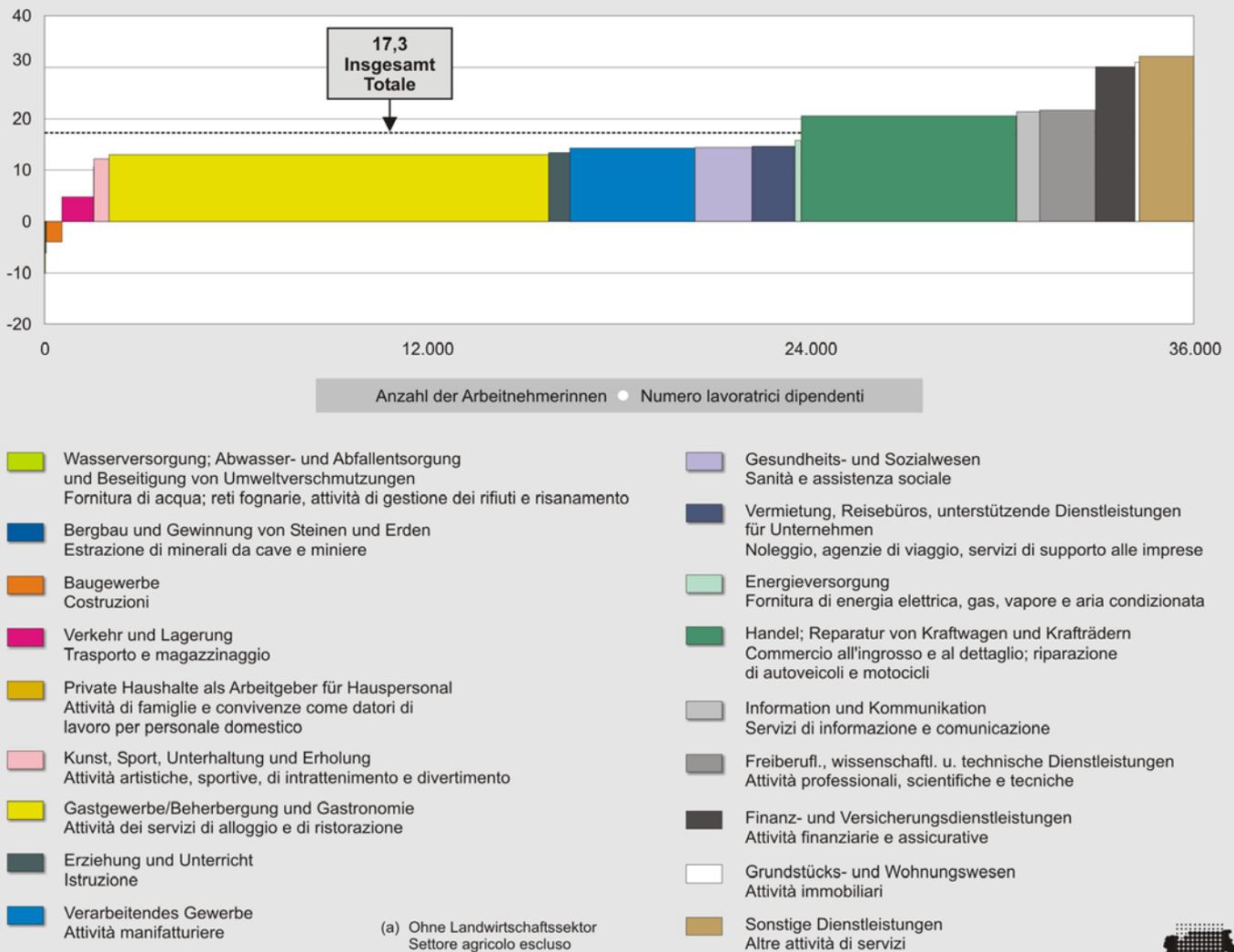
La disaggregazione per settore economico mostra alcune chiare differenze riguardanti il Gender Pay Gap. Nella sezione *Estrazione di minerali da cave e miniere*, così come nelle *Costruzioni*, si osserva un differenziale favorevole alle donne (6,2% e 4,0%). Queste sezioni economiche tuttavia, hanno un esiguo numero di donne occupate. La maggior quota di lavoratrici dipendenti si trova nella sezione *Attività dei servizi di alloggio e ristorazione* con il 38,2%. Qui il Gender Pay Gap a favore degli uomini è contenuto, pari al 13,0%, a fronte però di una retribuzione media particolarmente bassa (91,72 euro). Di contro il maggiore gap si osserva nel settore *Altre attività di servizi* (32,2%), settore con una retribuzione giornaliera media ben più elevata, pari a 105,66 euro. La retribuzione maggiore si registra invece nel settore delle *Attività finanziarie e assicurative* (171,10 euro) con un Gender Pay Gap rilevante, pari al 30,1%.

Gender Pay Gap (Vollzeit) in der Privatwirtschaft (a) nach Wirtschaftssektor - 2015

Prozentwerte

Gender pay gap (a tempo pieno) nel settore privato (a) per settore economico - 2015

Valori percentuali



© astat 2017 - Ir

Viele Frauen haben saisonale oder befristete Verträge, nur wenige sind Führungskräfte und höhere Angestellte

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

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.

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.

Die Analyse nach Vertragsart zeigt, dass der Anteil der Frauen mit einem befristeten oder Saisonsvertrag, die üblicherweise schlechter entlohnt werden, besonders hoch ist: 40,2% der Frauen zu 22,8% der Männer. Die untersuchten Daten zeigen deutlich, dass bei diesen Vertragsarten gegenüber den unbefristeten Arbeitsverträgen eine niedrigere durchschnittliche Tagesentlohnung verzeichnet wird.

Analizzando il tipo di contratto si osserva, infatti, come la quota di donne occupate con contratti a termine o stagionali, tipicamente a più basso reddito, sia particolarmente elevata: il 40,2% delle donne, contro il 22,8% 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.

Die Frauen sind zudem im Vergleich zu den Männern in den höchsten Einkommensklassen, die mit höheren Posten einhergehen, in der Unterzahl: Nur 1,5% der Frauen (50 Personen) sind Führungskräfte oder höhere Angestellte gegenüber 4,2% der Männer (739 Personen).

Gender Pay Gap seit 2010 nahezu unverändert und im Einklang mit dem Konjunkturzyklus

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.

Ein Vergleich der bisher publizierten Daten zeigt, dass sich der Gender Pay Gap im Lauf der Jahre nicht signifikant verändert hat. Er betrug 2009 16,5% und bewegt sich seither konstant um die 17%. 2013 war das bisher einzige Jahr, in dem die Löhne der weiblichen Beschäftigten stärker gestiegen sind als jene der männlichen. Entsprechend gab es in diesem Jahr einen leichten Rückgang des Gender Pay Gap, der jedoch anschließend bei den ersten Zeichen der wirtschaftlichen Erholung wieder gestiegen ist.

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⁽²⁾. Dieses Ergebnis hängt in jedem Fall damit zusammen, dass die Männer in den besser entlohnten Sektoren generell immer noch überrepräsentiert sind, während die Frauen, bei gleicher Ausbildung, in den traditionell schlechter entlohnten Bereichen beschäftigt sind.

Rispetto ai colleghi maschi, le donne sono inoltre sottorappresentate nelle classi retributive meglio remunerate, collegate a mansioni di più alto livello: solo l'1,5% delle donne (50 unità) sono dirigenti o quadri, a fronte del 4,2% degli uomini (739 unità).

Gender Pay Gap pressoché invariato dal 2010, in linea con il ciclo economico

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.

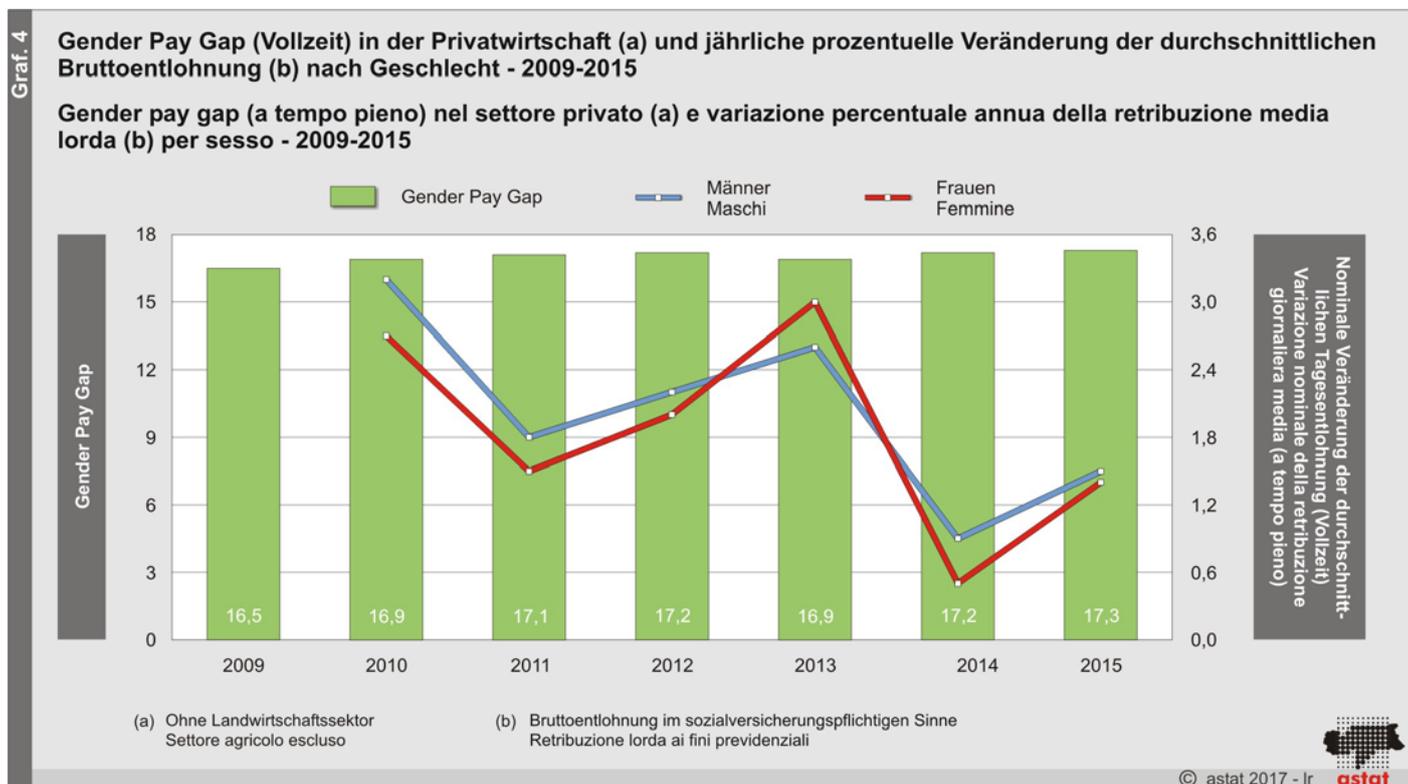
Un confronto tra i dati pubblicati fino ad ora mostra che il Gender Pay Gap nel corso degli anni non è variato in modo significativo. Nel 2009 è stato calcolato nella misura del 16,5% e da allora si aggira costantemente attorno al 17%. Solo nel 2013 le retribuzioni delle lavoratrici sono cresciute maggiormente di quelle dei lavoratori. Parallelamente in quello stesso anno è stata registrata una diminuzione del Gender Pay Gap, che poi è di nuovo aumentato ai primi segnali di ripresa dell'economia.

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⁽²⁾. Tale risultato dipende comunque dal fatto che gli uomini sono tuttora generalmente sovra-rappresentati in settori che registrano salari medi più elevati, mentre le donne si concentrano ancora tradizionalmente in settori meno remunerativi, a parità di istruzione.

(2) „Die Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in der Europäischen Union“, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union - 2014
“Colmare il divario retributivo di genere nell'Unione europea”, Ufficio delle pubblicazioni ufficiali dell'Unione europea - 2014

Auch auf lokaler Ebene zeigt sich, dass die Schwankungen der Beschäftigtenzahlen, insbesondere jener der Männer, infolge der Wirtschaftsprobleme von 2013 und 2014 (die auch von der Arbeitserhebung erfasst wurden) zu einem kleineren Gender Pay Gap geführt haben. Diese Verringerung des Abstands wurde jedoch sofort wieder aufgeholt, sobald sich die männliche Beschäftigtenzahl erholte.

Si osserva così anche a livello locale che le oscillazioni occupazionali, soprattutto della componente maschile, dovute al rallentamento economico tra il 2013 e il 2014 (registrato anche dalla rilevazione delle Forze di lavoro) hanno fatto registrare una riduzione del Gender Pay Gap, riduzione poi recuperata subito dopo, con la ripresa dell'occupazione maschile.



Vereinbarkeit von Alltag und Arbeit

Zusammenfassend zeigt die Analyse deutlich, dass Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern bestehen. Der Gender Pay Gap reicht von 30,3% bei der Gesamtbetrachtung über 17,3% bei alleiniger Berücksichtigung von Vollzeitverhältnissen bis hin zu 6,7%, wenn man die Vollzeitkräfte in der Altersklasse bis 34 Jahren (immerhin gut die Hälfte der weiblichen Vollzeitbeschäftigten) analysiert.

Angesichts dieses Ergebnisses ist jedoch zu bedenken, dass der Grund für das Bestehen eines Lohnunterschiedes nur zum Teil auf eine mögliche „direkte Diskriminierung“ zurückgeführt werden kann, wie auch die Europäische Union unterstrichen hat. Während einerseits die eindeutig diskriminierenden Entlohnungen über entsprechende Gesetzesbestimmungen aufgehoben werden können, ist andererseits der Gender Pay Gap, der auf die geschlechtsspezifischen Entscheidungen zurückgeht, die in der Gesellschaft verwurzelt sind, schwieriger zu ändern.

Conciliazione famiglia e lavoro

Riassumendo, l'analisi mostra chiaramente come sussista un differenziale retributivo tra donne e uomini. Il Gender Pay Gap raggiunge il 30,3% al livello di aggregazione massima, il 17,3% considerando esclusivamente i rapporti di lavoro a tempo pieno e il 6,7% se si analizzano le forze lavoro a tempo pieno fino a 34 anni di età (comprendenti oltre la metà delle lavoratrici a tempo pieno).

A fronte di questo risultato occorre osservare comunque che la causa dell'esistenza di un differenziale salariale, come evidenziato anche dall'Unione Europea, può essere ricondotta solo in parte ad una possibile "discriminazione diretta". Se da un lato, infatti, i trattamenti chiaramente discriminatori, possono essere contrastati attraverso la normativa giuridica, dall'altro il Gender Pay Gap, derivante da scelte di genere radicate nella società, è più difficile da modificare.

Der Lohnunterschied wird sicher maßgeblich auch von einer Art „Selbstausschluss“ der Frauen beeinflusst, auch wenn dieser von sozialen Faktoren, traditionell männlich besetzten und besser entlohnten Sektoren und Positionen hervorgerufen wird.

Die Frauen, die fast immer in großem Maße für die Kinderbetreuung und unbezahlte Hausarbeit zuständig sind, suchen sehr häufig eine Anstellung in Sektoren oder Berufen, die mit den familiären Pflichten vereinbar sind. Dabei übernehmen sie traditionellerweise schlechter entlohnte Stellen und gehen so der Belastung durch die größere Verantwortung der höheren Positionen aus dem Weg.

Die Vereinbarkeit von Alltag und Arbeit wird dabei oft so schwierig, dass für einige Zeit auf eine Arbeitsstelle verzichtet wird. Diese Abwesenheit wirkt sich, auch wenn sie nur vorübergehend ist, auf das nächste Gehalt aus. Dieses wird durch die nicht vorhandene durchgehende Beschäftigung beeinflusst, was sich wiederum auf die eingezahlten Dienstjahre und die Entlohnung aufgrund der Erfahrung auswirkt. Zahlreiche Frauen mit Kindern steigen für eine kürzere oder längere Zeit aus dem Arbeitsleben aus und verursachen somit eine Reduzierung des durchschnittlich verzeichneten Einkommensniveaus zwischen gleichaltrigen Männern und Frauen. Dieser Aspekt lässt sich auch deutlich aus den Daten der Arbeitskräfteerhebung ablesen, aus welchen sich die Erwerbstätigenquote der Mütter berechnen lässt.

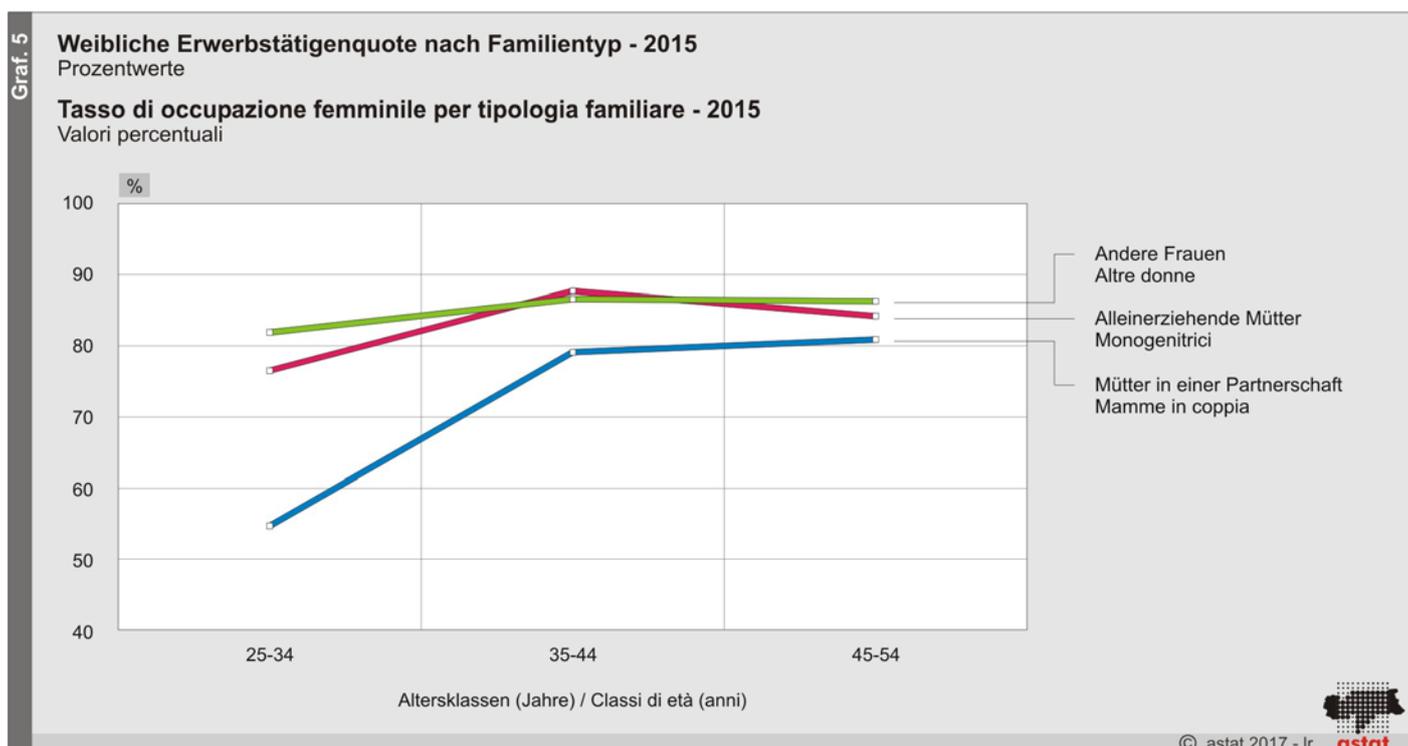
Bei den Müttern beträgt die Erwerbstätigenquote in der Altersklasse 25-34 Jahre 54,7%, wenn sie in einer Partnerschaft sind, und 76,5%, wenn sie alleinerziehend sind. Die gleichaltrigen kinderlosen Frauen verzeichnen eine Erwerbstätigenquote von 81,9%. Bei den Männern beträgt die Erwerbstätigenquote 92,0%.

Il differenziale salariale, infatti, è certamente influenzato in modo marcato anche da una sorta di “auto-esclusione” delle donne, seppure indotta da fattori sociali, da settori e posizioni tradizionalmente maschili e meglio remunerate.

Le donne, sulle quali ricadono, quasi sempre in misura notevole, la cura dei figli e le mansioni domestiche non retribuite, cercano infatti più spesso un impiego in settori o professioni più compatibili con la vita familiare, ricoprendo tradizionalmente posizioni meno retribuite ed evitando il carico di responsabilità dei profili più elevati.

La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro a volte poi diviene così difficoltosa che può accadere che il lavoro venga abbandonato del tutto per qualche tempo. Questa assenza, sebbene temporanea, finisce per condizionare la formazione del salario successivo, sul quale inciderà anche la mancata continuità lavorativa, con effetti sull’anzianità contributiva e sulla remunerazione dell’esperienza. Sono, infatti, numerose le donne con figli che per un periodo più o meno breve escono dal mercato del lavoro, generando così una riduzione del livello medio delle retribuzioni registrate, a parità di età anagrafica tra uomini e donne. Questo aspetto emerge con chiarezza anche dai dati della rilevazione forze di lavoro, con cui è possibile calcolare anche il tasso di occupazione delle donne-madri.

Per queste donne il tasso di occupazione nella fascia 25-34 anni si attesta al 54,7%, se in coppia, e al 76,5% se monogenitrici. In questa medesima fascia d’età le altre donne senza figli registrano un tasso di occupazione dell’81,9%, a fronte di un tasso di occupazione maschile del 92,0%. Tra i 35 e i 44 anni il



Im Alter zwischen 35 und 44 Jahren steigt die weibliche Erwerbstätigenquote aller Frauen wieder an, wenn auch auf unterschiedliche Werte.

Die speziellen Merkmale der Rollen von Männern und Frauen, die von der Gesellschaft vorgegeben sind (Teilzeit, Konzentration auf einige Wirtschaftsbereiche oder Arbeitsunterbrechung aus familiären Gründen), haben reale Auswirkungen auf die Entwicklung der Entlohnung und die Festlegung des geschlechtsspezifischen Unterschieds.

Methodik

Bei der Analyse von Entlohnungen müssen verschiedene Aspekte berücksichtigt werden. In erster Linie sind 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 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 entlohnten Tage im Jahr.

Ab 2015 sind die Daten der Wirtschaftssektoren nach der Klassifizierung ATECO 2007 eingeteilt.

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 Maria Elena Iarossi (Tel. 0471 41 84 47).

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

tasso di occupazione femminile torna ad aumentare per tutte le donne anche se su livelli differenti.

Le caratteristiche specifiche dei ruoli di maschi e femmine, precostituiti nella nostra società (il lavoro part-time, la concentrazione in alcuni settori economici o l'interruzione del rapporto di lavoro per motivi familiari), hanno così un'influenza reale sull'andamento retributivo e sulla determinazione del differenziale di genere.

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 analizzati nel presente comunicato stampa 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 giornaliera 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.

A partire dal 2015, i settori economici sono classificati secondo le categorie ATECO 2007.

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 Maria Elena Iarossi (tel. 0471 41 84 47).

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).

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