



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. 02

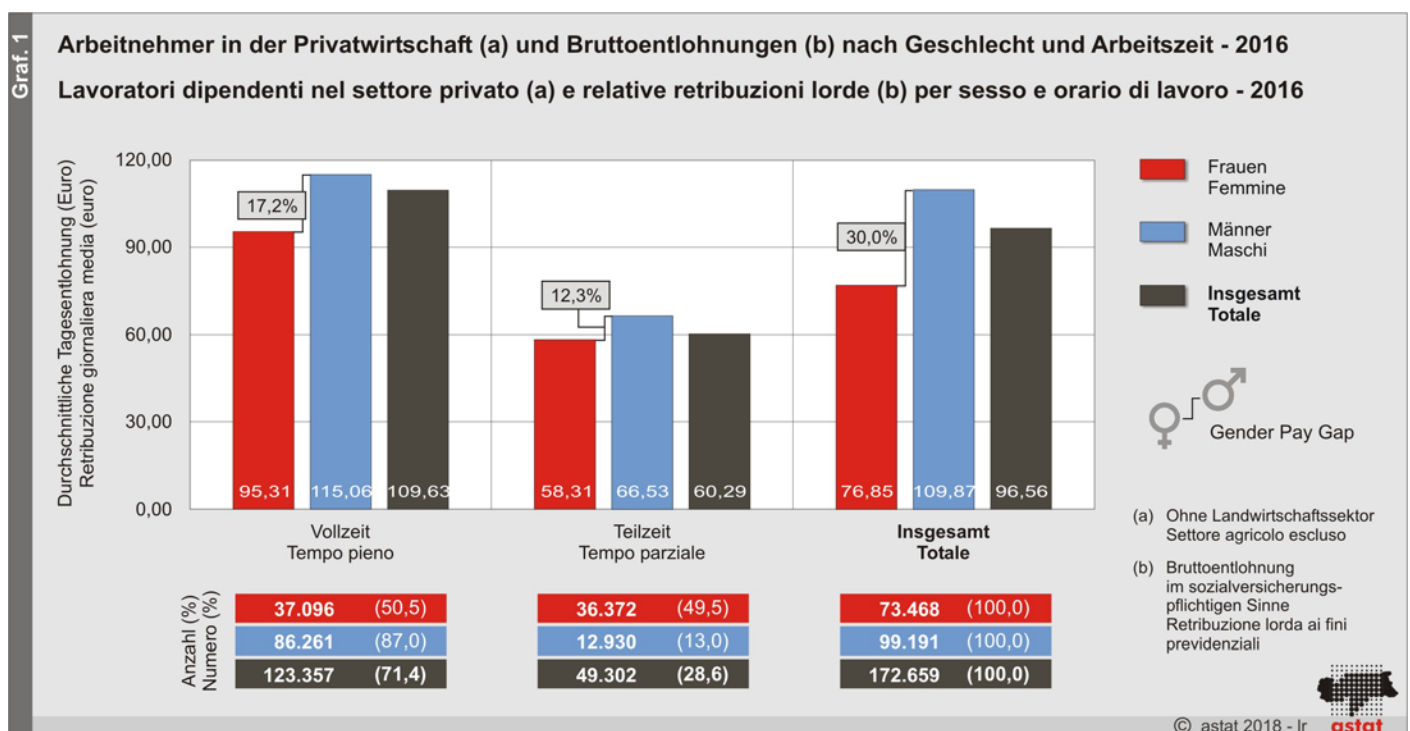
01/2018

Der Gender Pay Gap aus unselbstständiger Beschäftigung in der Privatwirtschaft - 2016

Il Gender Pay Gap nel lavoro dipendente del settore privato - 2016

Unter Verwendung der vom NISF zur Verfügung gestellten Informationen zu unselbstständiger Beschäftigung in Südtirol veröffentlicht das Astat einige Daten zur Entlohnung Beschäftigter in der Privatwirtschaft

Utilizzando le informazioni messe a disposizione dall'INPS riguardanti il lavoro dipendente, l'Astat diffonde alcuni dati relativi alle retribuzioni corrisposte ai dipendenti del settore privato in provincia di Bolzano e



bei gleichzeitiger Hervorhebung errechneter Einkommensunterschiede zwischen beschäftigten Frauen und Männern, dem sogenannten Gender Pay Gap. Die Ursachen für diese Unterschiede sind nicht immer eindeutig feststellbar.

Gender Pay Gap von 17,2% bei Vollzeitverhältnissen

Die Analyse der NISF-Daten ergibt eine durchschnittliche Tagesentlohnung⁽¹⁾ von 96,56 Euro im Jahr 2016. Auf aggregiertem Niveau scheint der Unterschied zwischen Männern und Frauen vorerst beträchtlich: Den 109,87 Euro, welche die Männer durchschnittlich pro Tag verdienen, steht eine Durchschnittsentlohnung der Frauen von 76,85 Euro pro Tag gegenüber. Der Gender Pay Gap beträgt somit 33,01 Euro bzw. 30,0%.

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: 12,3%*) deutlich kleiner als beim durchschnittlichen Gesamtwert (30,0%). Da die Arbeitswelt von einem hohen Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen (49,5% im Vergleich zu 13,0% 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. 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.

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 zugunsten der Männer. Die einzigen Ausnahmen finden sich bei den *Lehrlingen*, in der Altersklasse *bis 19 Jahre* und in den

calcola l'esistenza del differenziale retributivo tra lavoratrici e lavoratori, il cosiddetto Gender Pay Gap. 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⁽¹⁾ nel 2016 ammonta a 96,56 euro. A livello aggregato, il divario fra maschi e femmine appare subito rilevante: a fronte di un salario medio giornaliero pari a 109,87 euro percepito dai lavoratori maschi, le lavoratrici incassano mediamente 76,85 euro. Il Gender Pay Gap ammonta quindi a 33,01 euro in termini assoluti ed al 30,0% 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 muta considerevolmente. In entrambi i casi il Gender Pay Gap (*tempo pieno: 17,2%; tempo parziale: 12,3%*) mostra valori inferiori rispetto al dato medio aggregato (30,0%). Essendo il mondo del lavoro caratterizzato da un'elevata percentuale di donne con un impiego part-time (il 49,5% contro il 13,0% degli uomini), i compensi relativamente bassi in questa tipologia contrattuale incidono 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 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

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 - 2016
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 - 2016

	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	114,54	-13,8	Estrazione di minerali da cave e miniere
Verarbeitendes Gewerbe	10,8	27,1	22,2	114,60	14,7	Attività manifatturiere
Energieversorgung	0,5	1,3	1,0	159,11	14,6	Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	0,1	0,6	0,4	120,84	-2,8	Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento
Baugewerbe	1,3	16,5	11,9	96,54	-3,4	Costruzioni
Handel; Reparatur von Kraftwagen und Krafträdern	18,8	15,0	16,1	108,71	20,7	Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli
Verkehr und Lagerung	2,7	7,9	6,3	108,68	6,9	Trasporto e magazzinaggio
Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	39,0	16,3	23,2	92,95	12,8	Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione
Information und Kommunikation	1,8	1,8	1,8	137,21	19,7	Servizi di informazione e comunicazione
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	3,2	3,0	3,1	171,29	29,8	Attività finanziarie e assicurative
Grundstücks- und Wohnungswesen	0,4	0,2	0,2	124,69	24,4	Attività immobiliari
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	4,7	2,3	3,0	121,10	22,9	Attività professionali, scientifiche e tecniche
Vermietung, Reisebüros, unterstützende Dienstleistungen für Unternehmen	3,6	3,1	3,3	101,69	10,4	Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese
Erziehung und Unterricht	1,8	1,0	1,3	114,10	11,7	Istruzione
Gesundheits- und Sozialwesen	5,0	0,8	2,0	97,94	13,6	Sanità e assistenza sociale
Kunst, Sport, Unterhaltung und Erholung	1,3	0,9	1,0	107,37	12,8	Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento
Sonstige Dienstleistungen	4,8	2,0	2,8	107,22	32,8	Altre attività di servizi
Private Haushalte als Arbeitgeber für Hauspersonal	83,99	12,9	Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico
Berufliche Qualifikation						Qualifica professionale
Arbeiter	48,3	65,6	60,4	95,13	13,8	Operai
Angestellte	46,0	25,9	32,0	119,24	23,0	Impiegati
Leitende Mitarbeiter	1,3	3,2	2,7	223,35	14,5	Quadri
Führungskräfte	0,1	0,8	0,6	479,82	20,6	Dirigenti
Lehrlinge	3,9	4,2	4,1	54,55	-10,0	Apprendisti
Anderes	0,3	0,2	0,2	212,33	22,5	Altro
Vertragsart						Tipologia contrattuale
Unbefristet	57,6	75,2	69,9	113,97	16,4	Tempo indeterminato
Befristet	13,2	11,3	11,8	89,09	7,4	Tempo determinato
Saisonarbeit	29,2	13,5	18,2	93,99	13,2	Stagionale
Vergütete Wochen						Settimane retribuite
52 Wochen	51,7	68,7	63,6	114,44	16,9	52 settimane
29 bis 51 Wochen	25,9	17,3	19,9	93,65	10,9	da 29 a 51 settimane
13 bis 28 Wochen	12,1	8,1	9,3	85,37	7,3	da 13 a 28 settimane
bis 12 Wochen	10,3	5,9	7,2	85,83	2,7	fino a 12 settimane
Alter (Jahre)						Età (anni)
<=19	5,0	4,5	4,7	54,28	-10,0	<=19
20-24	15,2	10,0	11,6	79,77	3,7	20-24
25-29	16,6	11,3	12,9	92,61	7,8	25-29
30-34	13,5	11,7	12,3	103,69	9,7	30-34
35-39	10,4	12,3	11,7	111,57	13,5	35-39
40-44	10,4	13,1	12,3	119,31	17,5	40-44
45-49	10,7	13,4	12,6	124,30	19,1	45-49
50-54	9,0	11,6	10,8	125,19	20,3	50-54
55-59	6,2	8,2	7,6	129,52	20,0	55-59
60-64	2,5	3,0	2,9	135,55	26,8	60-64
>=65	0,5	0,7	0,7	127,46	31,9	>=65
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	109,63	17,2	Totale

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

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

 Lohnunterschied zu Ungunsten der Frauen
 Lohnunterschied zu Gunsten der Frauen

 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

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 (10,0%), so beträgt er bei den 20- bis 24- Jährigen 3,7% zu Gunsten der Männer.

Der Gender Pay Gap beginnt ab der Altersklasse zwischen 30 und 34 Jahren deutlich anzusteigen: hier beträgt die Kluft zwischen den Geschlechtern bereits 9,7% und bei den 45- bis 49jährigen gar 19,1%.

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. 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 (50,3%) der Arbeitnehmerinnen, nämlich jene, die in der Altersgruppe bis 34 Jahre enthalten sind, sieht sich mit einem deutlich geringeren Gender Pay Gap (6,5%) 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 Möglichkeiten zur Aufschlüsselung 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 (10,0%), esso ammonta al 3,7% in favore dei lavoratori di sesso maschile nella classe d'età tra i 20 e i 24 anni.

Il Gender Pay Gap comincia ad aumentare sensibilmente dalla classe d'età compresa tra i 30 e i 34 anni: qui il gap è pari al 9,7% e raggiunge il 19,1% per la classe tra i 45 e i 49 anni.

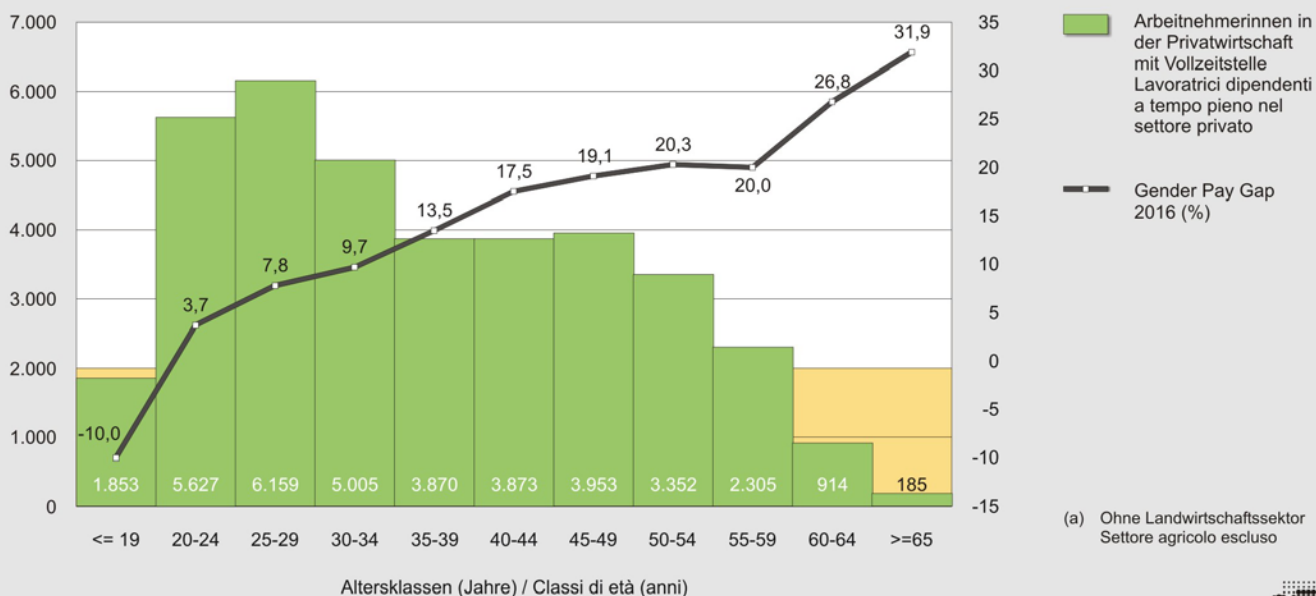
Ciò avvalorata la tesi per cui il congedo per maternità, e dunque la minore anzianità di servizio delle lavoratrici, una volta rientrate nella vita lavorativa, possa essere un fattore molto influente sul differenziale retributivo tra i sessi. Questa teoria è supportata dalla continua diminuzione del numero delle lavoratrici a tempo pieno nelle classi d'età superiori ai 29 anni.

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 circa la metà (50,3%) delle lavoratrici, che sono comprese nella classe d'età fino a 34 anni, si confronta con un Gender Pay Gap nettamente minore (6,5%), 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 - 2016

Gender Pay Gap e lavoratrici dipendenti a tempo pieno nel settore privato (a) per classe di età - 2016

(a) Ohne Landwirtschaftssektor
Settore agricolo escluso

© astat 2018 - Ir astat



Deutliche Unterschiede beim Gender Pay Gap nach Wirtschaftssektor

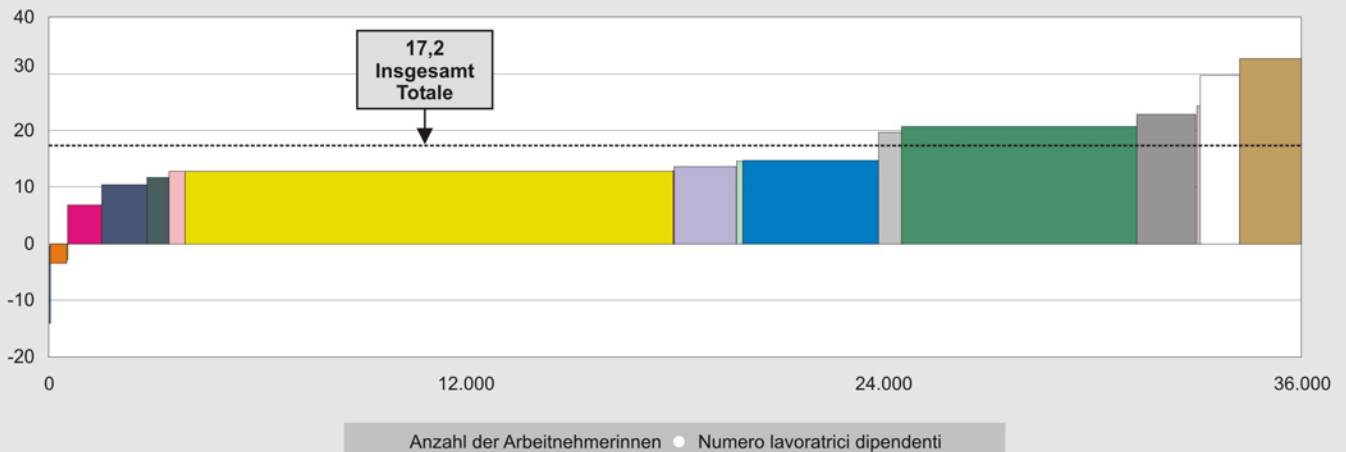
Die Untersuchung nach Wirtschaftssektor zeigt zum Teil deutliche Unterschiede beim Gender Pay Gap. In den Sektoren *Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden* sowie im *Baugewerbe* gibt es einen Gap zugunsten der Frauen (13,8% bzw. 3,4%). In diesen Wirtschaftsbereichen sind jedoch nur sehr wenige Frauen beschäftigt. Die bei weitem meisten Arbeitnehmerinnen finden sich im *Gastgewerbe* mit 39,0%: Hier besteht ein mäßiger Gender Pay Gap von 12,8% zugunsten der Männer bei einer gleichzeitig besonders niedrigen durchschnittlichen Tagesentlohnung (92,95 Euro). Der größte Gap besteht hingegen in den *anderen Dienstleistungen* (32,8%), wo die Tagesentlohnung deutlich höher ausfällt (107,22 Euro). Die höchste Entlohnung wird hingegen in den *Finanzdienstleistungen* gezahlt (171,29 Euro), wo der Gender Pay Gap beträchtliche 29,8% erreicht.

Evidenti differenze nel Gender Pay Gap per settore economico

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 (13,8% e 3,4%). 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 39,0%. Qui il Gender Pay Gap a favore degli uomini è contenuto, pari al 12,8%, a fronte però di una retribuzione media particolarmente bassa (92,95 euro). Di contro il maggiore gap a favore degli uomini si osserva nel settore *Altre attività di servizi* (32,8%), settore con una retribuzione giornaliera media ben più elevata, pari a 107,22 euro. La retribuzione maggiore si registra invece nel settore delle *Attività finanziarie e assicurative* (171,29 euro) con un Gender Pay Gap rilevante, pari al 29,8%.

Gender Pay Gap (Vollzeit) in der Privatwirtschaft (a) nach Wirtschaftssektor - 2016
 Prozentwerte

Gender pay gap (a tempo pieno) nel settore privato (a) per settore economico - 2016
 Valori percentuali



(a) Ohne Landwirtschaftssektor
 Settore agricolo escluso

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

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

Nicht nur sind die Frauen traditionellerweise in Sektoren mit niedrigerer Entlohnung beschäftigt, 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 Saisonvertrag, die üblicherweise schlechter entlohnt werden, beson-

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 parti-

ders hoch ist: 42,4% der Frauen im Vergleich zu 24,8% 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 Positionen einhergehen, in der Unterzahl: Nur 1,4% der Frauen sind Führungskräfte oder leitende Mitarbeiter, aber 4,0% der Männer.

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

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 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, im Durchschnitt 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.

colarmente elevata: il 42,4% delle donne, contro il 24,8% 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.

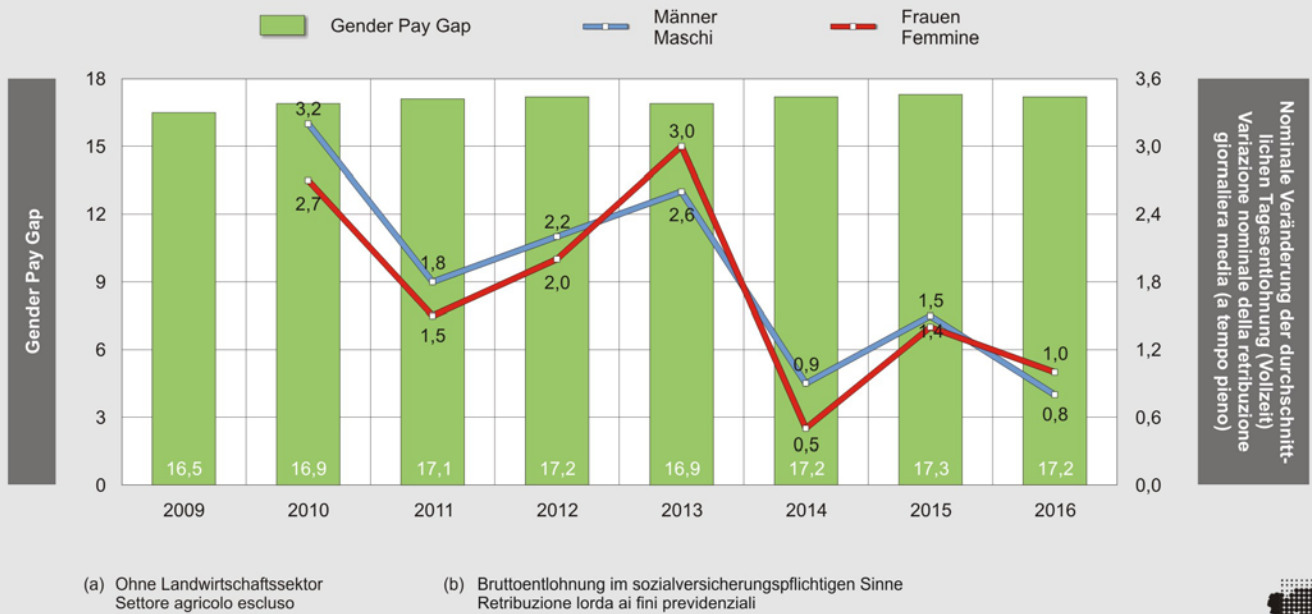
Rispetto ai colleghi maschi, le donne sono inoltre sottorappresentate nelle classi retributive meglio remunerate, collegate a mansioni di più alto livello: solo l'1,4% delle donne sono dirigenti o quadri, a fronte del 4,0% degli uomini.

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

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 e nel 2016 le retribuzioni delle lavoratrici sono cresciute maggiormente di quelle dei lavoratori parallelamente ad una 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⁽²⁾. Tale risultato dipende comunque dal fatto che gli uomini sono tuttora generalmente sovrarappresentati 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

Gender Pay Gap (Vollzeit) in der Privatwirtschaft (a) und jährliche prozentuelle Veränderung der durchschnittlichen Bruttoentlohnung (b) nach Geschlecht - 2009-2016
Gender pay gap (a tempo pieno) nel settore privato (a) e variazione percentuale annua della retribuzione media lorda (b) per sesso - 2009-2016


Bedeutender Einfluss von geschlechterspezifischen Rollenbildern auf die Lohnentwicklung

Alles in allem zeigt die Analyse sehr deutlich bestehende Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern auf. Der Gender Pay Gap erreicht insgesamt 30,0%, bei ausschließlicher Betrachtung aller Vollzeitbeschäftigten 17,2% und bei den Vollzeitbeschäftigten im Alter von bis zu 34 Jahren 6,5% (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 in der Berufswahl nach althergebrachten geschlechterspezifischen Rollenmustern, die in unserer Gesellschaft vorherrschen, gesucht werden müssen; dies drückt sich in einer höheren Teilzeitbeschäftigungsquote bei Frauen aus, die sich häufig auf bestimmte Wirtschaftssektoren sowie auf Berufsbilder mit geringem gesellschaftlichen Ansehen und 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.

Rilevante influsso delle caratteristiche sociali dei generi sullo sviluppo delle retribuzioni

Riassumendo, l'analisi mostra chiaramente come sussista un differenziale retributivo tra donne e uomini. Il gender pay gap raggiunge il 30,0% al livello di aggregazione massima, il 17,2% considerando esclusivamente i rapporti di lavoro a tempo pieno ed il 6,5% se si analizzano le forze lavoro 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 ai ruoli precostituiti, esistenti nella nostra società, caratterizzata da una maggiore quota di lavoro part-time per le donne, le quali spesso si concentrano in alcuni settori economici e in alcuni profili professionali a bassa remunerazione, con percorsi lavorativi discontinui, a causa di motivi familiari.

Pertanto è difficile 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.

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 das 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), nämlich das Verhältnis zwischen Bruttolohn und Anzahl der entlohnten Tage im Jahr.

Aufgrund der Beschaffenheit der Datenquelle konnte die Analyse nur mit Einschränkungen in 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.

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 causa delle caratteristiche della fonte dei dati, è stato possibile svolgere l'analisi solo con un limitato livello di dettaglio. Non è stato possibile, ad esempio, 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