

Crisi economica e segregazione occupazionale in Italia negli anni più recenti

Maria Rita Sebastiani

Dipartimento di Metodi e Modelli per l'Economia, il Territorio e la Finanza
Sapienza Università di Roma

mariarita.sebastiani@uniroma1.it

1. Introduzione

La crisi economica degli anni recenti ha contribuito a modificare la situazione del mercato del lavoro italiano. Dal 2004 al 2012, a livello nazionale la disoccupazione è aumentata del 32,98%, l'occupazione è diminuita del 3,02%, mentre l'inattività è rimasta pressoché invariata (+0,13%). Vi sono notevoli diversità nell'andamento territoriale del fenomeno. A livello regionale, la disoccupazione è aumentata ovunque anche nelle regioni originariamente più "virtuose" (gli incrementi sono compresi tra 1,43% in Puglia e 138,28% in Valle d'Aosta); l'occupazione è diminuita in quasi tutte le regioni (le riduzioni variano tra -0,53% e -13,04%), con l'eccezione di Liguria, Abruzzo, Toscana e Umbria dove vi sono stati incrementi irrilevanti. Nel complesso, la partecipazione al mercato del lavoro è aumentata lievemente sia al Nord che al Centro (tranne che in Lombardia: -0,29%), mentre è leggermente diminuita al Meridione (eccetto in Abruzzo: +3,33%). Tali cambiamenti hanno riguardato la popolazione femminile e quella maschile con la stessa intensità?

Negli ultimi decenni è stata dedicata una grande attenzione agli studi di genere applicati in diversi contesti della vita quotidiana e della società. In particolare, la differenza di genere nell'ambito del mercato del lavoro è nota in letteratura con il termine "segregazione occupazionale", distinguendo tra "segregazione orizzontale" e "segregazione verticale" (Bergmann B.R. (1981); Watts M.J. (2005)). Il primo concetto indica la prevalenza femminile in certi settori produttivi e professioni (ad esempio, servizi sociali, scuola, servizi amministrativi); il secondo esprime la forte concentrazione delle donne nei livelli bassi e medi dell'inquadramento delle professioni dipendenti e, contemporaneamente, il quasi completo

monopolio dei livelli alti e dirigenziali da parte degli uomini. Questi due concetti fanno riferimento allo svantaggio relativo delle donne occupate rispetto agli uomini occupati. In realtà, esiste una forma più generale di segregazione che potremmo denominare "segregazione in ingresso" che, in ordine logico, precede le altre due forme di segregazione. Essa si riferisce allo svantaggio relativo delle donne rispetto agli uomini in sede di occupabilità. La segregazione occupazionale genera disparità nei livelli retributivi e reddituali delle donne rispetto agli uomini e, di conseguenza, può essere causa di esclusione sociale. Per questo motivo le organizzazioni internazionali, gli Stati e le amministrazioni locali promuovono politiche e interventi a favore delle pari opportunità e dell'uguaglianza di genere. Utilizzando i dati dell'indagine sulle Forze di Lavoro, sono state effettuate alcune analisi per verificare l'esistenza di segregazione occupazionale in Italia, e per misurare i livelli e le tendenze dei differenziali di genere nell'ultimo decennio, confrontando il recente periodo di crisi economica (dal 2008 al 2012) con il quadriennio precedente (dal 2004 al 2007). In particolare, poiché vi è una significativa dipendenza statistica tra condizione occupazionale e territorio, il fenomeno è stato studiato anche a livello di ripartizione geografica e di regione, individuando le peculiarità territoriali e le zone con maggiori criticità.

2. La segregazione in ingresso

Vi è una significativa dipendenza statistica tra genere e condizione occupazionale sia a livello nazionale che di ripartizione geografica. In tutte le ripartizioni, le donne sono svantaggiate rispetto agli uomini: infatti, esse presentano tassi di

occupazione inferiori e, contemporaneamente, tassi di disoccupazione e di inattività più elevati

(Figura 1).

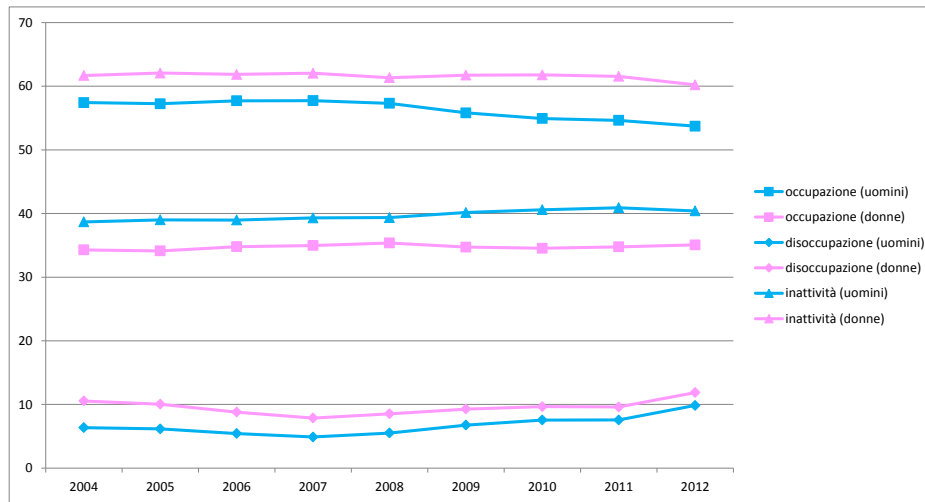


Figura 1: Condizione occupazionale per genere in Italia: tassi percentuali (elaborazione dati su Istat)

Il Mezzogiorno è la ripartizione dove la differenza di genere è più forte per tutti gli indicatori, mentre

le altre ripartizioni presentano valori pressoché uguali tra loro (Figura 2).



Figura 2: Differenza di genere (maschi – femmine) nei tassi percentuali per ripartizione geografica (elaborazione dati su Istat)

Comunque, in tutte le ripartizioni il differenziale di genere in valore assoluto si è ridotto nel tempo, a causa di un peggioramento della situazione della popolazione maschile, i cui profili di occupazione, disoccupazione e inattività tendono ad avvicinarsi

ai corrispondenti profili della popolazione femminile, ed in concomitanza con un lieve miglioramento sia dell'occupazione che dell'attività delle donne (Tabella 1).

	Occupazione		Disoccupazione		Inattività	
	variazione % complessiva	variazione media annua %	variazione % complessiva	variazione media annua %	variazione % complessiva	variazione media annua %
Uomini	-6,45	-0,83	54,97	5,63	4,47	0,55
Donne	2,26	0,28	12,60	1,49	-2,37	-0,30
Differenza di genere (Uomini - Donne)	-19,35	-2,65	-51,68	-8,69	-13,86	-1,85

Tabella 1: Tassi percentuali di occupazione, disoccupazione e inattività per genere in Italia: variazioni nel periodo 2004-2012 (elaborazione dati su Istat)

Nello specifico, l'avvento della crisi economica ha avuto un impatto negativo soprattutto sugli uomini, mentre ha colpito soltanto marginalmente le donne. Infatti, i risultati dell'analisi di significatività dei cambiamenti dei tassi regionali tra il 2004-2007 e il 2008-2012 (Tabella 2) indicano che per gli uomini l'occupazione si è ridotta in modo significativo e, nel contempo,

sono aumentate significativamente la disoccupazione e l'inattività. Invece, per le donne vi è stato un aumento statisticamente significativo (sebbene di modesta entità) dell'occupazione e anche della partecipazione al mercato del lavoro, mentre la riduzione della disoccupazione non è risultata statisticamente significativa.

		Test	Statistica test	P-value	SIGNIFICATO
Occupazione	Uomini	Student	7,65	1,63E-07	RIDUZIONE SIGNIFICATIVA
	Donne	Wilcoxon	26,50	1,79E-03	AUMENTO SIGNIFICATIVO
	Differenza di genere	Student	10,57	1,07E-09	RIDUZIONE SIGNIFICATIVA
Disoccupazione	Uomini	Wilcoxon	0,00	9,54E-07	AUMENTO SIGNIFICATIVO
	Donne	Wilcoxon	90,00	2,98E-01	AUMENTO NON SIGNIFICATIVO
	Differenza di genere	Wilcoxon	0,00	9,54E-07	RIDUZIONE SIGNIFICATIVA
Inattività	Uomini	Student	3,65	8,52E-04	AUMENTO SIGNIFICATIVO
	Donne	Wilcoxon	176,00	3,20E-03	RIDUZIONE SIGNIFICATIVA
	Differenza di genere	Student	8,82	1,92E-08	RIDUZIONE SIGNIFICATIVA

Tabella 2: Tassi percentuali di occupazione, disoccupazione e inattività per genere nelle regioni italiane: test sulla significatività del cambiamento tra il 2004-2007 e il 2008-2012 (elaborazione dati su Istat)

A livello regionale, la diminuzione della differenza di genere in termini di occupazione e di inattività è stata più forte al Meridione (a causa della più intensa diminuzione dell'occupazione e dell'attività maschile) e in certe regioni settentrionali (per effetto dell'incremento dell'occupazione delle donne in Valle d'Aosta e in Trentino Alto Adige, e dell'aumento dell'attività femminile in Valle d'Aosta, Trentino Alto Adige, Friuli Venezia Giulia e Piemonte). In termini di disoccupazione, la riduzione del gap tra uomini e donne è stata maggiore al Meridione grazie alla diminuzione della disoccupazione femminile rispetto al periodo pre-crisi.

3. La segregazione orizzontale

Il tipo di professione svolta è connesso al genere. In fase di analisi, sono stati omessi i dati che riguardano l'occupazione nel settore delle forze

armate, a causa dell'esiguità numerica sull'occupazione totale (circa l'1%, e con una forte predominanza della componente maschile: circa il 98 % del totale delle forze armate). La Figura 3 mostra, distintamente per genere, la distribuzione dell'occupazione complessiva in alcune grandi categorie di professioni. In particolare, in Italia l'occupazione maschile risulta sempre concentrata prevalentemente nelle professioni che richiedono specializzazione, manualità o comunque lavoro "fisico": si tratta delle categorie "operai e artigiani" e professioni "qualificate e tecniche". Per le donne non vi è una caratterizzazione così netta come per gli uomini: esse, infatti, risultano maggiormente impiegate sia nelle professioni qualificate e tecniche, sia nella categoria che include professioni meno specializzate quali quelle impiegatizie, commerciali e quelle volte alla prestazione di servizi.

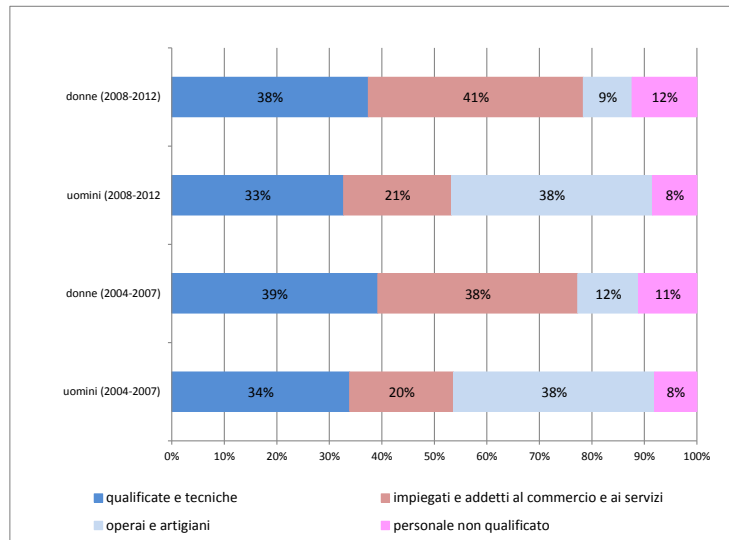


Figura 3: Occupazione maschile e femminile per categoria di professione in Italia – periodi 2004-2007 e 2008-2012 (elaborazione dati su Istat)

Con l'avvento della crisi, sul piano "qualitativo" la situazione peggiora lievemente sia per gli uomini che per le donne: infatti, in ambedue i casi diminuisce in termini assoluti l'occupazione nelle professioni più specializzate e/o tecniche e, contemporaneamente, aumenta l'occupazione nelle professioni che richiedono una minore qualificazione. Nello specifico, il dato sull'aumento dell'occupazione femminile nelle professioni impiegatizie, commerciali e dei servizi riflette presumibilmente l'importanza del lavoro nei servizi di cura alla persona che, nel tempo, ha assunto una rilevanza maggiore a causa dell'invecchiamento della popolazione. Sul piano territoriale, rispetto alla situazione nazionale complessiva, si possono evidenziare alcune specificità legate alle caratteristiche del sistema produttivo locale. Infatti, nel caso degli uomini,

l'incidenza delle professioni operaie e artigiane è più forte al Nord che altrove, mentre al Mezzogiorno si registra la minore incidenza delle professioni qualificate e tecniche e, contemporaneamente, la maggiore percentuale di occupazione complessiva nella categoria delle professioni non qualificate.

Esaminando le distribuzioni dei vari tipi di professione secondo il genere, emerge la rilevanza della segregazione orizzontale in Italia (Figura 4): infatti, le professioni che richiedono maggiore specializzazione, qualificazioni e competenze tecniche sono dominate in maniera più o meno forte dall'occupazione maschile. Sul fronte opposto, le professioni a maggiore vocazione femminile sono quelle della categoria impiegatizia, commerciale e dei servizi.

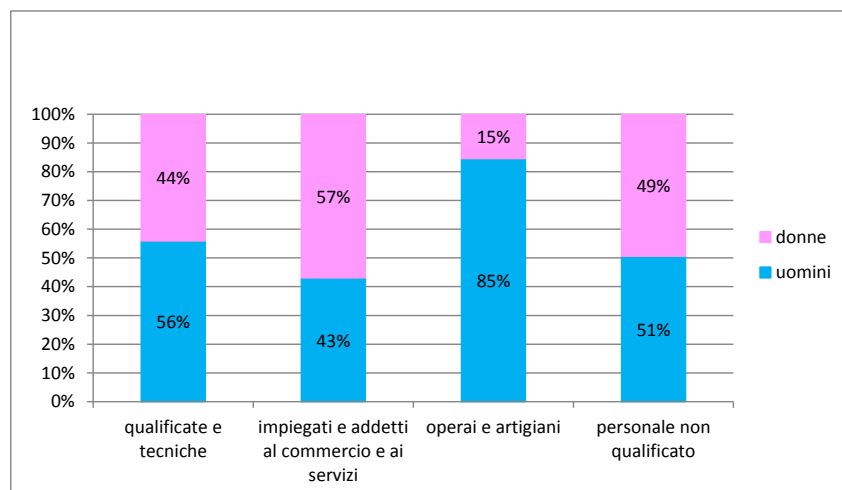


Figura 4: Professioni per genere in Italia -anni 2004-2012 (elaborazione dati su Istat)

Analizzando tutti gli annunci scaricati abbiamo potuto quantificare la distribuzione percentuale delle diverse skill. Si è notato che le principali skill personali richieste sono di carattere relazionale (20% del totale degli annunci che richiedono skill personali), ma anche skill che hanno a che fare con l'autonomia lavorativa (15%) e le capacità di risolvere i problemi (14%). In particolare, le capacità relazionali e soprattutto le capacità di gestire la complessità (problem solving, lavorare per obiettivi, etc.) sono molto importanti tra le professioni high level e tra quelle medium level non manuali. Passando alle competenze di base, predomina su tutte la conoscenza dell'inglese (58%) e la conoscenza del pacchetto Office (24%). Per quanto riguarda le competenze specifiche della professione non è possibile trarre indicazioni precise stante l'elevata eterogeneità delle informazioni contenute. Tuttavia la figura 2 mostra le potenzialità dell'analisi delle domande di lavoro sul web, dalle quali si può rilevare richieste prevalenti di alcune competenze specifiche (per esempio il programma MySQL).

6. Conclusioni

Il dato qualitativo che emerge dalle domande di lavoro postate sul web permette di risolvere parzialmente il problema del mismatch delle skill perché fornisce una descrizione più ricca degli aspetti qualitativi delle professioni. La maggiore diffusione e profondità delle informazioni consente quindi un'ampliamento della potenziale platea di possibili destinatari contribuendo a ridurre di conseguenza il mismatch. Chi cerca lavoro può comprendere meglio quale tipo di skill viene richiesta per la professione ricercata, le aziende possono rendere più efficace la ricerca del candidato ideale, e chi si occupa di formazione può indirizzare il percorso di apprendimento in modo più mirato.

Tuttavia, occorre sottolineare come, nonostante i vantaggi descritti sopra, i dati web devono essere visti come complementari e non sostitutivi rispetto agli altri approcci di rilevazione delle competenze. Soprattutto a causa delle seguenti criticità dei dati

web. In primo luogo le domande di lavoro postate sul web costituiscono solo una parte delle domande di lavoro complessive. In particolare, le tipologie di occupazioni maggiormente richieste tramite il web non corrispondono alla totalità delle figure professionali presenti. Inoltre, molte imprese preferiscono reclutare le figure apicali o quelle ad elevata specializzazione, attraverso agenzie dedicate o *head hunters* specializzati, piuttosto che affidarsi ad annunci pubblici su internet. Infine la composizione settoriale delle domande web mostra una certa sovrarappresentazione delle figure professionali specializzate nell'industria rispetto a quelle dei servizi.

Bibliografia

- [1] Mezzanzanica, M., Boselli, R., Il valore del dato destrutturato: Una metodologia di analisi delle offerte di lavoro sul web (1a parte), Statistica e Società, Anno 2, N.3, 2013, pp. 5-8.
- [2] Lee I., The evolution of e-recruiting: a content analysis of Fortune 100 career web sites, Journal of Electronic Commerce in Organizations, 3 (3), pp. 57-68, 2005.
- [3] Boselli, R., Cesarini, M., Mercorio, F. e Mezzanzanica, M. (2014) How the Social Media Contributes to the Recruitment Process?, Proceedings of European Conference on Social Media (ECSM 2014), 10-11 July, Brighton, UK.
- [4] Singh, A., Rose, C., Visweswariah, K., Chenthamarakshan, V. and Kambhatla, N. (2010) "PROSPECT: a System for Screening Candidates for Recruitment", Proceedings of the 19th ACM International Conference on Information and Knowledge Management, pp. 659-668.
- [5] Cedefop (2010), The skill matching challenge; analysing skill mismatch and policy Implications.
- [6] Boselli, R., Colombo, E., Graziani, C., Mezzanzanica, M., Ronzoni, G., L'offerta di lavoro sul web, in Mezzanzanica, M., (a cura di) Ipotesi di lavoro. Le dinamiche, i servizi e i giudizi che cambiano il mercato del lavoro, Aracne, Roma, ottobre 2013, ISBN: 978-88-548-6541-9, pp. 77-134.