

SCHEDA INFORMATIVA

# ORARIO DI LAVORO, UGUAGLIANZA DI GENERE E CONCILIAZIONE FRA LAVORO E VITA FAMILIARE



# ORARIO DI LAVORO, UGUAGLIANZA DI GENERE E CONCILIAZIONE FRA LAVORO E VITA FAMILIARE

01	Introduzione .....	2
02	Orario di lavoro per genere .....	4
03	La sfida dell'orario di lavoro flessibile e dell'uguaglianza di genere .....	8
04	Le politiche di conciliazione dell'UE e delle parti sociali europee .....	10
05	Approcci legislativi per conciliare vita familiare e vita professionale.....	12



# INTRODUZIONE

Le politiche di conciliazione hanno acquistato importanza in molti Stati membri negli ultimi anni come strumento di uguaglianza di genere e per raccogliere le sfide economiche e demografiche. La CES e i sindacati affiliati hanno, per molti anni, sostenuto campagne a favore di politiche che permettessero a donne e uomini di combinare, come prerequisito per l'uguaglianza di genere, la qualità della vita professionale con la parentalità ed altri oneri di assistenza. Una tematica fondamentale sollevata dalla CES è che le donne devono essere in grado di guadagnare un reddito che assicuri l'indipendenza economica senza essere penalizzate dal fatto di essere madri e responsabili della custodia di bambini e anziani; ed anche agli uomini deve essere data la possibilità di trovare un equilibrio fra lavoro e vita familiare.

Le donne dedicano una media di quasi 4 ore al giorno al lavoro domestico, rispetto alle 2 degli uomini. Per questo motivo, la distribuzione sociale dell'orario di lavoro e del tempo personale sono essenziali per le donne con responsabilità di custodia di bambini ed anziani. Sono pochi, tuttavia, gli uomini che beneficiano del congedo parentale o che lavorano a tempo parziale.

La conciliazione tra vita familiare e vita professionale è sancita dall'articolo 33, paragrafo 2 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. Nel campo delle politiche di conciliazione, ad esempio a livello di offerta di servizi di custodia dei bambini e delle persone anziane, la

Commissione europea e le parti sociali concordano sulla necessità di maggiori azioni a livello UE e nazionale, che devono essere sostenute dal Consiglio. La recessione ha portato a tagli nel settore pubblico in tutta Europa, con conseguenze negative riguardo all'offerta dei servizi di custodia dei bambini e delle persone anziane. I bassi livelli di investimento in questi servizi pubblici obbligano ancor più le donne a prendersi cura di bambini e anziani a casa. Una situazione che potrebbe causare ulteriori disuguaglianze di genere, con maggiori oneri di custodia e assistenza a gravare sulle spalle delle donne a livello domestico; donne che incontrerebbero ancor più difficoltà a combinare il lavoro retribuito e i doveri di custodia di bambini ed anziani.

# ORARIO DI LAVORO PER GENERE

Esistono differenze sostanziali fra donne e uomini, a livello di orario di lavoro. Le donne, complessivamente, hanno orari di lavoro ridotti rispetto agli uomini e sono prevalenti nel lavoro a tempo parziale. È chiaro che gli orari di lavoro ridotti sono direttamente collegati alle responsabilità familiari e di custodia di bambini e anziani; responsabilità che, a loro volta, influiscono sulla capacità delle donne di produrre reddito per tutta la loro vita. La segregazione professionale e l'associazione del lavoro a tempo parziale con il lavoro scarsamente qualificato e retribuzioni orarie più basse esistono e rappresentano un ostacolo all'uguaglianza e alla promozione delle donne nel mercato del lavoro.

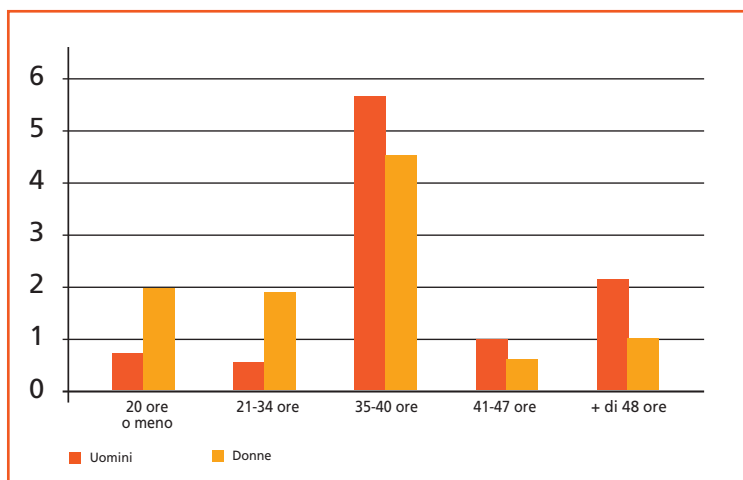
## Lavoro a tempo parziale in Europa

In media, il 31% di tutte le donne al lavoro nell'UE lavora a tempo parziale, contro solo il 7,5% degli uomini. In nove dei paesi UE15, più di un terzo delle donne lavora a tempo parziale, e in sei di questi paesi (Paesi Bassi, Germania, Austria, Belgio, Regno Unito, Svezia) la quota supera il 40%. Solo in quattro paesi (Paesi Bassi, Danimarca, Svezia, Regno Unito) gli uomini che lavorano a tempo parziale superano il 10%; nei Paesi Bassi il dato raggiunge addirittura il 23,6%.

*Eurostat, Sondaggio sulla forza lavoro 2009*

Dal 5° Sondaggio europeo sull'orario di lavoro emerge che le ore lavorate da donne e uomini variano in modo significativo. Complessivamente, gli uomini lavorano una media di 7 ore settimanali più delle donne. Esistono poi nette differenze fra gli Stati membri riguardo alle percentuali di lavoro a tempo parziale (cfr. tabella 1).

**Tabella 1: ore di lavoro – raffronto percentuale donne/uomini (sondaggio europeo sulle condizioni di lavoro 2010)**



Dal 5° Sondaggio europeo sulle condizioni di lavoro emerge che le donne lavorano, in genere, un minor numero di ore rispetto agli uomini, compreso il tempo parziale, e che il fenomeno degli orari di lavoro lunghi è prettamente maschile. La lunghezza degli orari di lavoro incide notevolmente sulla partecipazione degli uomini alla vita familiare; oltre il 40% degli uomini che lavora più di 48 ore settimanali afferma che questi orari incidono negativamente sui loro impegni familiari o sociali. Dallo stesso sondaggio emerge anche che gli uomini preferirebbero lavorare un minor numero di ore per poter partecipare maggiormente alla vita familiare. Inversamente, le probabilità sono molto maggiori che le donne si organizzino con orari di lavoro ridotti e con il lavoro a tempo parziale al fine di trovare un equilibrio tra responsabilità lavorative e di custodia di bambini ed anziani.

Il 4° Sondaggio europeo sulle condizioni di lavoro (2005) aveva rilevato come le donne passassero più tempo, rispetto agli uomini, a svolgere lavori non retribuiti, compresa la custodia dei bambini e degli adulti a carico. Esistono differenze importanti fra gli Stati membri. Il tempo passato in lavori non retribuiti è più equamente suddiviso fra donne e uomini nei paesi scandinavi e nei Paesi Bassi. Vi sono enormi differenze di genere quando si considera il lavoro non retribuito come facente parte delle ore di lavoro complessive. Se è vero che gli uomini lavorano più ore delle donne sul luogo di lavoro, è altrettanto vero che le ore di lavoro totali delle donne sono decisamente superiori a quelle

degli uomini. Le donne lavoratrici a tempo parziale lavorano un maggior numero di ore settimanali (retribuite + non retribuite) rispetto agli uomini che lavorano a tempo pieno. Il numero di ore lavorate dalle donne a tempo pieno, poi, è il più alto: ben 65 ore la settimana rispetto alle 54 ore degli uomini.



# LA SFIDA DELL'ORARIO DI LAVORO FLESSIBILE E DELL'UGUAGLIANZA DI GENERE

C'è stata una svolta, in molti Stati membri, a favore di orari di lavoro più flessibili e personalizzati; ciò permette di trovare soluzioni fatte su misura all'interno di un preciso quadro regolamentare. In alcuni paesi, i contratti collettivi sono comparabili o talvolta migliori rispetto a quanto stabilito nella legislazione nazionale.

Dal punto di vista dell'uguaglianza di genere, grazie alla possibilità di orari di lavoro flessibili, il lavoratore può conciliare il lavoro con la vita familiare e privata. Ciò, tuttavia, può anche incidere negativamente, nel senso che la forma principale di flessibilità, per le donne, è il lavoro a tempo parziale. Il lavoro a tempo parziale è, in genere, concentrato nei settori dell'economia scarsamente qualificati e a bassa retribuzione: una situazione che offre poche opportunità di formazione e di sviluppo della carriera.

Il sondaggio europeo 2004-5 sull'orario di lavoro e sull'equilibrio fra lavoro e vita privata (sondaggio ESWT), condotto in oltre 21.000 luoghi di lavoro fra settore pubblico e privato, ha sottolineato l'importanza della struttura organizzativa delle aziende, dei contratti collettivi e dei fattori culturali in ogni paese; tutti aspetti importanti per creare le condizioni atte a realizzare politiche di conciliazione. Il sondaggio evidenziava la sempre maggiore importanza degli accordi locali per facilitare gli orari di

lavoro flessibili, soprattutto a favore delle donne con responsabilità familiari e di custodia di bambini e anziani.

Dal sondaggio europeo sulle condizioni di lavoro 2010, emerge che gli orari di lavoro di molte donne e molti uomini non corrispondono affatto ai loro orari di lavoro preferiti. Gli uomini vorrebbero lavorare un minore numero di ore, mentre la percentuale di coloro che vorrebbero lavorare più ore è proprio rappresentata dalle donne. È necessario affrontare la dicotomia riguardante la cultura secondo cui agli uomini corrispondono orari di lavoro più lunghi e alle donne orari di lavoro ridotti.

Una delle sfide derivanti da una maggiore attenzione politica rivolta alla conciliazione fra lavoro e famiglia è che le donne spesso si trovano a pagare un prezzo elevato per orari di lavoro flessibili, soprattutto perché la questione viene regolarmente considerata una “questione riguardante le donne”. Le tante donne che lavorano a tempo parziale risultano penalizzate dalla corrispondente retribuzione ridotta; è dimostrato, inoltre, che il divario di retribuzione fra i generi è molto più ampio a sfavore delle lavoratrici a tempo parziale. Il diritto al lavoro a tempo parziale viene sviluppato, normalmente, con l’obiettivo esplicito di assumere e trattenere il personale femminile.

# LE POLITICHE DI CONCILIAZIONE DELL'UE E DELLE PARTI SOCIALI EUROPEE

La Commissione europea e le parti sociali promuovono da tempo politiche sulle scelte di conciliazione fra donne e uomini. In proposito:

- » Conciliare lavoro e vita familiare è un obiettivo chiave della nuova Strategia della Commissione europea sulla parità fra donne e uomini 2010-2015, fondamentale anche per far entrare sempre più donne nel mercato del lavoro e aiutare l'Europa a raggiungere, nel 2020, il tasso di occupazione bersaglio del 75% totale per donne e uomini.
- » Nel 2009, le parti sociali europee hanno firmato un accordo quadro rivisto sul congedo parentale; il nuovo testo aumenta la durata del congedo parentale da tre a quattro mesi per genitore, con un mese non trasferibile fra genitori. L'accordo permette inoltre ai genitori che tornano al lavoro dopo il congedo parentale di richiedere una modifica del proprio orario di lavoro, e garantisce altresì una maggiore protezione contro eventuali licenziamenti o trattamenti sfavorevoli derivanti dal fatto di aver usufruito del congedo parentale.
- » Vi sono, al momento, proposte per modificare la direttiva riguardante le lavoratrici puerpere o in periodo di allattamento.

L'obiettivo è estendere i diritti per le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento e aumentare la durata minima del congedo maternità da 14 a 18 settimane. Le misure proposte dovrebbero contribuire a conciliare meglio vita professionale, privata e familiare. In questa fase della procedura legislativa riguardante la direttiva, la proposta più recente del Parlamento europeo è stata respinta dal Consiglio.

- » La legislazione UE sul lavoro a tempo parziale vieta la discriminazione ingiustificata in materia di condizioni di occupazione fra lavoratori a tempo parziale e a tempo pieno, ai sensi della direttiva 97/81/CE del dicembre 1997, che recava attuazione dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, siglato il 6 giugno 1997 dalle parti sociali europee (UNICE, CEEP, ETUC).
  
- » L'equilibrio fra lavoro e vita privata è uno dei quattro obiettivi principali del Quadro di azioni sull'uguaglianza di genere, firmato dalle parti sociali europee (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES) nel 2005.

# APPROCCI LEGISLATIVI PER CONCILIARE VITA FAMILIARE E VITA PROFESSIONALE

Esistono approcci diversi alle politiche di conciliazione in tutta Europa. In alcuni Stati membri, ad esempio Regno Unito, Germania e Paesi Bassi, si è cercato di rendere più disponibile l'offerta dei servizi di custodia dei bambini ai genitori lavoratori; in altri paesi sono stati ampliati i diritti al congedo parentale, in particolare per i padri, (ad esempio in Svezia, Grecia, Lituania e Spagna).

Esistono anche altre differenze fra gli Stati membri in merito ai diritti di poter usufruire di orari di lavoro flessibili e a tempo parziale; alcuni diritti riguardano tutti i lavoratori, mentre altri sono specificamente mirati a genitori e persone con responsabilità di custodia di bambini e anziani. Ad esempio:

- » Nei **Paesi Bassi**, la legge sull'adeguamento dell'orario di lavoro (2001) garantisce ad ogni lavoratore il diritto legale di adeguare il proprio orario di lavoro; un lavoratore a tempo parziale può aumentare il numero delle sue ore di lavoro e, inversamente, un lavoratore a tempo pieno può ridurle. Un eventuale rifiuto da parte del datore di lavoro è consentito solo per ragioni di imprescindibile interesse dell'azienda. La legge olandese cerca di creare una maggiore varietà di profili negli orari di lavoro, oltre che creare una più equa redistribuzione delle ore fra lavoratori e lavoratrici.

- » In **Germania**, la legge sul lavoro a tempo parziale (2000) concede il diritto di ridurre l'orario di lavoro ai lavoratori di aziende con più di 15 dipendenti, purché non vi siano ragioni aziendali interne che impediscano tale riduzione. La legislazione prende anche in considerazione la creazione di posti di lavoro, dando la possibilità di usare le ore liberate tramite riduzione volontaria a tempo parziale dell'orario di lavoro per creare opportunità a favore di chi è disoccupato.
- » A **Cipro**, la legge sul lavoro a tempo parziale (2002) stabilisce che i datori di lavoro devono prendere in considerazione le richieste dei dipendenti di passare dal tempo pieno al tempo parziale (e vice-versa).

Molti paesi hanno introdotto disposizioni a favore di orari di lavoro flessibili per gestanti, genitori o persone aventi responsabilità di custodia di bambini e anziani. Ad esempio:

- » Nel **Regno Unito**, la legge sull'occupazione (2003) dà ai lavoratori il diritto di chiedere orari ridotti o flessibili, nonché il cambio dell'orario e della sede di lavoro. Si applica in ore se si è genitori di un bambino di età inferiore ai 6 anni o di un figlio disabile di

età inferiore ai 18 anni. Nel 2007 tutto questo è stato esteso, ai sensi della legge su lavoro e famiglia del 2006, ai lavoratori con responsabilità di custodia di una persona adulta. I datori di lavoro sono tenuti a prendere in considerazione la richiesta, ma possono rifiutarla sulla base di una o più "ragioni aziendali" specifiche. Non esiste il diritto di chiedere il passaggio dal lavoro a tempo parziale a quello a tempo pieno, a differenza della legislazione in vigore nei Paesi Bassi, in Germania e a Cipro.

La tematica della conciliazione fra lavoro e vita privata e familiare riveste grande importanza nel contesto delle sfide demografiche ed economiche che l'UE dovrà affrontare. Un miglior equilibrio fra lavoro e vita privata non va solo a vantaggio dei genitori e dell'uguaglianza di genere, ma a vantaggio di tutti i lavoratori. Le politiche di conciliazione possono aiutare a promuovere un'equa condivisione delle responsabilità private e familiari, consentendo alle donne di partecipare più equamente al mercato del lavoro.

*Vedere Scheda informativa su diritti fondamentali e direttiva sull'orario di lavoro per un'ulteriore analisi della posizione CES in merito alla direttiva sull'orario di lavoro. In particolare la CES è critica nei confronti delle proposte più recenti della Commissione riguardanti la revisione della direttiva; tali proposte non tengono sufficientemente conto delle conseguenze delle revisioni proposte sull'equilibrio fra lavoro e vita privata e sull'uguaglianza di genere.*

## Per maggiori informazioni

Janneke Plantenga e Chantal Remery (2010) *Flexible working time arrangements and gender equality: A comparative review of 30 European countries*, Commissione europea: Bruxelles  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=en&pubId=585&type=2&furtherPubs=yes>

Eurofound (2005), *2004-5 European Establishment Survey on Working Time and Work-Life Balance*.

Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro: Dublino.

<http://www.eurofound.europa.eu/areas/worklifebalance/eswt.htm>

Commissione europea (2010) *Strategia per la parità tra donne uomini, 2010-2015*.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=890&furtherNews=yes>

Eurofound (2007) Condizioni di lavoro nell'Unione europea: prospettiva di genere. *Results of the 4<sup>th</sup> European Working Conditions Survey*, Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro: Dublino.

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef07108.htm>

CES *Reconciliation of Work, Family and Private Life*

<http://www.etuc.org/r/1348>





avec le soutien de la Commission européenne  
with the support of the European Commission

Boulevard du Roi Albert II, 5 - B 1210 Bruxelles  
Tel + 32 2 224 04 11 - Fax + 32 2 224 04 54/55  
[etuc@etuc.org](mailto:etuc@etuc.org) - [www.etuc.org](http://www.etuc.org)

EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC)

