

Occupazione femminile e maschile nelle aziende dell'Industria Turistica (EBIT)

Francesca Dota
Ricercatrice IRES
23 giugno 2009

Target e metodologia di indagine



- Le **aziende con oltre 50 dipendenti** dell'Industria Turistica afferenti ad **EBIT**:
 - 26 aziende rispetto alle 37 contattate (tasso di risposta pari a circa il 70%)
 - prevalenza aziende settore alberghiero
- Somministrazione **questionario strutturato** sulla situazione del personale maschile e femminile

Strumenti di indagine



Riferimenti per la costruzione del questionario:

- Normativa nazionale in materia di **“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”**, Legge n. **125/1991** e di predisposizione di strumenti di conoscenza mirati alla “promozione dell’attuazione delle pari opportunità da parte di tutti i soggetti attori nel mercato del lavoro”, D.Lsg. n. 196/2000
- L’art. 9 della L. 125/’91 (ora **art. 46 d.lgs. 198/’06 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”**) prevede per le aziende pubbliche e private, con oltre cento dipendenti, l’obbligo di redigere, con cadenza biennale, un rapporto riguardante la situazione del proprio personale maschile e femminile, inviandolo poi alla Consigliera di parità e alle rappresentanze sindacali aziendali

Ambiti di approfondimento e obiettivi di indagine

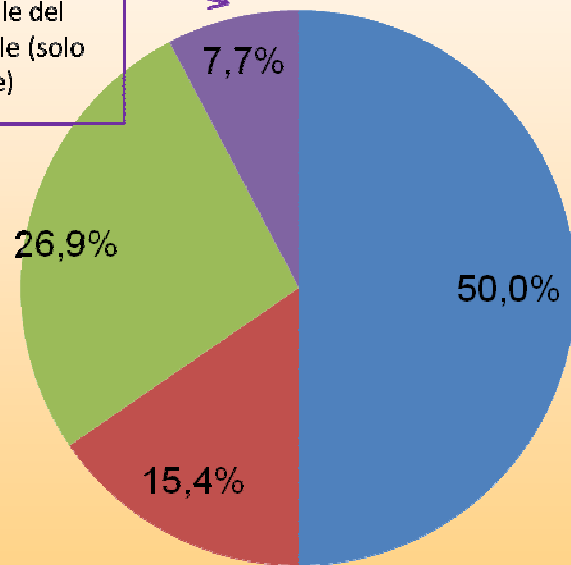


- Riferimento temporale indagine: biennio 2006-2007
- Sezioni tematiche del questionario:
 - informazioni generali sull'azienda
 - occupazione maschile e femminile nel biennio considerato
 - livelli di inquadramento contrattuale
 - tipologie contrattuali, part-time ed aspettativa (con particolare attenzione ai congedi parentali)
 - mobilità aziendale
 - formazione
 - retribuzioni
- Approfondimento relativo alla componente femminile in relazione a:
 - le più recenti tipologie contrattuali (apprendisti, contratti di inserimento, contratti a progetto, etc.)
 - maternità e ricorso ai congedi parentali
 - tipologia attività di formazione

Le aziende del campione: il profilo

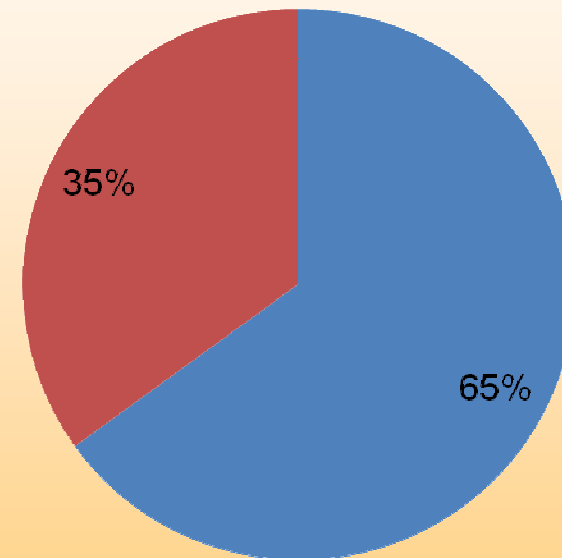
Distribuzione aziende sul territorio nazionale

Scarsa rappresentatività territoriale del Sud e Isole (solo 2 aziende)



- Nord-Ovest
- Nord-est
- Centro
- Sud e Isole

Tipologia attività



- alberghiero-ristorativo
- attività servizio turistico (agenzie viaggi e parchi a tema)

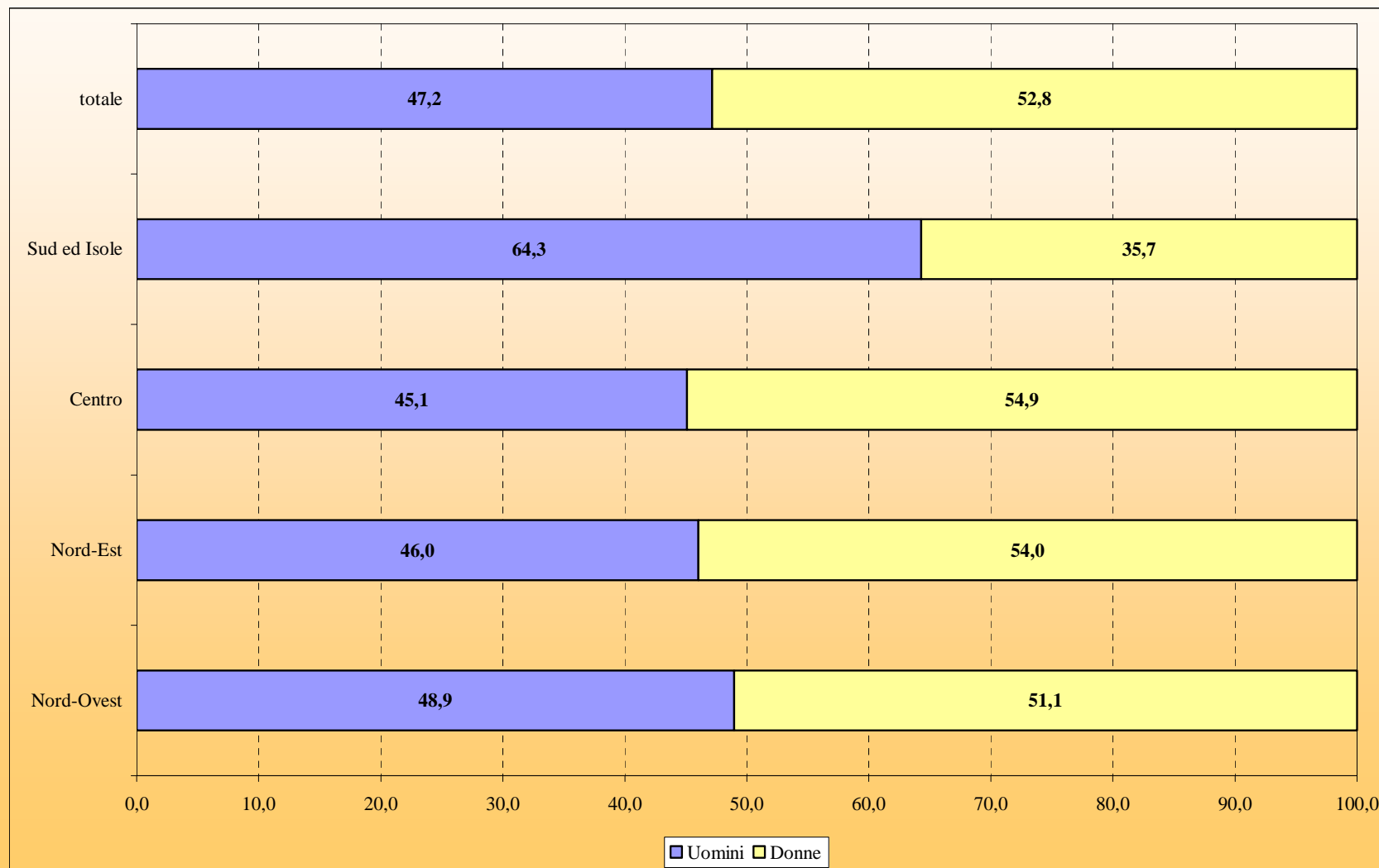
Le aziende del campione: il profilo



- L'occupazione complessiva si distribuisce per lo più al Nord Ovest (46% complessiva), in linea con la maggior concentrazione di aziende nel territorio (50% del campione)
- Le aziende di maggiori dimensioni sono al Nord-Est (677 occupati in media)

Occupazione per territorio e genere

Composizione percentuale dell'occupazione per genere ed area geografica di appartenenza dell'azienda (2007)



Fonte: Ires, indagine diretta

Occupazione complessiva 2006-2007



Se si considera l'occupazione complessiva tra il 2006 e il 2007:

- lieve flessione occupazione complessiva (-0,5%) (→ possibile indicatore predittivo della crisi)
- è cresciuta l'occupazione maschile (+3,9%) ed è diminuita quella femminile (-4,2%)
- è aumentata l'occupazione nel settore dei servizi turistici (+2%) mentre si è registrato un calo nel settore alberghiero (-1,8%)

Occupazione maschile e femminile per settore

- Nel campione di indagine, la presenza femminile è più marcata nelle attività di servizio turistico (59,3% di donne nel 2007 e 62,7% nel 2006) rispetto al comparto alberghiero, dove si è rilevata una sostanziale equidistribuzione tra maschi e femmine (49,6% di donne nel 2007 e 50,6% nel 2006)
- Complessivamente, tra le aziende socie di Ebit il tasso di donne occupate negli alberghi (45,8%) e nelle catene alberghiere (50,4%) è inferiore a quello registrato nei comparti dei tour operator (67,8%) e delle agenzie di viaggi (63,9%) (EBIT, *“Turismo, Prospettive & Governance - Proposte per uno sviluppo competitivo del Sistema Italia”*, 2008)

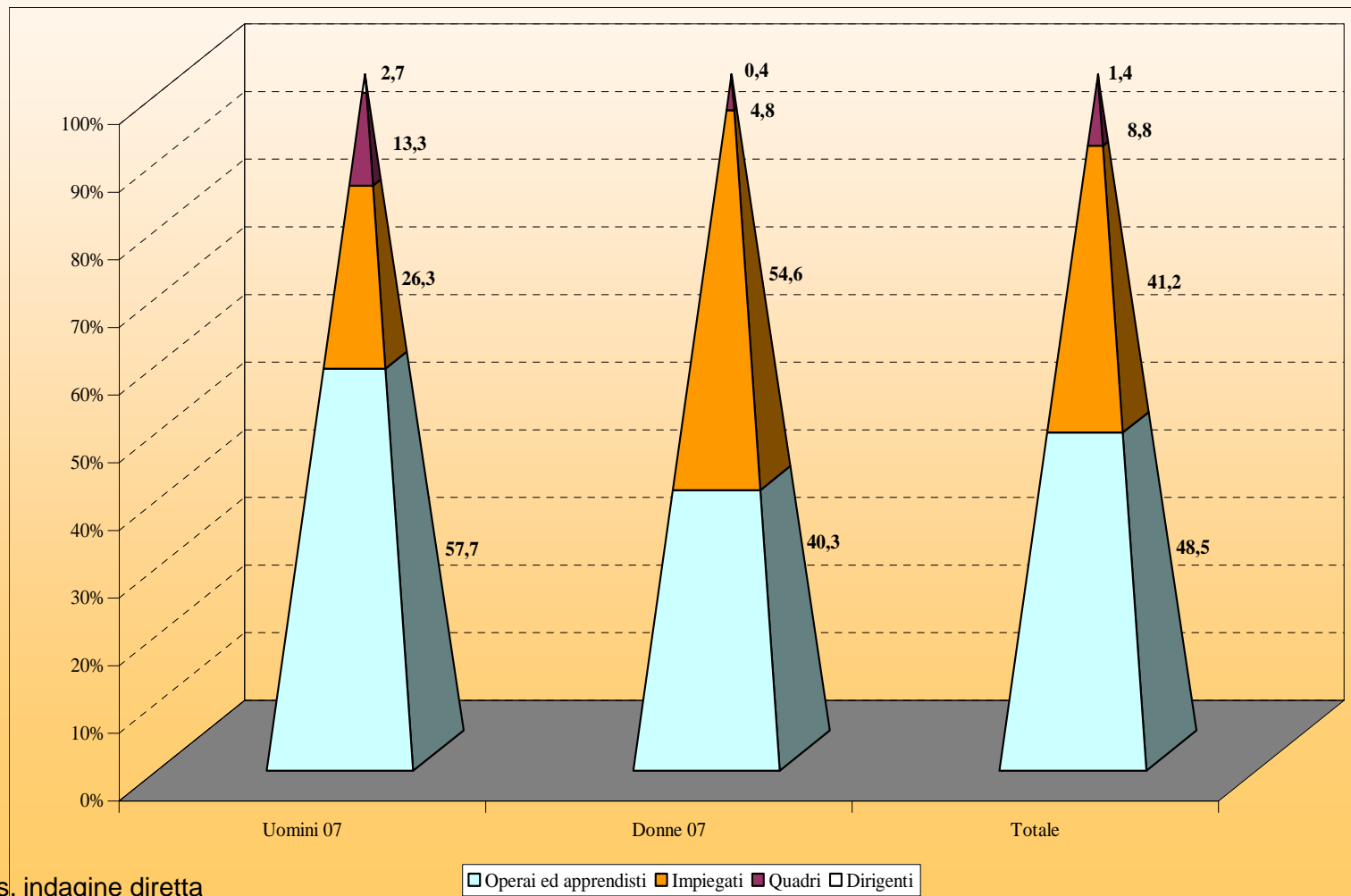
Composizione percentuale per genere degli occupati per tipologia di attività dell'azienda

2007			
	Uomini	Donne	Totale
Alberghiera	50,4	49,6	100,0
Servizi per il turismo (agenzie viaggi e parchi divertimento)	40,7	59,3	100,0
totale	47,2	52,8	100,0
2006			
	Uomini	Donne	Totale
Alberghiera	49,4	50,6	100,0
Servizi per il turismo (agenzie viaggi e parchi divertimento)	37,3	62,7	100,0
totale	45,5	54,5	100,0

Il *sex typing* professionale

- Anche in un comparto dove è maggiore la componente femminile si rileva il classico *sex typing* per gruppi professionali

Distribuzione percentuale per categoria professionale e genere (anno 2007)

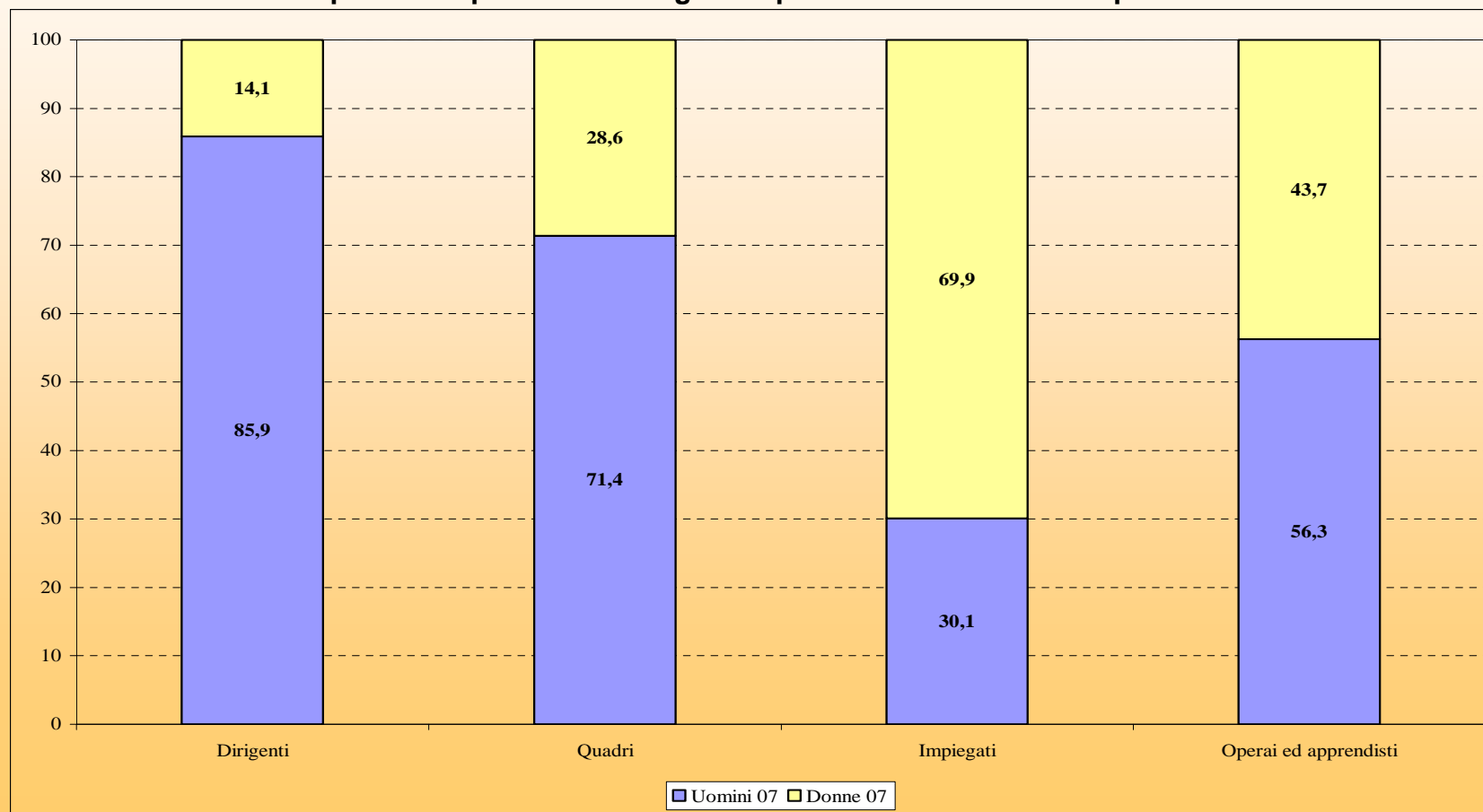


Il *sex typing* professionale



- Le donne sono per lo più impiegate e gli uomini operai

Composizione percentuale di genere per livelli di inserimento professionale

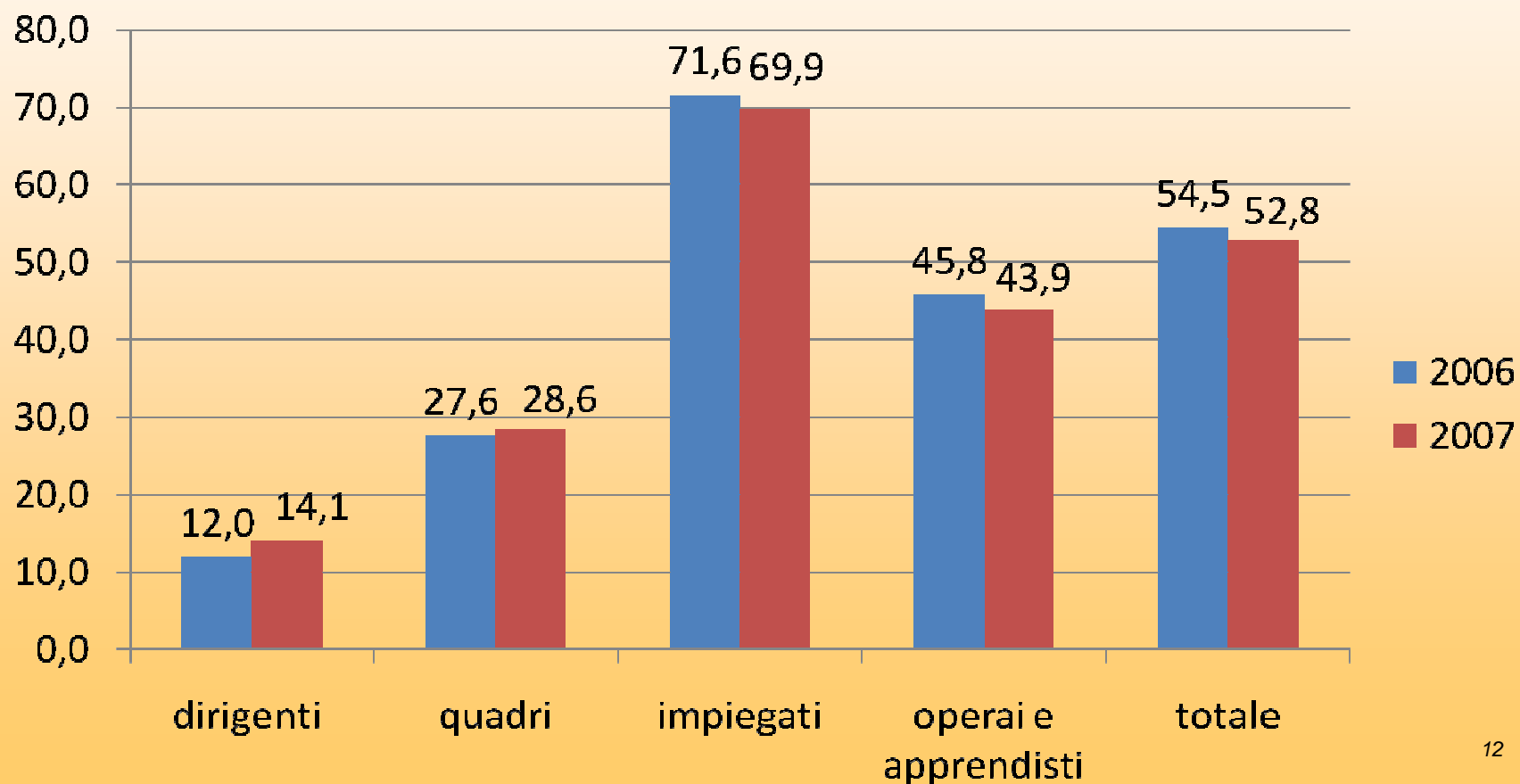


Donne nelle professioni (2006-2007)



Un timido segnale di miglioramento:

- le donne inserite in ruoli strategici del *management* (dirigenti e quadri) sono aumentate complessivamente di poco più di un punto percentuale passando dal 25,4% al 26,6%



Mobilità in entrata e in uscita e promozioni



- Elevato turn-over soprattutto ai livelli medio-bassi della gerarchia professionale
- Le donne, a differenza degli uomini, fanno registrare saldi negativi tra entrate e uscite in particolar modo tra impiegate e operaie
- Le promozioni interessano prevalentemente gli uomini (56,4%)

Uomini occupati entrati ed usciti fra il 2006 ed il 2007

	Uomini '07	Entrati	Usciti	Uomini '06	Saldo 2007-2006
Dirigenti	118	1	6	123	-5
Quadri	588	23	56	621	-33
Impiegati	1.160	115	78	1.123	37
Operai ed apprendisti	2.548	1.388	1.250	2.410	138
totale	4.414	1.527	1.390	4.277	137

Donne occupate entrate ed uscite fra il 2006 ed il 2007

	Donne '07	Entrate	Uscite	Donne '06	Saldo 2007-2006
Dirigenti	19	2	0	17	2
Quadri	236	0	1	237	-1
Impiegati	2.697	230	367	2.834	-137
Operai ed apprendisti	1.971	120	193	2.044	-73
totale	4.923	352	561	5.132	-209

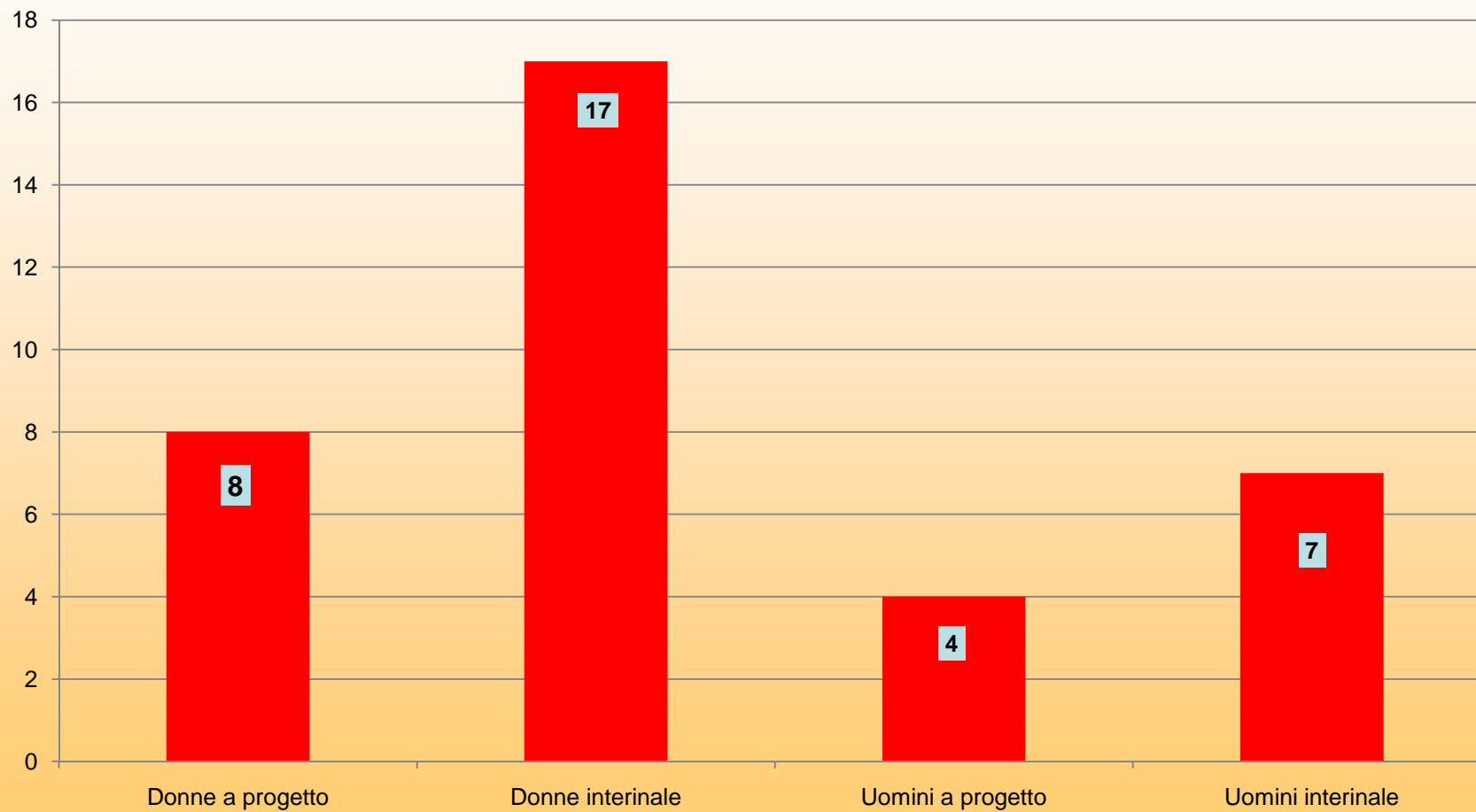
Tipologie contrattuali

- Le donne con contratto a termine sono il 64% degli occupati rispetto al 48% degli uomini
- Gli uomini invece sono inseriti in percorsi di lavoro più stabili: il 50,6% ha un contratto a tempo indeterminato rispetto al 33,4% delle donne
- Tra le donne, le *part-timers* sono il 41,6% circa, mentre tra gli uomini poco più del 3% ricorre al part-time
- La formula di part-time prevalente è quella orizzontale (il 70,8% delle *part-timers*)
- Le donne sommano alla temporaneità dei contratti di lavoro il lavoro part-time, condizioni che precludono le opportunità di carriera

	Uomini '07	Donne '07	Totale '07
Contratto a tempo indeterminato	50,6	33,4	41,5
-di cui a <i>part-time</i>	2,6	27,3	13,1
Contratto a tempo determinato	48,1	64,3	56,7
-di cui a <i>part-time</i>	3,9	50,9	32,1
Contratto di inserimento	0,3	1,5	0,9
Contratto di apprendistato	1,0	0,8	0,9
Totale dipendenti	100,0	100,0	100,0
-di cui a <i>part-time</i>	3,2	41,8	23,6
Totale dipendenti	4.414	4.944	9.358

Fonte: Ires, indagine diretta

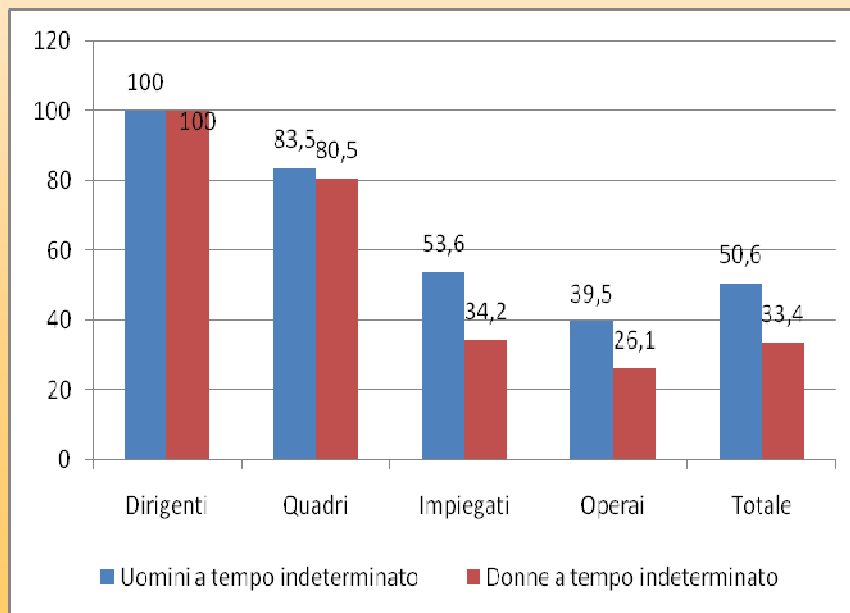
Tipologie contrattuali



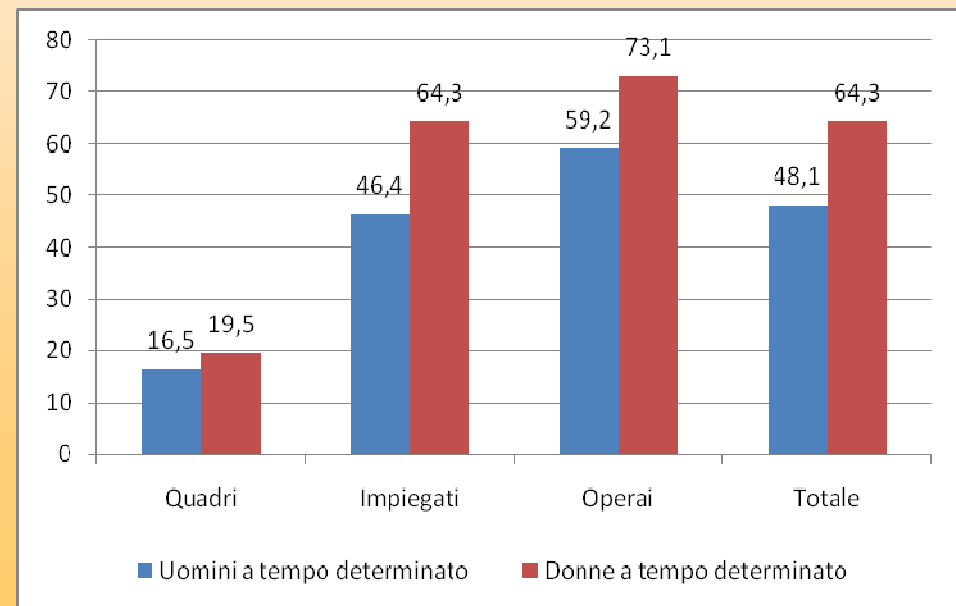
Tipologie contrattuali e professioni

- A parità di qualifica professionale le donne hanno più probabilità di lavorare con contratti a termine:

Dipendenti a tempo indeterminato



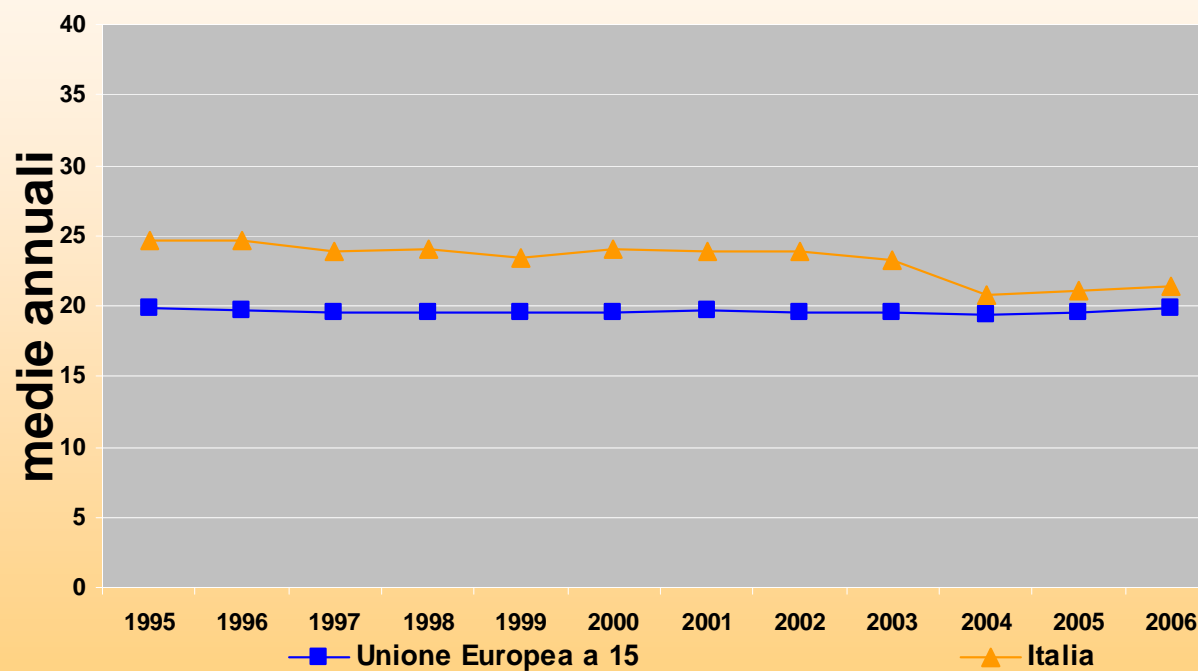
Dipendenti a tempo determinato



Lo scenario nazionale

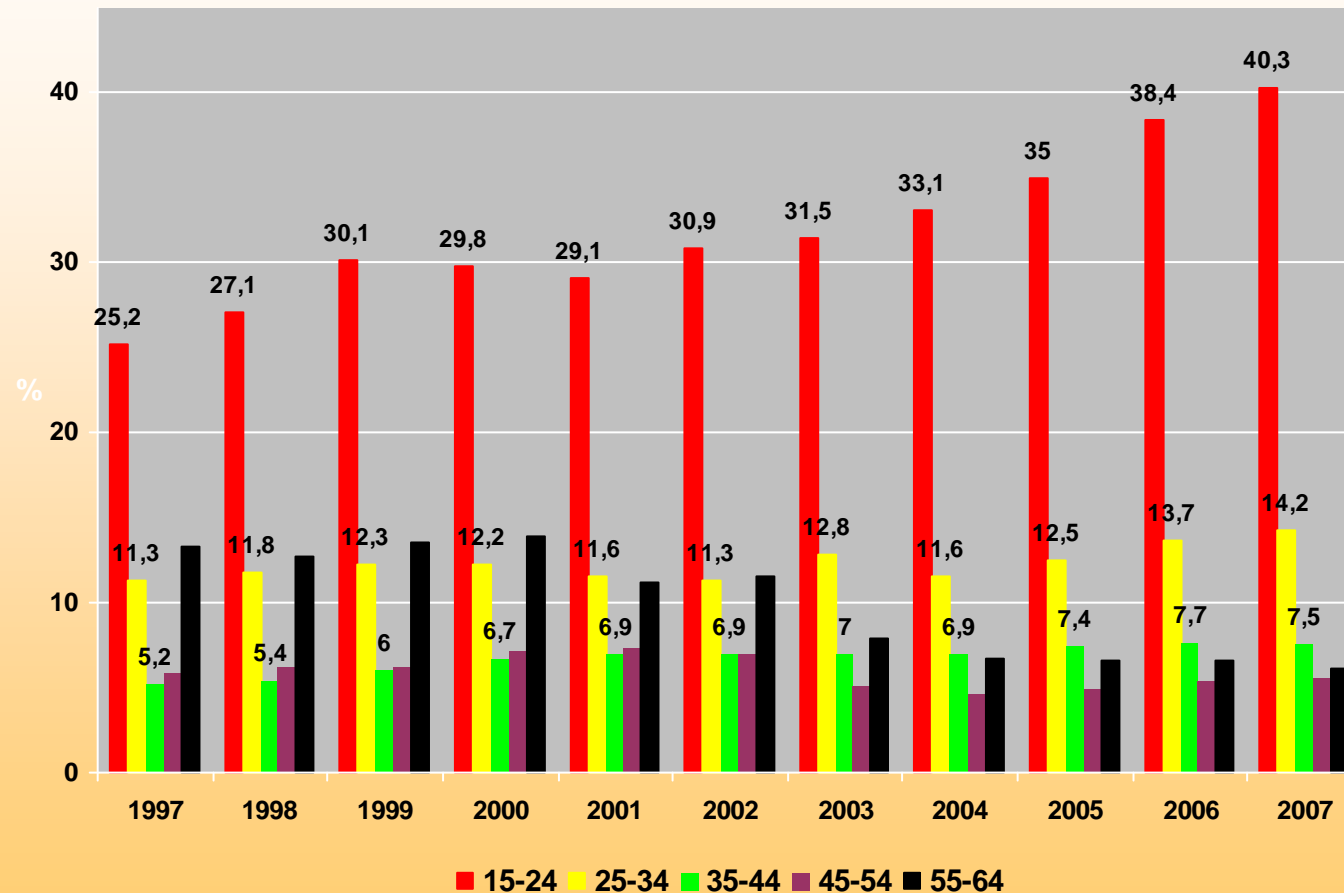
- **L'occupazione femminile è cresciuta molto di più di quella maschile. L'impiego part-time, in particolare, ha registrato l'incremento maggiore (ad esso è imputabile più del 50% della nuova occupazione femminile), tanto che oggi più di una donna occupata su quattro svolge un lavoro a tempo parziale. (Istat, media 2007=26,5%)**
- **Tra le famiglie bireddito con figli sotto i 15 anni nel 49% dei casi la donna lavora part-time (IRES, 2007)**
- **Gli orari di lavoro part-time si riducono**

Ore di lavoro settimanali in regime di part-time medie annuali (1995-2006)



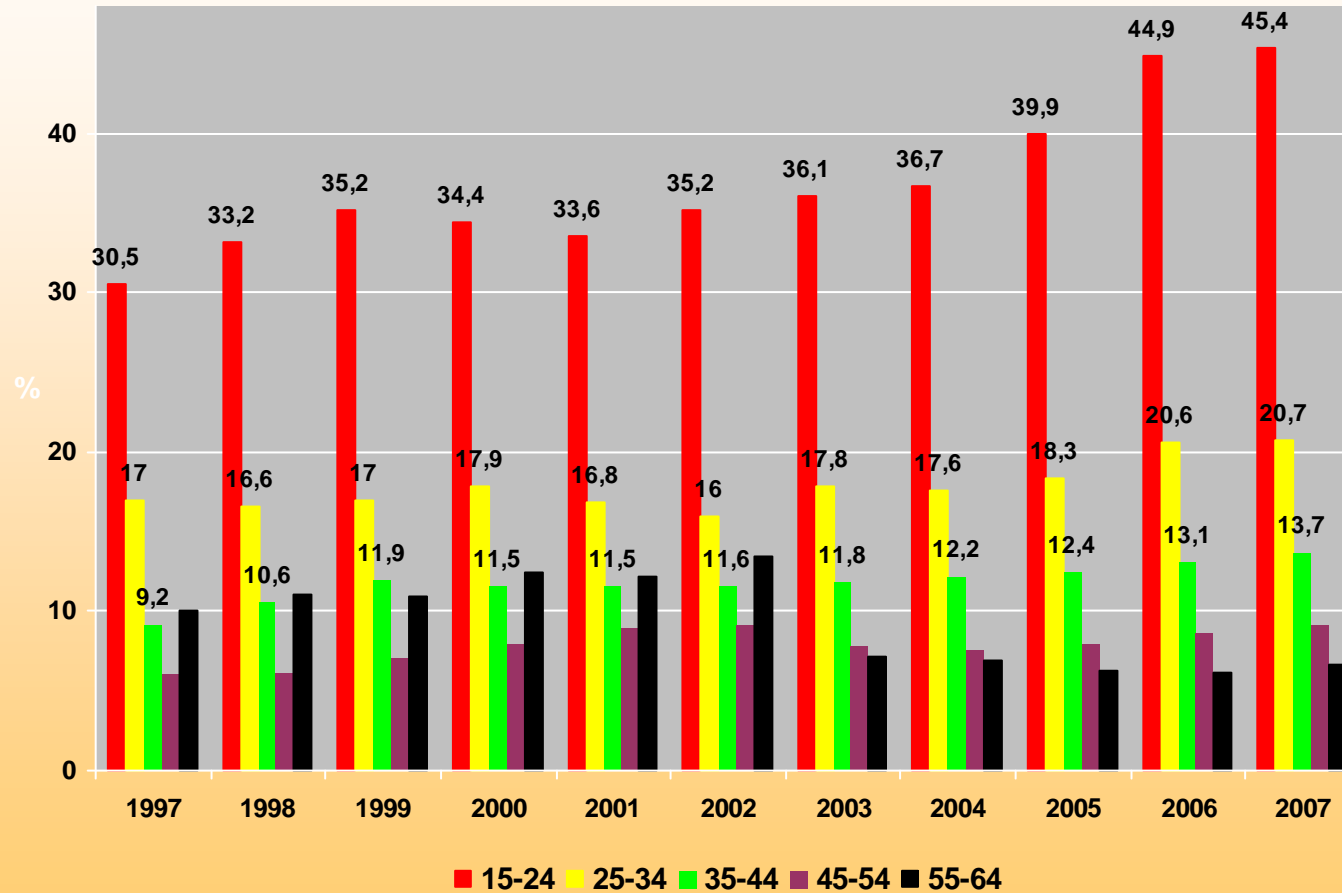
Fonte: EuroStat

Quota dipendenti a tempo determinato su totalità dipendenti per classi di età (anni 1997-2007) maschi



Fonte: ISTAT

Quota dipendenti a tempo determinato su totalità dipendenti per classi di età (anni 1997-2007) femmine



Fonte: ISTAT

Il nuovo mercato del lavoro

Un numero crescente di persone deve affrontare condizioni di **instabilità occupazionale** che si protraggono nel tempo, attraversando fasi di **sottoccupazione e disoccupazione**.

Tra le **donne** la precarietà è più diffusa e assume caratteri peculiari:

- ✓ le donne con occupazioni instabili sono relativamente **più adulte**
- ✓ **impieghi marginali, contratti di breve durata**, impegni **orari limitati e imposti**, minori opportunità di transizione verso occupazioni stabili (**intrappolamento**)
- ✓ **uscita dal mercato**: quasi il 10% delle occupate con contratti a termine di età 15-54 anni lascia l'anno successivo il mercato del lavoro, principalmente per dedicarsi alla cura della casa e/o della famiglia

È possibile che in un settore fortemente femminilizzato come quello del Turismo si riproducano tali modelli di partecipazione femminile al mercato del lavoro

Le retribuzioni

- La retribuzione media annua (stima livelli retributivi al netto della contribuzione)

13.560 €  14.590 €

- Le donne sistematicamente hanno livelli retributivi più bassi: su queste differenze pesano le scelte orarie e i diversi livelli di inquadramento
- La retribuzione media mensile netta è lievemente più bassa di quella di un dipendente a termine a tempo pieno che è pari a 1.026 € (Istat, 2009)



Più elevato lo svantaggio economico per le donne del settore, se si considera che la maggior parte lavora, oltre che con contratti a termine, a tempo parziale

La regolazione del mercato del lavoro

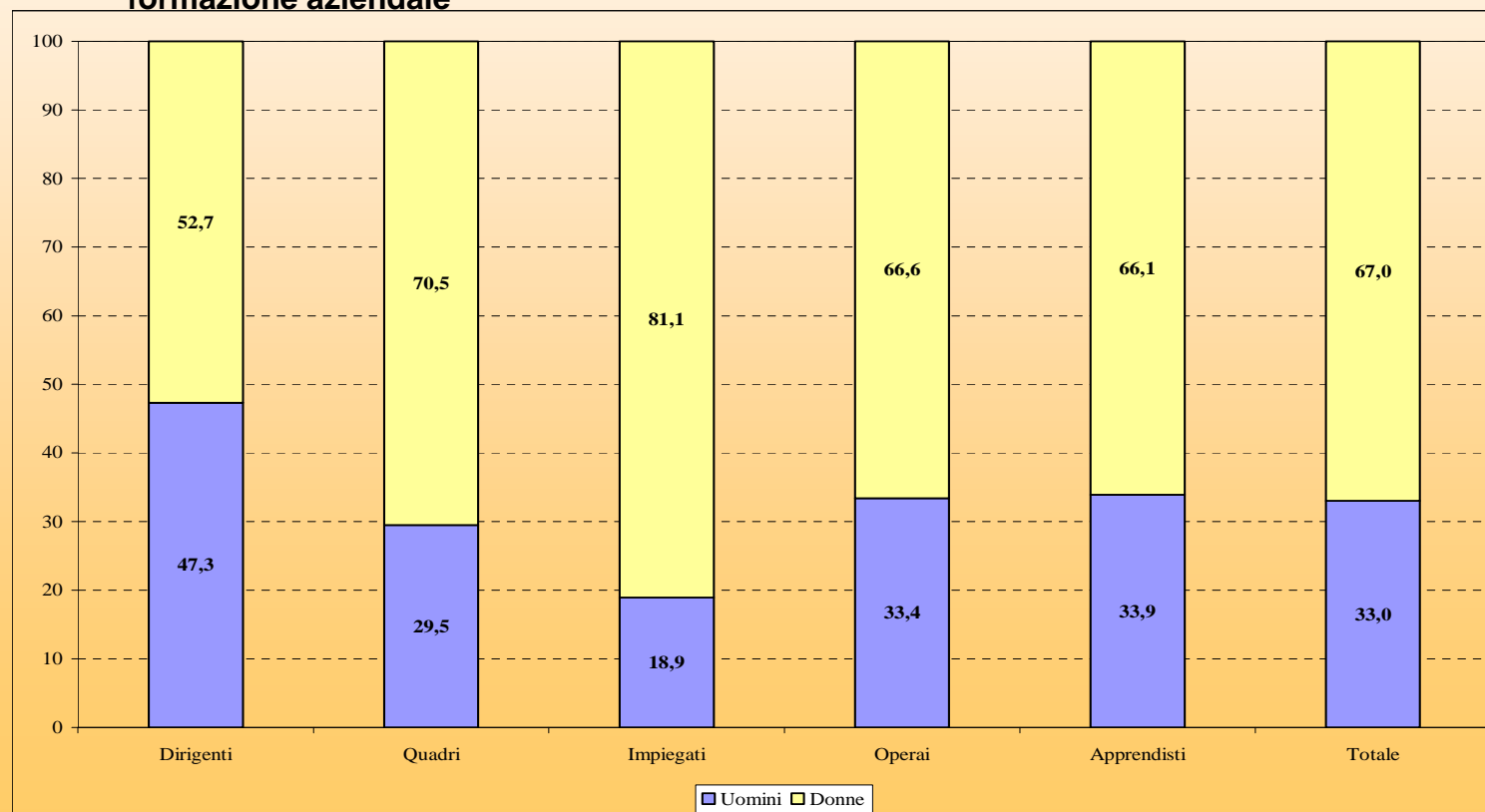
- ✓ **L'atipicità-flessibilità del contratto non garantisce la conciliazione, rende marginale il lavoro femminile e deprime il tasso di occupazione e di natalità nazionale.**
- ✓ **Non rappresenta un superamento del modello del *breadwinner* poiché produce nuove forme di segregazione e disuguaglianze**
- ✓ **Le differenze di genere nelle opportunità di lavoro e di guadagno rafforzano la tradizionale divisione del lavoro nella famiglia**
- ✓ **Marginalità e discontinuità, insieme al basso reddito, spingono molte donne fuori dal mercato del lavoro**

La formazione



- Nel 2007 solo il 33,4% delle aziende ha dichiarato di aver organizzato attività di formazione per i dipendenti
- La partecipazione alle attività di formazione è per lo più femminile (67%)

Composizione percentuale per genere e categoria professionale dei partecipanti alla formazione aziendale



Fonte: Ires, indagine diretta

La formazione



- **Inserimento professionale e titoli di studio si riflettono nelle differenti scelte formative di uomini e donne**

Tipologia di formazione rivolta al personale per genere

	Uomini	Donne
Riqualificazione	10,1	8,4
Aggiornamento professionale	13,3	22,4
Formazione obbligatoria	43,2	35,9
Formazione sulle pari opportunità	1,2	5,4
Formazione orientativa	1,6	1,5
Sviluppo di competenze trasversali	0,7	0,9
Formazione per il reinserimento professionale	29,9	25,5
Totale	100,0	100,0

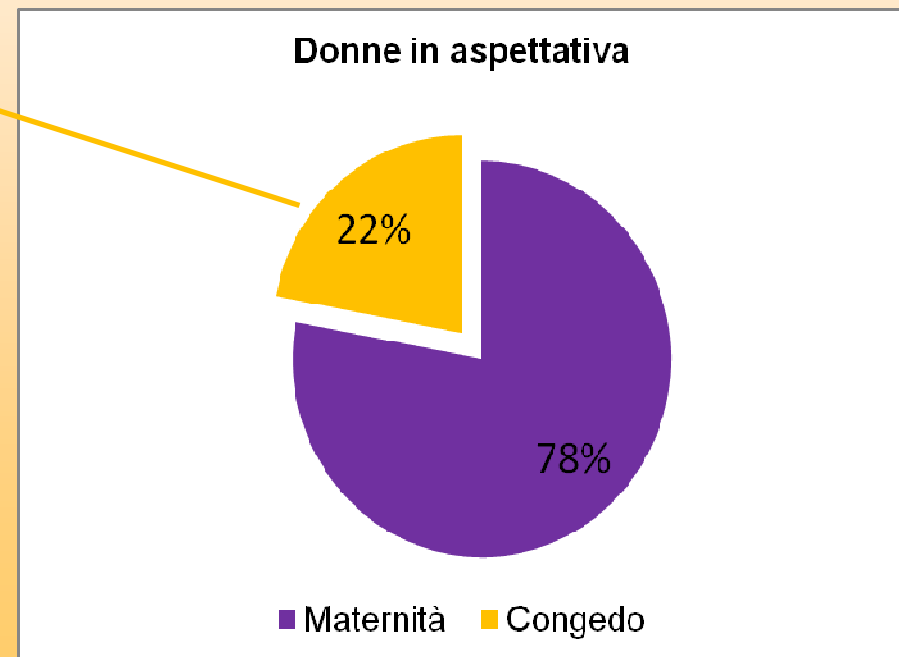
25

Maternità e conciliazione



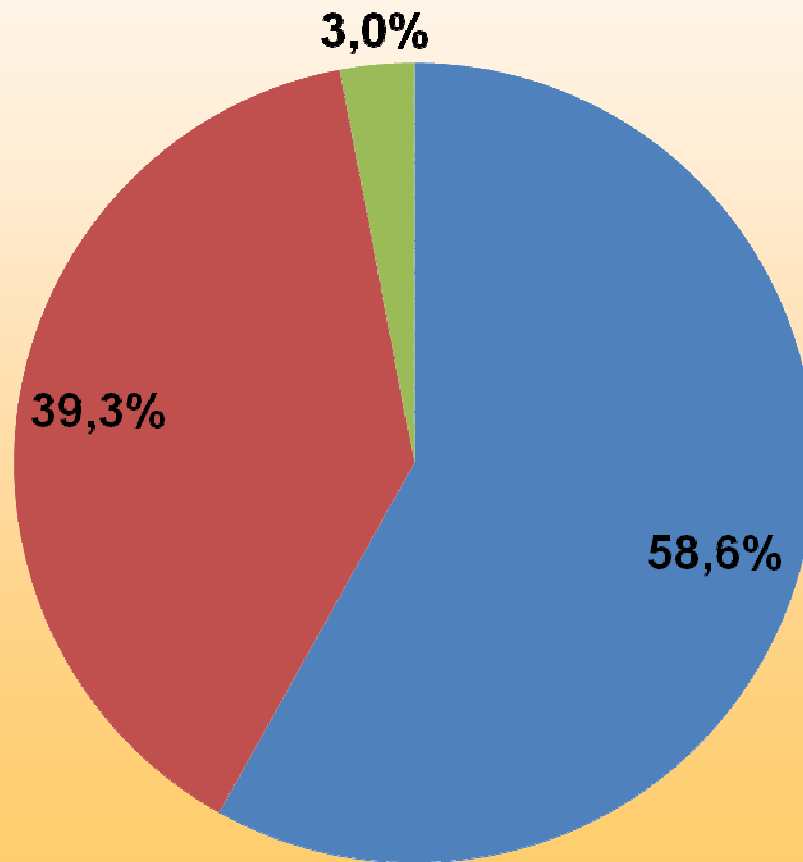
- Al momento dell'indagine l'8% degli occupati (749 dipendenti) era in aspettativa per maternità o congedo parentale
 - Il 97% era costituito da donne

Prevale il modello di congedo "oltre 6 mesi" (66,3%)



Maternità e conciliazione

Dopo la maternità:



In Italia le donne che si sono ritirate dal lavoro dopo la nascita del primo figlio sono l'**8,5%** del totale e quelle che hanno lasciato il lavoro dopo la nascita degli altri figli sono il **4,6%** (Indagine Uso del tempo, 2002-2003 - Istat, 2008)

- rientrate a lavorare come prima
- rientro con orario ridotto
- hanno rinunciato al posto di lavoro

Gli ostacoli della partecipazione delle donne al mercato del lavoro

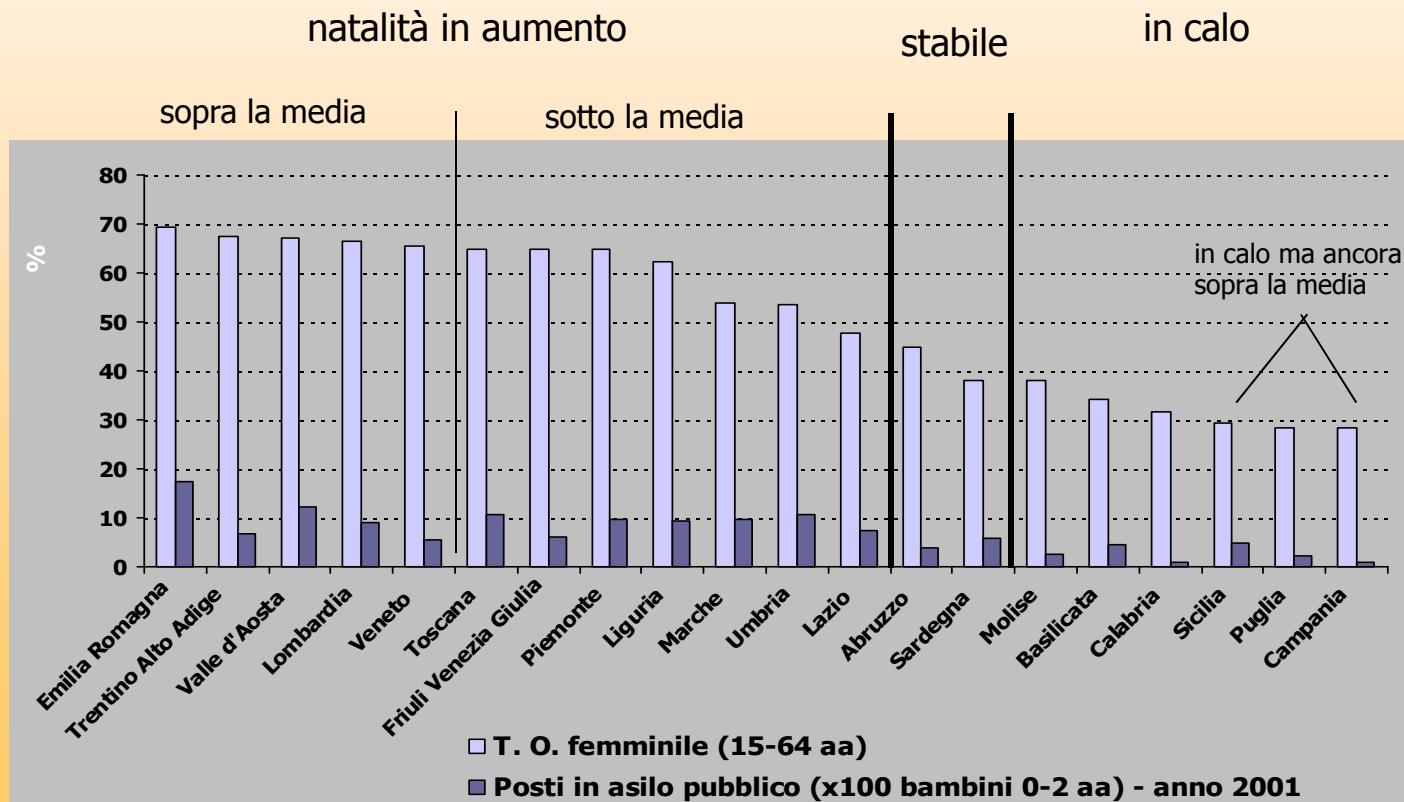


Qualità del lavoro e fertilità



La natalità è più alta della media nazionale - e/o crescente – nelle regioni dove è maggiore l'occupazione femminile. In quelle stesse regioni l'offerta di servizi alle famiglie è relativamente migliore per quantità e qualità

Occupazione femminile, natalità e servizi all'infanzia
(stime ISTAT 2006)



La conciliazione: un problema delle donne

Il rimescolamento dei ruoli di genere nella famiglia sta avvenendo secondo modalità fortemente **asimmetriche**:

- il contributo maschile alla cura, nonostante qualche tiepido miglioramento, è ancora modesto: il **77,7% del tempo** dedicato dalle coppie al lavoro familiare, casalingo o di cura è svolto dalle donne;
- ben il **77,1% del tempo complessivo** di lavoro degli uomini è dedicato al lavoro retribuito e **appena il 23% al lavoro familiare**.

La presenza maschile nel lavoro di cura, dunque, “avanza con la lentezza del ricambio generazionale” (Bimbi, 1995):

- ancora **oggi il carico della riproduzione pesa fondamentale** sulle donne, tanto più ove si considerino le inadeguatezze del nostro assetto di welfare.

**La parità: un problema di qualità della vita e del lavoro,
un problema di tutti - *uomini e donne* -
da risolvere con diversi strumenti
“evitare rischi di arretramento”**

- incentivare lo **sviluppo economico** del paese e creare *buona occupazione*
- sostenere i **servizi pubblici** di assistenza all’infanzia e agli anziani
- stimolare la **contrattazione** di buone pratiche di organizzazione del lavoro *family friendly*
- favorire il diffondersi di una **cultura della condivisione** tra uomini e donne all’interno della famiglia:

“l’effetto cumulativo delle prassi trasforma la società”