

Forme di organizzazione dell'orario di lavoro per un lavoro sostenibile

Introduzione

Quello relativo all'orario di lavoro è un argomento di studio ricorrente perché la natura del lavoro, il suo contenuto, le condizioni in cui viene svolto e il mercato del lavoro in sé continuano a cambiare. Questi cambiamenti incidono sulla durata dell'orario di lavoro e sul modo in cui lo stesso è organizzato. Uno dei risultati evidenti è la perdita di una chiara demarcazione tra l'orario di lavoro e quello non lavorativo, vale a dire tra il lavoro e la sfera privata.

L'indagine europea sulle condizioni di lavoro (EWCS) costituisce una delle fonti che hanno definito in modo chiaro il legame esistente tra le forme di organizzazione dell'orario di lavoro e la salute e il benessere dei lavoratori. La ricerca sulla qualità del lavoro condotta dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dimostra che la qualità dell'orario di lavoro rappresenta uno degli elementi che maggiormente contribuiscono in questo senso.

La presente relazione esamina più dettagliatamente le forme di organizzazione dell'orario di lavoro. Fornisce una panoramica sulla recente evoluzione della durata e dell'organizzazione dell'orario di lavoro nell'UE e mette in evidenza le principali tendenze e differenze esistenti tra gli Stati membri. Attraverso un'analisi approfondita dei dati della sesta indagine europea sulle condizioni di lavoro (EWCS 2015), esamina altresì, da una prospettiva di genere e nell'arco della vita, i nessi esistenti tra le forme di organizzazione dell'orario di lavoro, l'equilibrio tra vita professionale e vita privata e le preferenze in materia di orario di lavoro, da un lato, e la salute e il benessere dei lavoratori, dall'altro. Infine, analizza le implicazioni delle forme di organizzazione dell'orario di lavoro per la sostenibilità a lungo termine del lavoro.

Contesto delle politiche

Nuovi metodi di produzione e nuove forme di organizzazione del lavoro hanno portato a un'organizzazione molto più flessibile dell'orario di lavoro. Allo stesso tempo, i cambiamenti in atto a livello di società quali l'invecchiamento, la crescente diversità delle traiettorie di vita, i diversi percorsi occupazionali e la tendenza a una vita lavorativa più breve hanno creato sfide per gli stati sociali e i sistemi di protezione sociale. Non sorprende quindi che uno dei principali obiettivi della strategia europea per l'occupazione sia quello di aumentare

i tassi di occupazione generali, in particolare per le donne e i lavoratori più anziani. Tuttavia, affinché i lavoratori possano lavorare e continuare a farlo, è essenziale che si riesca a conciliare bene l'orario di lavoro con quello non lavorativo adeguando la durata e l'organizzazione dell'orario di lavoro.

È in questo contesto che la Commissione europea, nell'ambito del pilastro europeo dei diritti sociali, ha lanciato l'iniziativa a sostegno dell'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori che lavorano e i prestatori di assistenza. L'iniziativa si prefigge di consentire ai genitori e alle persone con responsabilità assistenziali di conciliare meglio la loro vita professionale e familiare nonché di incoraggiare un'equa ripartizione delle responsabilità assistenziali tra donne e uomini. Comprende una proposta legislativa per modernizzare il quadro giuridico dell'UE in materia di congedi familiari e modalità di lavoro flessibili.

Risultati principali

L'analisi dei dati EWCS conferma che il divario di genere nell'orario di lavoro settimanale rimane importante, con gli uomini nell'UE28 che lavorano in media 39,2 ore e le donne 32,7 ore. Il divario di genere nell'orario di lavoro retribuito è maggiore nell'Europa continentale occidentale, in Irlanda e nel Regno Unito.

La stragrande maggioranza degli intervistati nell'ambito della sesta EWCS, indipendentemente dal genere e dalla situazione occupazionale, ha dichiarato che il proprio orario di lavoro si adatta "bene" o "molto bene" agli obblighi della vita privata. Tuttavia, gli uomini sembrano essere meno soddisfatti rispetto alle donne del modo in cui riescono a conciliare vita privata e professionale. Ciò può essere attribuito al fatto che gli uomini hanno orari di lavoro più lunghi e quindi difficoltà relativamente maggiori ad adeguare l'orario di lavoro alla vita familiare o ad altri impegni sociali. Allo stesso tempo, si presume che molte donne abbiano optato per occupazioni, settori e orari di lavoro che rendono più facile conciliare il lavoro con gli impegni familiari.

In base a quanto emerso, la durata dell'orario di lavoro ha un impatto negativo sulla portata dell'equilibrio tra lavoro e vita privata. Sia gli uomini sia le donne hanno infatti indicato che un orario di lavoro prolungato riduceva la loro possibilità di conciliare l'attività lavorativa con gli altri impegni sociali. Tutte le forme di organizzazione dell'orario

di lavoro che favoriscono orari di lavoro fissi e regolari, buone condizioni di lavoro, elevata prevedibilità dell'orario di lavoro, la possibilità di avere ferie e/o l'autonomia lavorativa aumentano la probabilità di raggiungere una situazione di equilibrio tra vita professionale e vita privata.

L'impatto negativo del lavoro sull'equilibrio tra vita professionale e vita privata tende a concentrarsi nella fase iniziale della genitorialità, quando gli intervistati hanno figli in età prescolare. Sebbene questo periodo coincida con una riduzione dell'orario di lavoro per le madri occupate e con un aumento di quello dei padri lavoratori, entrambi i sessi esprimono una preferenza per un orario di lavoro più breve durante la fase di maggiori responsabilità parentali.

Se da un lato nel complesso la maggior parte degli individui sembra essere soddisfatta del proprio orario di lavoro attuale, la maggioranza del 42% che esprime invece una preferenza per un cambiamento del proprio orario dichiara di voler ridurre il proprio orario di lavoro attuale. Le preferenze in materia di orario di lavoro non differiscono drasticamente tra i sessi: una percentuale leggermente più elevata di uomini ha dichiarato di preferire una riduzione del proprio orario di lavoro, mentre una percentuale leggermente più elevata di donne vorrebbe aumentarlo.

Sebbene non vi siano differenze tra uomini e donne per quanto riguarda la necessità di lavorare durante il proprio tempo libero per soddisfare le esigenze lavorative, le donne più spesso degli uomini hanno riferito che il lavoro ha impedito loro di dedicare il tempo che desideravano alla propria famiglia. In particolare, è più probabile che gli uomini e le donne che lavorano nel settore dell'istruzione, così come i lavoratori autonomi, riferiscano di lavorare durante il loro tempo libero.

Per quanto riguarda il legame tra orario di lavoro e salute e benessere, i risultati mostrano che il controllo sull'orario di lavoro e l'orario fisso o regolare hanno un impatto positivo sul benessere dei lavoratori. In base a quanto emerso, l'insoddisfazione per le condizioni di lavoro, un orario di lavoro atipico, un orario di lavoro prolungato, l'elevata intensità dell'attività lavorativa nonché il lavoro durante il tempo libero sono dannosi per un buon equilibrio tra vita professionale e privata.

La sostenibilità del lavoro - misurata dalla capacità riferita di lavorare fino a 60 ore e oltre - risulta essere influenzata negativamente da una serie di fattori, quali la scarsa soddisfazione per le condizioni di lavoro, l'esposizione ai rischi fisici, lo scarso equilibrio tra vita professionale e vita privata e le forme di organizzazione atipiche dell'orario di lavoro (lavoro con turni, lavoro notturno o durante il fine settimana). Al contrario, la sostenibilità del lavoro può essere influenzata positivamente da adeguamenti delle forme di organizzazione dell'orario di lavoro a disposizione dei lavoratori, volte a migliorare la flessibilità dei lavoratori dipendenti o concepite specificamente per i lavoratori con responsabilità assistenziali.

Spunti per le politiche

Le politiche sull'orario di lavoro devono adottare una prospettiva che copra l'intero arco della vita. Le esigenze e le preferenze delle persone, in termini di orario di lavoro, variano nel corso della vita. Le politiche sull'orario di lavoro dovrebbero riconoscere questa variazione nel corso della vita e fornire maggiore sostegno e/o flessibilità nei periodi in cui sono maggiori le tensioni a livello di equilibrio tra vita professionale e vita privata.

Le politiche dovrebbero continuare a promuovere una più equa distribuzione del lavoro retribuito e non retribuito tra uomini e donne. Il divario di genere nell'orario di lavoro settimanale trova riscontro nelle differenze a livello di tempo dedicato al lavoro non retribuito e alle responsabilità assistenziali. Un maggiore coinvolgimento degli uomini, e in particolare dei padri, nella sfera domestica potrebbe essere incoraggiato attraverso incentivi più forti a prendere congedi familiari o mediante indennizzi per la riduzione dell'orario di lavoro durante la fase della vita destinata alla genitorialità.

Le politiche dovrebbero essere trasformatrice. Le iniziative politiche, come quella recente della Commissione europea, che contengono proposte per modernizzare il quadro giuridico in materia di congedi familiari e orari di lavoro flessibili, sono in linea con le esigenze espresse dagli uomini (in particolare la preferenza per un orario di lavoro ridotto durante la fase di genitorialità). Potenzialmente possono quindi essere accolte positivamente e sono suscettibili di trasformarsi promuovendo una distribuzione più equa del lavoro retribuito e non retribuito tra uomini e donne.

I diritti universali e individuali dovrebbero essere integrati da accordi collettivi a livello settoriale, di filiale o di impresa. La regolamentazione della durata massima settimanale dell'orario di lavoro, dei periodi di riposo, dei congedi, dei congedi per motivi familiari e della protezione durante il lavoro atipico dovrebbe tener conto delle specificità del settore o del ramo dell'attività, sostenendo al contempo l'adeguamento dell'orario di lavoro alle mutevoli esigenze e preferenze degli individui nelle varie fasi della vita.

Le politiche sull'orario di lavoro devono affrontare i fattori che hanno un impatto negativo sulla sostenibilità del lavoro. Buona salute, soddisfazione per le condizioni di lavoro e flessibilità nell'equilibrio tra vita professionale e vita privata sono forti elementi di previsione della volontà e della capacità di rimanere più a lungo nel mondo del lavoro. Le politiche dovrebbero pertanto incoraggiare forme di organizzazione dell'orario di lavoro che impediscano impatti negativi sulla salute e sul benessere dei lavoratori, ad esempio scoraggiando orari di lavoro prolungati per lunghi periodi di tempo. Dovrebbero promuovere una maggiore autonomia in materia di lavoro e orario di lavoro nonché favorire un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata.

Occorre individuare e promuovere esempi di buone pratiche. Le differenze emerse tra i raggruppamenti di paesi esaminate nella presente relazione indicano che i responsabili politici dovrebbero cercare orientamenti in quei raggruppamenti che ottengono migliori risultati in termini di raggiungimento di un buon equilibrio tra vita professionale e privata nonché una migliore sostenibilità del lavoro.

Ulteriori informazioni

Il testo integrale della relazione *Working time patterns for sustainable work* (Forme di organizzazione dell'orario di lavoro per un lavoro sostenibile) è disponibile all'indirizzo <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-time-patterns-for-sustainable-work>

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