



Lavoro a tempo parziale nell'Unione europea

Sintesi

Introduzione

Negli ultimi due decenni l'Europa ha registrato un aumento dell'occupazione a tempo parziale, in particolare nei paesi si è dato un dibattito, fra decisori e parti sociali, in merito a una diversa organizzazione dell'orario di lavoro allo scopo di aumentare la flessibilità. Il lavoro a tempo parziale, nel senso più ampio, può avere effetti positivi e negativi per lavoratori e datori di lavoro. Per alcuni lavoratori il tempo parziale è una soluzione per conciliare vita professionale e privata in determinate fasi della vita, mentre altri lamentano i numerosi svantaggi sul lavoro rispetto ai lavoratori a tempo pieno. È opinione piuttosto comune che non siano disponibili posti di lavoro per persone altamente qualificate che desiderino lavorare a tempo parziale. Per i datori di lavoro, il lavoro a tempo parziale può risultare utile nel ciclo lavorativo, ma può anche significare un aumento del costo del lavoro. La presente relazione ha lo scopo di riunire i risultati di due indagini condotte a livello europeo per offrire un quadro del lavoro a tempo parziale, dal punto di vista delle aziende e dei dipendenti.

Contesto politico

L'occupazione a tempo parziale è trattata nella direttiva sul lavoro a tempo parziale (97/81/CE), relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale firmato dalle parti sociali nel 1997, che si prefigge gli obiettivi di eliminare le discriminazioni verso i lavoratori "part-time", di migliorare la qualità del lavoro a tempo parziale, di agevolare le modalità su base volontaria e di contribuire all'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro in modo da tener conto dei bisogni di datori di lavoro e lavoratori. Sono pertinenti anche la direttiva sull'orario di lavoro (93/104/CE), che comprende disposizioni sull'orario di lavoro intese a tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori, e la direttiva sulla parità delle retribuzioni (75/117/CEE), che vieta qualsiasi discriminazione basata sul sesso in tutti gli elementi e le condizioni delle retribuzioni.

Nel marzo 2010 la Commissione europea ha avviato una revisione generale della direttiva sull'orario di lavoro. Uno

degli obiettivi è quello di migliorare l'equilibrio tra vita professionale e privata, ponendo ancora una volta il lavoro a tempo parziale al centro del dibattito politico.

Principali risultati

L'analisi della documentazione disponibile conferma che il lavoro a tempo parziale presenta implicazioni positive e negative che sono diverse per i datori di lavoro, i lavoratori e l'economia nel suo complesso. Sul versante positivo:

- il lavoro a tempo parziale esercita un effetto positivo sul tasso di occupazione, poiché è inteso ad aumentare la partecipazione femminile alla forza lavoro;
- grazie al lavoro a tempo parziale, i datori di lavoro possono adeguare le risorse alle condizioni cicliche in un dato periodo di tempo;
- per i lavoratori può essere una soluzione per bilanciare al meglio il rapporto fra vita professionale e privata, consentendo ai genitori di trascorrere più tempo con i propri figli pur mantenendo il posto di lavoro.

Sul versante negativo:

- il lavoro a tempo parziale può aumentare il costo generale del lavoro per le imprese, a causa della presenza di costi fissi;
- in media, i dipendenti che lavorano a tempo parziale percepiscono retribuzioni inferiori e hanno minori possibilità di avanzamento di carriera;
- alcuni risultati indicano che la qualità dei posti di lavoro a tempo parziale è mediamente bassa, benché nel complesso la soddisfazione dei lavoratori a tempo parziale sia analoga a quella dei lavoratori a tempo pieno.

Considerando la percentuale e il profilo dei lavoratori a tempo parziale in Europa, si è riscontrato quanto segue:

- negli ultimi due decenni la percentuale del lavoro a tempo parziale è aumentata ad un tasso analogo per le donne e per gli uomini;
- nel contempo, la percentuale delle donne che lavorano a tempo parziale (32%) è quattro volte quella degli uomini (8%);
- mentre tra gli uomini il lavoro a tempo parziale è più diffuso nei gruppi più giovani e più anziani, tra le donne la percentuale aumenta con l'età, rispecchiando delle disparità di genere nella transizione dal tempo parziale al tempo pieno;
- fra i paesi europei esistono differenze notevoli nella percentuale dei lavoratori a tempo parziale e nell'organizzazione del lavoro a tempo parziale.

Vari fattori socioeconomici possono spiegare le differenze nella percentuale di lavoro a tempo parziale. Le ragioni che conducono ad una bassa incidenza del lavoro a tempo parziale potrebbero dipendere da fenomeni economici molto diversi, come ad esempio:

- scarsa domanda o addirittura opposizione da parte dei lavoratori al tempo parziale non volontario;
- carenze regolatorie;
- carenza di posti di lavoro a tempo parziale di buona qualità;
- lavoro a tempo parziale non dichiarato.

D'altro canto, una percentuale più elevata di lavoratrici a tempo parziale può evidenziare ad esempio la presenza di barriere nell'accesso a servizi sostenibili di assistenza all'infanzia. Anche le differenze culturali in merito all'orario di lavoro possono incidere sulla volontà di lavorare a tempo parziale.

Si sono riscontrate delle differenze tra le condizioni di lavoro dei lavoratori a tempo parziale e a tempo pieno. Le principali sono le seguenti:

- i lavoratori a orario ridotto hanno meno probabilità di svolgere compiti complessi;
- i lavoratori a tempo parziale sono meno ottimisti in merito alle prospettive di promozione;
- i lavoratori a tempo parziale hanno meno probabilità di ricevere una formazione e minori possibilità di apprendimento sul posto di lavoro;
- i lavoratori a tempo pieno hanno maggiori probabilità di trovare il proprio lavoro intellettualmente stimolante rispetto ai lavoratori a tempo parziale.

Nelle imprese europee si evidenziano i seguenti modelli di lavoro a tempo parziale.

In Europa, il tempo parziale è più comune nei settori dell'istruzione, della sanità e dell'assistenza sociale, tutti a prevalenza di personale femminile. In generale, in molte aziende una percentuale superiore di lavoratrici si traduce in una maggiore incidenza del lavoro a tempo parziale. Nella maggior parte dei casi, il lavoro a tempo parziale prevede un orario fisso quotidiano. Tuttavia, si stanno diffondendo altre forme di lavoro a tempo parziale, che aumentano la gamma di possibilità per datori di lavoro e dipendenti.

In alcune aziende si è osservata una maggiore diffusione del lavoro a tempo parziale tra coloro che occupano posizioni professionali o dirigenziali che richiedono qualifiche elevate. Tuttavia, si tratta ancora di un fenomeno piuttosto raro: i tre quarti delle aziende non prevedono contratti a tempo parziale per simili posizioni.

Conclusioni politiche

Con i suoi aspetti positivi e negativi, il tempo parziale è una caratteristica dell'attuale panorama professionale. Per questo motivo, i politici dovrebbero fornire a chi desidera lavorare a tempo parziale l'opportunità di farlo, che si tratti di uomini o di donne. Nel contempo, è importante offrire a coloro che ne siano in facoltà e che lo desiderino di svolgere lavoro a tempo pieno.

Le politiche dovrebbero mirare alla riduzione delle differenze individuate nelle condizioni di lavoro tra lavoratori a tempo parziale e a tempo pieno ed è importante che si riducano le disparità nell'accesso alla formazione.

Alle modalità orizzontali di gestione del lavoro a tempo parziale stanno cominciando ad affiancarsi nuove opportunità che potrebbero essere ulteriormente sviluppate e promosse per ottenere maggiore flessibilità per aziende e lavoratori. Sarebbe utile individuare e scambiare buone prassi in merito alle soluzioni di maggior successo per aziende e lavoratori.

Il tempo parziale tra dirigenti e lavoratori altamente qualificati riveste un ruolo marginale. Di nuovo, poiché ciò potrebbe rappresentare un ostacolo a una rappresentatività più equilibrata delle donne in posizioni dirigenziali (e altamente qualificate) occorre individuare e diffondere buone prassi aziendali in materia.

Ulteriori informazioni

Part-time work in the European Union (Lavoro a tempo parziale nell'Unione europea):
www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1086.htm

Eszter Sandor, ricercatrice:
esa@eurofound.europa.eu