



Donne, uomini e condizioni di lavoro in Europa

Sintesi

Introduzione

Il presente rapporto sottolinea l'utilità di un'analisi basata sul genere per modelli e tendenze occupazionali sui mercati del lavoro europei. Nonostante vi siano da molti anni leggi in materia, il divario tra generi permane in molti aspetti del mercato del lavoro: donne e uomini trovano impiego in settori e industrie differenti, con tipi di contratto diversi; la loro retribuzione spesso è diversa, come lo è la quantità di tempo dedicata a un lavoro retribuito. Inoltre, nel contesto della crisi economica, le differenze di genere risultano evidenti sia nell'impatto iniziale della recessione sia nelle misure di austerità attuate, mettendo a rischio i progressi compiuti finora verso la parità. Il presente studio si basa sui risultati della quinta indagine europea sulle condizioni di lavoro (EWCS), condotta nel 2010. La mole di dati presentati – su circa 44.000 lavoratori in 34 paesi europei – è servita a esplorare il divario tra generi nelle condizioni lavorative da diversi punti di vista, analizzando le relative differenze tra paesi.

Contesto delle politiche

Ovviamente è necessario un aumento notevole nei tassi di occupazione, sia tra le donne sia tra gli uomini, se l'UE vuole raggiungere l'obiettivo di un tasso del 75% previsto dalla strategia Europa 2020. Colmare il divario di genere sul mercato del lavoro – per quanto riguarda tassi di occupazione o disoccupazione e livelli retributivi – è stato uno degli obiettivi principali della politica UE negli ultimi anni. Tuttavia la discriminazione di genere risulta ancora evidente nelle differenze a livello di accesso al mercato del lavoro, modelli occupazionali e condizioni di lavoro, dove si riflette una segregazione persistente. Con la crisi attuale è chiaro che le pressioni su posti di lavoro e livelli retributivi si concentrano sul pubblico impiego, dove le donne sono numerose.

Risultati principali

Solo cinque dei 20 gruppi di lavoratori più numerosi presentano un mix di genere equilibrato: industria alimentare, del legno e dell'abbigliamento; impiegati nella contabilità; professionisti nel settore legale, sociale e culturale; imprenditori; impiegati nei servizi alla persona (categorie basate sull'International Standard Classification of Occupations).

Il pubblico impiego è importante per le attività prevalentemente femminili – tra i settori a prevalenza maschile è più probabile che le lavoratrici siano impiegate in ambito pubblico rispetto ai maschi. I luoghi di lavoro rappresentano un ulteriore strato di segregazione, spesso con dipendenti dello stesso sesso nello stesso ambiente. Anche quando uomini e donne lavorano in professioni miste, spesso sul luogo di lavoro sono tutte persone dello stesso sesso.

Le differenze di genere riguardo al tempo dedicato a lavoro pagato e ad attività non retribuite sono importanti se si vogliono capire le condizioni di lavoro per donne e uomini. Sommando le ore di lavoro pagate, quelle impiegate per andare e tornare dal luogo di lavoro e il tempo di lavoro non remunerato, secondo i dati dell'indagine sulle condizioni di lavoro in Europa (European Working Conditions Data, EWCS) le donne lavorano in media 64 ore a settimana rispetto alle 53 degli uomini. Ciò si spiega in virtù del fatto che le donne dedicano in media 26 ore alle attività assistenziali, rispetto alle 9 ore degli uomini, mentre gli uomini dedicano più tempo al lavoro pagato (41 ore rispetto alle 34 delle donne).

Una delle principali questioni collegate al genere e al lavoro retribuito riguarda la prevalenza del lavoro part-

time, che può essere visto sia in positivo sia in negativo. Alcune attività lavorative prevalentemente femminili, come cura personale, pulizie e servizi alla persona presentano tassi particolarmente elevati di occupazione part-time. Tuttavia, il lavoro part-time si trova ai livelli più bassi della catena di distribuzione occupazionale, in quanto i dipendenti spesso non ricevono indennità e sono svantaggiati in termini di accesso a una promozione.

È molto più probabile tra gli uomini che tra le donne lavorare oltre le 48 ore previste dalla direttiva UE in materia di orario di lavoro rispetto alle donne, eccetto per insegnanti e impiegati. Tuttavia sono numerose le donne che lavorano molte ore – per esempio in negozi, gestione degli ospedali, agricoltura e servizi. Nel settore pubblico gli uomini hanno la metà delle possibilità di lavorare molte ore rispetto al settore privato, e per le donne ciò ha un impatto ancora maggiore. Gran parte dei lavoratori a tempo pieno vorrebbe lavorare meno, con gli uomini che preferirebbero la settimana lavorativa da 38 ore, mentre le donne quella da 33.

Gli introiti mensili medi degli uomini sono più alti in tutte le attività lavorative, tuttavia il divario è maggiore in quelle a prevalenza maschile tra i colletti bianchi. Al contrario, le differenze di genere nella qualità intrinseca del lavoro tra professioni sono relativamente piccole se paragonate ad altri aspetti della qualità del lavoro. Le donne in genere si dicono più soddisfatte del proprio lavoro rispetto agli uomini. È interessante notare che gli uomini trovano la qualità del tempo di lavoro particolarmente scadente quando il capo è un uomo, mentre per le donne il sesso del proprio capo non fa differenza. In alcuni paesi la qualità del tempo di lavoro delle donne migliora quando hanno figli, ma a danno di una perdita di introiti mensili per tutta la vita.

Il livello di benessere, in media, è significativamente maggiore tra gli uomini che tra le donne. Questo divario di genere si riscontra in tutti i settori e nella maggioranza delle categorie occupazionali. Solo nel settore dei servizi, del commercio al dettaglio e delle vendite il benessere tra donne e uomini è a un livello simile. Tuttavia, nei luoghi di lavoro misti, sia uomini sia donne riferiscono un livello di benessere più alto, e per entrambi i gruppi ciò vale quando il capo è del sesso opposto. Lo studio inoltre fornisce prove lampanti che il livello di benessere per donne uscite dal mercato del lavoro è inferiore rispetto a quelle che continuano a lavorare.

Spunti per le politiche

I risultati ottenute evidenziano l'importanza di un approccio politico coordinato e onnicomprensivo riguardo alla parità di genere, dentro e fuori dal mercato del lavoro. In tale contesto pare necessario inserire i seguenti elementi:

- le misure contro la segregazione dovrebbero tenere conto della sottovalutazione del lavoro femminile e dei processi attraverso cui ragazze e ragazzi sono incanalati verso specifici tipi di attività;
- le misure contro le disparità riguardo alle ore di lavoro devono tenere conto degli effetti sulla qualità del lavoro di orari prolungati e part-time, oltre che delle disparità riguardanti il lavoro domestico non retribuito;
- sono necessarie misure per migliorare la qualità del lavoro sia per gli uomini sia per le donne – prestando particolare attenzione ai rischi della creazione di posti di lavoro di scarsa qualità per chi accede al mercato del lavoro;
- le misure per migliorare il benessere dovrebbero riconoscere i vantaggi per una madre dell'integrazione rispetto all'uscita dal mercato del lavoro, oltre agli aspetti positivi per il benessere derivanti da desegregazione e limitazione degli orari di lavoro prolungati.

Nel complesso il rapporto sottolinea l'utilità di un monitoraggio continuo del mercato di lavoro riguardo al genere, soprattutto in una fase di significativo cambiamento. I risultati fanno capire l'impatto iniziale della crisi e i rischi delle disparità di genere a medio e lungo termine. In particolare, è possibile che le misure di austerità annullino i progressi raggiunti grazie a politiche o servizi sociali di sostegno alle donne per maggiori livelli di partecipazione o in caso di orari prolungati. Per gli uomini, una questione chiave, almeno per chi ha una qualifica bassa, è poter prevedere una convergenza almeno potenziale con le esperienze lavorative femminili, aumentando l'occupazione maschile in attività temporanee o part-time e con salari inferiori.

Ulteriori informazioni

Il presente rapporto, *Women, men and working conditions in Europe*, è disponibile in rete:
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1349.htm>

Per informazioni, contattare Sophia MacGoris, responsabile Indagini, all'indirizzo smg@eurofound.europa.eu