



Eurofound

Sviluppi dell'orario di lavoro nel XXI secolo: durata del lavoro e sua regolamentazione nell'UE

Sintesi

Introduzione

L'orario di lavoro costituisce un elemento fondamentale della vita lavorativa e la sua regolamentazione è stata, per decenni, al centro di dibattiti politici, economici e sociali a livello nazionale e dell'UE. Nell'Unione europea, la durata e l'organizzazione dell'orario di lavoro sono disciplinate da diverse combinazioni di normative, compresa la direttiva sull'orario di lavoro, nonché dalla contrattazione collettiva a livello nazionale, settoriale o aziendale, unitamente alle negoziazioni a livello individuale. Per più di un decennio, la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound) ha raccolto informazioni su diversi aspetti dell'orario di lavoro nell'UE, compresi quelli legati all'orario previsto dai contratti collettivi. Sebbene i dati siano stati pubblicati regolarmente in relazioni annuali, finora non sono stati analizzati in una prospettiva a lungo termine.

La presente relazione analizza l'evoluzione dell'orario di lavoro all'inizio del XXI secolo. Descrive i regimi istituzionali della regolamentazione negli Stati membri dell'UE e della Norvegia e valuta l'evoluzione sia dell'orario di lavoro convenuto che del normale orario di lavoro tra il 1999 e il 2014. L'accento è posto sulla durata dell'orario di lavoro per i lavoratori a tempo pieno, compreso il normale orario di lavoro previsto dai contratti collettivi e come questo sia stabilito. Basandosi principalmente sulle informazioni raccolte dalla Fondazione in tutti gli Stati membri dell'UE e in Norvegia, lo studio si concentra in particolare su cinque settori: quello chimico, metalmeccanico, bancario, della vendita al dettaglio e della pubblica amministrazione.

Contesto delle politiche

La direttiva sull'orario di lavoro (2003/88/CE) mira a garantire prescrizioni minime di sicurezza e di salute in materia di organizzazione dell'orario di lavoro. Stabilisce norme "minime" relative alle ore di lavoro e garantisce che i lavoratori non lavorino per un tempo eccessivo e abbiano riposo e vacanze adeguate. L'articolo 15 della direttiva permette anche agli Stati membri di applicare o introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative – e

promuovere l'applicazione dei contratti collettivi – più favorevoli alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori. Con molte poche eccezioni, la direttiva si applica a tutti i settori (pubblici e privati) e a tutti i lavoratori.

Le parti sociali hanno un ruolo fondamentale nel definire le norme in materia di orario di lavoro, in particolare attraverso contratti collettivi che interessano gli aspetti dell'orario di lavoro a livello nazionale, settoriale o aziendale. Il loro ruolo – e della contrattazione collettiva in generale – è stato soggetto a cambiamento, in particolare dall'inizio della crisi economica. Alcune tendenze delle relazioni industriali – quali la diminuzione della densità dei sindacati, la decentralizzazione della contrattazione collettiva e l'utilizzo di clausole di opt-out e di apertura nei contratti collettivi – sono divenute più evidenti sin dall'inizio della crisi e questo ha influenzato il modo in cui è stato definito l'orario di lavoro.

Risultati principali

Si registrano differenze significative tra i paesi in termini di disposizioni istituzionali che disciplinano l'orario di lavoro. Sulla base dell'importanza relativa dei livelli di regolamentazione, possono essere identificati quattro regimi principali di impostazione dell'orario di lavoro:

- incarico puro – la normativa interessa la maggior parte dei lavoratori; contrattazione collettiva e accordi che interessano la durata o l'organizzazione dell'orario di lavoro sono rari in questo regime;
- incarico adattato – la normativa assume un ruolo fondamentale nella regolamentazione delle norme dell'orario di lavoro, ma queste vengono spesso adattate attraverso la contrattazione collettiva o le negoziazioni a vari livelli;

- incarico negoziato – le norme sono stabilite principalmente da accordi di contrattazione collettiva, solitamente a livello settoriale; tali accordi possono essere integrati da contrattazioni a livello aziendale su questioni relative all'organizzazione dell'orario di lavoro;
- Incarico unilaterale – difficilmente la normativa svolge un ruolo nella definizione delle norme in materia di orario di lavoro e le strutture di contrattazione sono fortemente decentralizzate; la durata e l'organizzazione dell'orario di lavoro sono solitamente stabilite in contratti di lavoro individuali e tendono a rispecchiare le condizioni determinate e offerte dai datori di lavoro.

Più dei due terzi degli Stati membri hanno un regime di impostazione dell'orario di lavoro con incarico adattato o negoziato, ed entrambi i regimi implicano la partecipazione diretta delle parti sociali nella modalità di definizione dell'orario di lavoro. Gli otto Stati membri caratterizzati da regimi di incarico puro sono tutti paesi dell'Europa centrale e orientale entrati nell'UE nel 2004 o successivamente e in cui le strutture della contrattazione collettiva sono più deboli.

I regimi di disposizione dell'orario di lavoro nell'UE sono rimasti essenzialmente invariati negli ultimi 15 anni. Tuttavia, in alcuni paesi si è delineata una chiara tendenza, ovvero è stato trasferito maggiore potere contrattuale a livelli istituzionali inferiori. In molti paesi dell'Europa centrale e orientale, per esempio, recenti cambiamenti alla normativa statutaria permettono di determinare la programmazione e l'organizzazione del lavoro a livello aziendale o individuale.

Tra il 1999 e il 2014 anche il normale orario di lavoro convenuto è rimasto molto stabile all'interno dell'UE. Con poche eccezioni, non ci sono stati cambiamenti drastici nella media dell'orario di lavoro convenuto nella maggior parte degli Stati membri. La stabilità dell'orario di lavoro convenuto è anche la caratteristica più evidente in tutti i settori analizzati nella presente relazione: quello chimico, metalmeccanico, bancario, della vendita al dettaglio e della pubblica amministrazione.

Il normale orario di lavoro per i lavoratori a tempo pieno mostra un processo di "convergenza" verso la media dell'UE in quegli Stati membri che hanno aderito con gli allargamenti a partire dal 2004. Tuttavia, tale convergenza si è interrotta nel 2011 e il normale orario di lavoro è ancora più lungo in questi Stati membri rispetto all'UE a 15. Mediamente, il normale orario di lavoro è più breve nei paesi con regimi di orario di lavoro a incarico negoziato e adattato, e più lungo nei regimi a incarico unilaterale e puro.

Nell'UE gli uomini continuano a lavorare per un numero di ore superiore rispetto alle donne. La differenza, che ha raggiunto il valore massimo nel 2005, si è lentamente ridotta principalmente poiché le donne, in media, stanno lavorando più ore di prima. Il divario è molto più ampio per la categoria professionale dei dirigenti che, in generale, ha orari di lavoro molto più lunghi rispetto alla media, e nel Regno Unito, dove vige un regime di impostazione dell'orario di lavoro unilaterale.

Lo sfasamento dell'orario di lavoro pone a confronto l'orario di lavoro convenuto e il normale orario di lavoro indicando, pertanto, la misura dello "straordinario" e della "conformità" ai regolamenti dell'orario di lavoro. Questo mostra che il regime unilaterale è associato a una più debole conformità alle norme dell'orario di lavoro e dunque a uno straordinario più lungo. Il regime negoziato, al contrario, tende ad avere livelli più forti di conformità alle norme in materia di orario di lavoro e da questo derivano le minori divergenze dalle disposizioni convenute.

Il ruolo delle parti sociali nella definizione delle norme dell'orario di lavoro resta ampiamente invariato, ma sembra decisivo per il numero delle ore di lavoro normali. L'orario di lavoro tende a essere più breve nei paesi con regimi di incarico negoziato o adattato e più lungo nei regimi di incarico puro o unilaterale.

Conclusioni

La definizione delle norme in materia di orario di lavoro è posta in termini di salute e sicurezza dei lavoratori, e il coinvolgimento delle parti sociali nel definirle è fondamentale. Questo perché la contrattazione collettiva sembra essere positivamente connessa a orari di lavoro più brevi, minore straordinario e maggiore conformità ai regolamenti, almeno in termini di durata dell'orario di lavoro.

L'adozione della direttiva sull'orario di lavoro ha influenzato le norme in materia di orario di lavoro in quegli Stati membri che hanno aderito all'UE a partire dal 2004 facendo sì che il normale orario di lavoro diminuisse fino al 2011. Ciononostante, la contrattazione collettiva riveste ancora un piccolissimo ruolo in una gran parte di questi paesi dove il normale orario di lavoro tende a essere più lungo che in paesi con un regime di orario di lavoro con incarico adattato o negoziato.

Ulteriori informazioni

Il testo integrale della relazione "Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU" (Sviluppi dell'orario di lavoro nel XXI secolo: durata del lavoro e sua regolamentazione) è disponibile all'indirizzo: <http://www.eurofound.europa.eu/publications>.

Per ulteriori informazioni, rivolgersi a Jorge Cabrita, responsabile della ricerca, all'indirizzo jca@eurofound.europa.eu.