



OCCUPAZIONE ED ORARIO DI LAVORO IN EUROPA: LE PREFERENZE DEGLI UOMINI E DELLE DONNE

Nel 1998 la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro ha svolto un'importante indagine sulle «Opzioni di lavoro nel futuro» in tutti i 15 Stati membri dell'Unione europea e in Norvegia. Chi desidera lavorare? Quando? E perché? Queste sono le principali domande poste durante l'indagine, con cui si sono volute scoprire le opinioni delle persone che attualmente svolgono un'attività retribuita o di coloro che intendono entrare nel mercato del lavoro nei prossimi cinque anni. Questo opuscolo fornisce una sintesi dei principali risultati dell'indagine svolta sul tema delle preferenze degli uomini e delle donne relativamente all'aumento o alla riduzione del numero settimanale delle ore lavorate.

Principali risultati

- Il numero delle ore attualmente lavorate da una buona parte della forza lavoro europea non è in linea con le preferenze in termini di orario di lavoro. La metà (51 %) di coloro che hanno un'occupazione preferirebbe lavorare un minor numero di ore a fronte di un reddito inferiore, mentre il 12 % preferirebbe lavorare per un numero maggiore di ore.
- In generale, sia gli uomini che le donne esprimono la preferenza di modificare l'orario di lavoro nelle punte estreme, part-time molto brevi (sotto le 20 ore) e tempo pieno molto prolungato: le soluzioni di gran lunga preferite sono quelle di un part-time consistente (20-34 ore) oppure un tempo pieno moderato (35-39 ore).
- In media gli uomini occupati preferirebbero una settimana di 37 ore e le donne occupate una settimana di 30 ore. «Chi cerca lavoro» esprime preferenze simili, in termini di orario di lavoro, a chi ha già un'occupazione.
- Il 22 % degli uomini ed il 37 % delle donne che attualmente lavorano a tempo pieno preferirebbero lavorare part-time. In totale, il 26 % degli uomini con un'occupazione ed il 53 % delle donne con un'occupazione vedono con favore il fatto di continuare a lavorare part-time, o di passare al part-time.
- Sono le donne con bambini piccoli quelle che preferiscono maggiormente l'orario part-time. Le madri con figli un po' più grandi preferiscono un orario leggermente più prolungato.
- La paternità ha scarsa influenza sul numero di ore che gli uomini preferirebbero lavorare. Tuttavia, più di un padre su cinque preferirebbe lavorare part-time.
- Non vanno trascurate le preferenze per il lavoro a tempo pieno, ivi compresi i lavoratori part-time che preferirebbero lavorare a tempo pieno (il 24 % degli uomini ed il 18 % delle donne che attualmente sono occupati/e part-time).
- Il lavoro straordinario è diffuso tra i lavoratori dipendenti a tempo pieno, ma anche molti lavoratori part-time offrono questa forma di flessibilità ai loro datori di lavoro. Soltanto poco più della metà di chi fa dello straordinario è in grado di recuperare le ore lavorate attraverso qualche forma di «banca delle ore» o sistema di tempo flessibile.
- Il 23 % di tutti i lavoratori dipendenti afferma che, se fosse possibile, si prenderebbe un periodo di aspettativa non retribuito; tale percentuale sale al 30 % dei lavoratori dipendenti se fosse prevista una retribuzione pari al 50 % della retribuzione netta.



Introduzione

L'orario di lavoro e «l'equilibrio lavoro-vita» sono argomenti di intenso dibattito pubblico. Il numero di ore lavorate come dipendenti è una parte importante di questo dibattito, insieme con le questioni correlate, quali l'organizzazione o la pianificazione dell'orario di lavoro. In questa pubblicazione ci concentriamo sul numero settimanale, attuale ed auspicato, di ore di lavoro delle donne e degli uomini. Vogliono ridurre o aumentare il numero delle ore che trascorrono in un'attività retribuita? Quante ore preferirebbero lavorare? I genitori hanno prassi e preferenze di lavoro diverse rispetto agli uomini ed alle donne senza figli a carico? Ci sono differenze tra i lavoratori autonomi ed i lavoratori dipendenti, nonché tra i lavoratori dipendenti che hanno posizioni professionali diverse?

Le preferenze in materia di orario di lavoro non forniscono una misurazione «solida» o perfetta del comportamento futuro, perché anche i vincoli ed altre priorità possono influenzare gli esiti. Per esempio, non tutti quelli che dicono che vorrebbero lavorare part-time lo farebbero immediatamente se questa opzione venisse loro offerta. Tuttavia, le preferenze delle donne e degli uomini influenzano i loro piani, le loro decisioni ed i loro comportamenti. Le preferenze forniscono anche un indicatore della qualità delle condizioni di lavoro, perché il fatto di «lavorare troppo» oppure essere «sottooccupato» può segnalare una situazione non ottimale ed una fonte potenziale di insoddisfazione nei confronti del proprio lavoro.

Le preferenze si adattano anche ai cambiamenti che intervengono nelle circostanze e nelle scelte politiche. Per esempio, un fattore che può influenzare le preferenze delle donne per un orario di lavoro ridotto è se esse abbiano bambini piccoli da accudire e se siano disponibili adeguati servizi di assistenza all'infanzia, in modo da ridurre la domanda di tempo libero. Le preferenze delle donne in termini di orario di lavoro vanno verso un aumento delle ore lavorative quando i figli sono cresciuti oppure quando, per scelta politica, i servizi di assistenza all'infanzia vengono estesi in

maniera tale da rendere più facile il conciliare l'occupazione con una famiglia da crescere.

Così, le informazioni relative alle preferenze degli uomini e delle donne e le ragioni per le quali essi hanno queste preferenze possono far luce sugli sviluppi politici che gli europei vorrebbero. A sua volta, l'analisi di come le preferenze subiscano variazioni in rapporto alle circostanze nazionali e dell'occupazione rende possibile la riflessione sulle condizioni e sull'ambiente politico nel quale le preferenze per un certo tipo di soluzione lavorativa possono aumentare o diminuire.

Tabella 1 — Preferenze degli uomini e delle donne in materia di orario di lavoro

Preferenza	Uomini (%)	Donne (%)	Tutti (%)
Lavorare il numero attuale di ore settimanali	34	40	37
Lavorare un minor numero di ore settimanali	57	44	51
Lavorare un maggior numero di ore settimanali	9	16	12
Totale	100	100	100

Base: la popolazione con un'occupazione di età compresa tra 16 e 64 anni in tutti i 15 Stati membri dell'UE e in Norvegia, 1998.

Modifiche dell'orario di lavoro settimanale

Quasi due su tre delle persone occupate preferirebbero modificare il numero di ore settimanali lavorate (tabella 1). La metà (51 %) di coloro che hanno un'occupazione preferirebbe lavorare un minor numero di ore (tra cui soltanto il 2 % preferirebbe lasciare il lavoro) a fronte di un reddito inferiore, mentre il 12 % preferirebbe lavorare per un numero maggiore di ore. È persino più probabile che gli uomini che hanno un'occupazione vogliano ridurre il proprio orario di lavoro rispetto alle donne che hanno un'occupazione. All'inverso, è più elevata la percentuale delle donne con un'occupazione che si sentono sottooccupate e vorrebbero lavorare un

Tabella 2 — Modifiche dell'orario di lavoro: preferenze in percentuale

Preferenza	<20 (%)	20-34 (%)	35-39 (%)	40-49 (%)	>50 (%)	Tutti (%)
Ridurre l'orario di lavoro di 15 ore o più	1	2	9	10	56	16
Ridurre l'orario di lavoro di 5-15 ore	5	10	22	43	25	27
Ridurre l'orario di lavoro di 4 ore o meno	1	4	15	9	(¹)	8
Totale di coloro che preferirebbero un orario di lavoro più breve	7	16	46	62	81	51
Totale di coloro che preferirebbero mantenere l'orario di lavoro attuale	40	54	46	34	18	37
Aumentare l'orario di lavoro di 4 ore o meno	7	3	4	1	(¹)	2
Aumentare l'orario di lavoro di 5-15 ore	20	17	4	3	1	6
Aumentare l'orario di lavoro di 15 ore o più	26	10	(¹)	(¹)	(¹)	4
Totale di coloro che preferirebbero un orario di lavoro più prolungato	53	30	8	4	1	12
Totale	100	100	100	100	100	100

(¹) Meno dello 0,5 %.

Base: la popolazione con un'occupazione di età compresa tra 16 e 64 anni in tutti i 15 Stati membri dell'UE e in Norvegia, 1998.

maggior numero di ore (16 %). Complessivamente, è più probabile che gli uomini con un'occupazione vogliano cambiare il proprio orario di lavoro rispetto alle donne con un'occupazione: in questo senso, sono riusciti di meno a trovare nel mercato del lavoro l'orario di lavoro auspicato. Comunque, un'altra spiegazione può essere data dal fatto che è più probabile che le donne escano tout court dal mercato del lavoro per allevare i figli o per altre responsabilità di natura assistenziale, se hanno necessità di un lavoro meno impegnativo in termini di tempo, ma non sono in grado di assicurarsi soluzioni lavorative più brevi.

Le preferenze in materia di orario di lavoro sono chiaramente correlate al numero di ore effettivamente lavorate (tabella 2). La percentuale di coloro che vogliono ridurre il proprio orario di lavoro sale in rapporto al numero di ore effettivamente lavorate, soprattutto di chi ha un lavoro a tempo pieno. Oltre l'80 % di coloro che hanno un orario molto prolungato (50 ore ed oltre) preferirebbe una settimana lavorativa più breve. Sono i lavoratori part-time, particolarmente quelli che hanno un lavoro part-time breve (20 ore o meno), che in maggioranza vorrebbero aumentare l'orario di lavoro. Più della metà di chi ha un lavoro part-time breve e quasi uno su tre di chi ha un lavoro part-time consistente (20-34 ore) preferirebbe un orario di lavoro più prolungato.

Questa preferenza a cambiare un orario di lavoro che sia molto breve o molto prolungato riguarda sia le donne che gli uomini, pur riflettendo il modello esistente delle differenze di orario di lavoro tra i sessi. In media, le donne con un'occupazione lavorano attualmente un minor numero di ore rispetto agli uomini, perché lavorano a tempo pieno per un minor numero di ore ed è inoltre più probabile che abbiano un'occupazione part-time. Quando lavorano a tempo pieno, è più probabile che siano le donne a voler abbandonare un orario prolungato rispetto agli uomini che hanno un orario di lavoro simile. È più probabile anche che la minoranza di uomini che lavorano part-time voglia aumentare il proprio orario di lavoro rispetto alle donne che lavorano part-time.

Chiaramente, il numero di ore attualmente lavorate da molti lavoratori part-time ed a tempo pieno in Europa

non corrisponde alle loro preferenze in materia di orario di lavoro. Le soluzioni più impopolari sono date dagli orari di lavoro molto brevi o molto prolungati. Detto altrimenti, sono le donne e gli uomini il cui orario di lavoro è un part-time consistente (20-34 ore) o un tempo pieno moderato (35-39 ore) ad essere meno desiderosi di cambiare il proprio orario di lavoro. Comunque, sono pronti al cambiamento anche alcuni di coloro che hanno un'occupazione e che attualmente si trovano in quest'area intermedia, principalmente per passare da un orario a tempo pieno moderato ad un orario part-time, o viceversa.

Tabella 4 — Impegni familiari della forza lavoro

- Il 33 % ha nel proprio nucleo familiare un figlio di età uguale o inferiore a 14 anni.
- Il 9 % ha nel proprio nucleo familiare un figlio di età inferiore a 3 anni.
- Il 14 % delle madri ed il 3 % dei padri sono genitori single senza un compagno convivente.
- L'11 % ha responsabilità di natura assistenziale nei confronti di parenti anziani o di altri adulti che necessitano di assistenza, che diventano quasi uno su cinque tra la forza lavoro che ha più di 50 anni.

Base: la popolazione con un'occupazione o in cerca di lavoro di età compresa tra 16 e 64 anni in tutti i 15 Stati membri dell'UE ed in Norvegia, 1998.

L'entità dei cambiamenti che la maggior parte delle persone vorrebbe introdurre è considerevole, particolarmente se tali cambiamenti vengono visti in percentuale rispetto alle ore attualmente lavorate (cfr. tabella 2). Come mostra la tabella 3, in media gli uomini con un'occupazione preferirebbero una settimana di 37 ore e le donne con un'occupazione una settimana di 30 ore. Questo si traduce in una riduzione media settimanale di sei ore per gli uomini con un'occupazione e di quattro ore per le donne con un'occupazione. Se queste modifiche venissero applicate, diminuirebbe la distanza attualmente esistente tra i due sessi in termini di numero di ore delle attività retribuite. Il divario tra le preferenze è notevole, ma nel complesso è superiore il numero degli uomini e delle donne che preferirebbero lavorare nell'area intermedia delle 20-39 ore rispetto a quanto

Tabella 3 — Distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, attuale ed auspicato

Orario settimanale	Uomini con un'occupazione		Uomini in cerca di lavoro	Donne con un'occupazione		Donne in cerca di lavoro
	Attuale (%)	Preferenza (%)	Preferenza (%)	Attuale (%)	Preferenza (%)	Preferenza (%)
<20	3	4	5	14	11	9
20-34	6	19	21	25	44	44
35-39	22	34	26	26	26	19
40-49	44	34	43	28	17	27
>50	25	9	5	7	2	1
Totale	100	100	100	100	100	100
Media	43	37	35	34	30	30

NB: L'analisi si basa sulle persone che hanno fornito informazioni circa il loro orario di lavoro, effettivo o auspicato. Per «chi cerca lavoro» si intendono le persone che vogliono trovare un lavoro nell'immediato o nell'arco dei prossimi cinque anni.

Base: la popolazione di età compresa tra 16 e 64 anni in tutti i 15 Stati membri dell'UE e in Norvegia, 1998.

avviene con le soluzioni attuali. In media, in termini di orario di lavoro, «chi cerca lavoro» ha preferenze simili a chi è già occupato.

I figli e le responsabilità di natura assistenziale

In qualsiasi momento, una notevole proporzione della forza lavoro ha figli o responsabilità di natura assistenziale che assorbono tempo; la maggior parte delle persone, in una qualche fase della propria vita, dovrà farsi carico di questi impegni (tabella 4). La maggior parte di questo lavoro di natura assistenziale è svolto da donne, ma il contributo degli uomini sta lentamente aumentando con la modernizzazione dei ruoli dei due sessi, per l'effetto congiunto di mutate condizioni economiche e mutati comportamenti sociali. I genitori single, la maggior parte dei quali sono donne, si trovano ad affrontare particolari difficoltà nel conciliare l'occupazione con la cura dei propri figli. I tempi necessari per allevare i figli cominciano a ridursi quando i bambini crescono, ma spesso è a questo stadio della vita che cominciano ad aumentare altre responsabilità di natura assistenziale nei confronti di genitori anziani o non autosufficienti. Le politiche volte a migliorare l'equilibrio «lavoro-vita» interessano pertanto la maggior parte della popolazione in età lavorativa e certamente i figli e gli altri parenti che necessitano di assistenza.

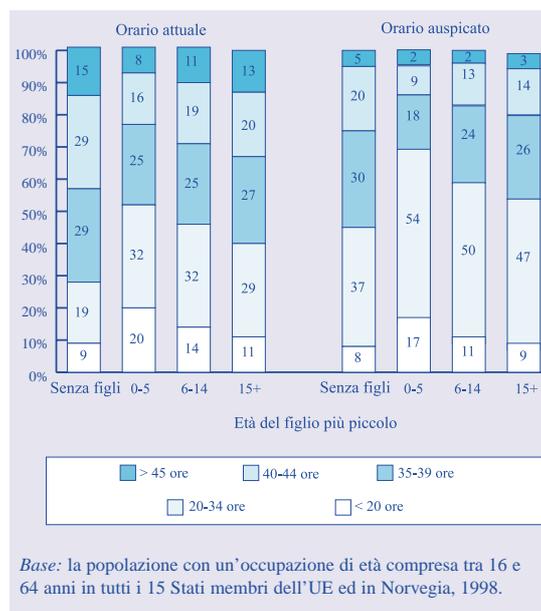
È risaputo che è meno probabile che le donne madri di bambini piccoli abbiano un'occupazione e, quando ce l'hanno, è più probabile che lavorino part-time oppure abbiano un orario di lavoro a tempo pieno più breve rispetto a quello degli uomini e delle donne senza figli. Di solito le donne aumentano l'orario di lavoro quando i figli crescono e richiedono una minor presenza della madre (cfr. grafico 1). Le madri con un'occupazione hanno prevalentemente un lavoro part-time (sotto le 35 ore) ed è meno probabile che il loro lavoro a tempo pieno sia prolungato o molto prolungato rispetto alle donne senza figli. L'orario più breve è quello praticato dalle madri con un'occupazione che hanno figli piccoli di età inferiore a 6 anni.

Tabella 5 — Preferenze in termini di orario di lavoro delle madri con un'occupazione e di quelle che cercano lavoro

	Numero medio delle ore settimanali		
	Donne con un'occupazione		Donne in cerca di lavoro
	Attuale	Preferenza	Preferenza
Senza figli	36	33	32
Figlio < 6 anni	30	27	28
Figlio 6-14 anni	32	29	28
Figlio >15 anni	34	31	30

Base: la popolazione con un'occupazione o in cerca di lavoro di età compresa tra 16 e 64 anni in tutti i 15 Stati membri dell'UE e in Norvegia, 1998.

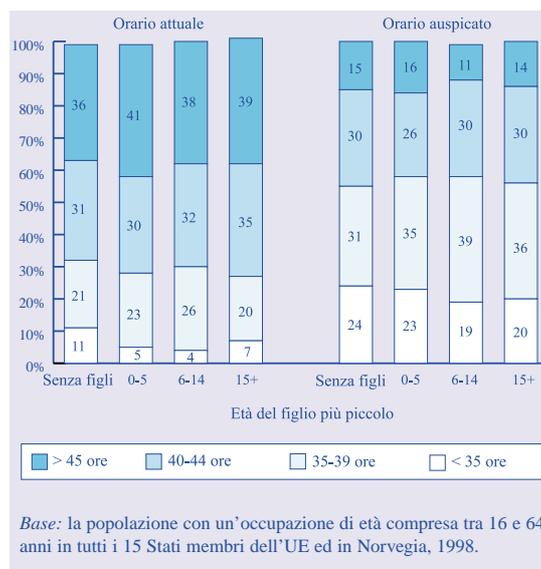
Grafico 1 — Orario di lavoro settimanale, attuale ed auspicato, delle donne con un'occupazione, in rapporto all'età del figlio più piccolo



Base: la popolazione con un'occupazione di età compresa tra 16 e 64 anni in tutti i 15 Stati membri dell'UE ed in Norvegia, 1998.

Questa influenza dell'età del figlio più piccolo sull'orario di lavoro delle donne si rispecchia nelle loro preferenze in termini di orario di lavoro. È più probabile che siano le donne che hanno figli piccoli a preferire l'orario part-time; preferiscono un orario più prolungato se i figli sono più grandi, mentre le donne senza figli sono quelle che più probabilmente preferiscono un orario settimanale di 40 ore o più.

Grafico 2 — Orario di lavoro settimanale, attuale ed auspicato, degli uomini con un'occupazione, in rapporto all'età del figlio più piccolo



Base: la popolazione con un'occupazione di età compresa tra 16 e 64 anni in tutti i 15 Stati membri dell'UE ed in Norvegia, 1998.

Colpisce però anche il fatto che prevalgono le donne che preferirebbero un orario di lavoro part-time consistente rispetto a quello che attualmente fanno, a prescindere dal fatto di avere o meno figli o dall'età del figlio più piccolo. Viceversa, la proporzione di chi

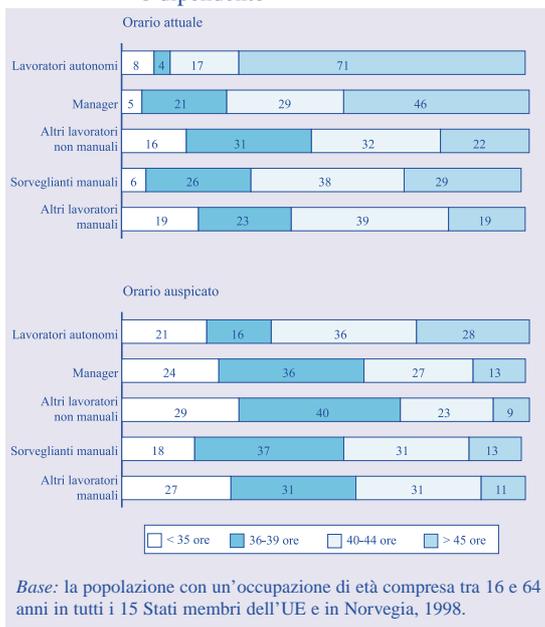
preferisce un orario di lavoro di 40 ore o più è inferiore alla proporzione delle donne che attualmente hanno questo orario di lavoro, e ciò anche tra le donne che non hanno figli. Dunque, a prescindere dalle responsabilità materne, la maggior parte delle donne preferisce un orario part-time consistente o un tempo pieno moderato. Le madri che non hanno un'occupazione, ma vorrebbero trovare un'occupazione nell'arco dei prossimi cinque anni, hanno preferenze simili, in termini di orario di lavoro, alle madri che hanno un'occupazione (tabella 5).

I padri lavorano un numero leggermente inferiore di ore rispetto agli uomini senza figli, ma complessivamente la paternità ha scarsa influenza sul numero delle ore lavorate dagli uomini o sulle preferenze degli uomini in termini di orario di lavoro (grafico 2). Il quadro relativo agli uomini è dominato in maniera schiacciante dalla preferenza manifestata di abbandonare l'orario di lavoro a tempo pieno prolungato, abbiano essi figli o no. Tuttavia, una cospicua minoranza di padri preferirebbe un lavoro part-time – molti di più di quanto attualmente non l'abbiano – cosa che in linea di principio li renderebbe più disponibili a condividere con le proprie compagne le responsabilità legate ai figli da accudire.

Differenze nazionali

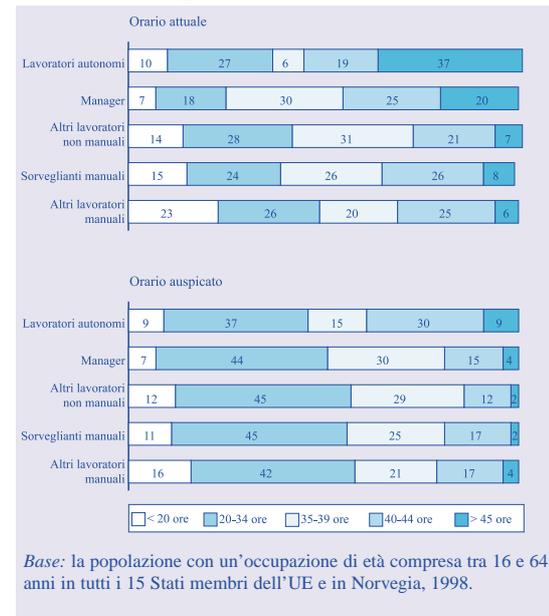
Se questo è il dato medio nei 15 Stati membri dell'Unione europea ed in Norvegia, ci sono differenze nazionali nelle soluzioni attuali dell'orario di lavoro o «regimi dell'orario di lavoro». Questi sono il prodotto dei diversi contesti politici nazionali, dove l'orario normativo di lavoro, le strutture salariali, gli incentivi fiscali ed i sistemi di assistenza all'infanzia ricoprono un ruolo particolarmente rilevante. Una delle differenze

Grafico 3 — Orario di lavoro settimanale, attuale e auspicato, degli uomini con un'occupazione, rispetto allo status occupazionale di lavoratore autonomo o dipendente



nazionali risiede nel numero delle ore lavorate, da chi lavora a tempo pieno e da chi lavora part-time, dagli uomini e dalle donne. Un'altra differenza chiave risiede nel livello e nella forma dell'occupazione delle donne negli anni in cui allevano i figli. Per esempio, i tassi di occupazione più elevati delle donne con figli piccoli si riscontrano nei paesi nordici, dove l'assistenza

Grafico 4 — Orario di lavoro settimanale, attuale ed auspicato, delle donne con un'occupazione, rispetto allo status occupazionale di lavoratore autonomo o dipendente



all'infanzia e le opportunità relative ai congedi familiari sono più sviluppate. È tipico che le madri abbiano un orario di lavoro part-time breve nei Paesi Bassi e nel Regno Unito, un orario di lavoro part-time più lungo in Svezia ed un lavoro a tempo pieno in una serie di paesi, tra cui Finlandia e Portogallo.

Le preferenze in materia di orario di lavoro variano da un paese all'altro? Il risultato predominante è che ci sono meno variazioni nazionali nelle preferenze in materia di orario di lavoro di quanto non ci siano in termini di soluzioni attuali di orario di lavoro. In tutti i paesi, nell'area intermedia dell'orario di lavoro part-time consistente o tempo pieno moderato, le preferenze variano parecchio ed il numero medio di ore lavorative auspicato da chi ha un'occupazione o da chi cerca lavoro è inferiore alla media attuale, sia per gli uomini che per le donne. Tra gli uomini, la media preferita va da poco più di 34 ore in Danimarca a 38 ore in Portogallo ed Austria. Tra le donne, in 12 paesi la media preferita scende a 29-34 ore, ma le donne in Grecia preferiscono una settimana di 35 ore e le donne nel Regno Unito e nei Paesi Bassi preferiscono un orario medio più breve, rispettivamente 28 e 25 ore.

La condizione occupazionale e professionale

I lavoratori autonomi lavorano in media il maggior numero di ore, seguiti dai lavoratori dipendenti che

Tabella 6 — Orario di lavoro settimanale, attuale ed auspicato, rispetto allo status professionale

Condizione professionale	Uomini con un'occupazione		Donne con un'occupazione	
	Attuale	Preferenza	Attuale	Preferenza
Lavoratori autonomi	52	39	39	33
Manager	45	37	37	32
Altri lavoratori dipendenti non manuali	39	35	32	30
Sorveglianti manuali	42	38	32	30
Altri lavoratori dipendenti manuali	38	36	30	29

Base: la popolazione con un'occupazione o in cerca di lavoro di età compresa tra 16 e 64 anni in tutti i 15 Stati membri dell'UE e in Norvegia, 1998.

hanno responsabilità dirigenziali o di controllo (grafici 3 e 4). Rispetto alle differenze occupazionali nell'orario attuale, ci sono meno variazioni nelle preferenze (tabella 6). Così, il lavoratore autonomo di sesso maschile lavora in media 52 ore e preferirebbe lavorarne 39. Gli uomini che lavorano il minor numero di ore sono i lavoratori manuali; in media lavorano 38 ore a settimana e preferirebbero lavorarne 36. In tutte le categorie professionali le donne lavorano un minor numero di ore rispetto agli uomini, ma, come gli uomini, le donne che sono lavoratrici autonome o manager lavorano un maggior numero di ore rispetto alle altre donne. In media, le donne che sono lavoratrici autonome preferiscono lavorare un maggior numero di ore delle altre donne ma, con 33 ore, si tratta di sole 4 ore in più rispetto alla preferenza media di 29 ore espressa dalle donne che sono lavoratrici manuali.

Come si può desumere dai precedenti dati analitici nella tabella 2, è maggiore la proporzione dei lavoratori autonomi e dei manager che vogliono ridurre il proprio orario di lavoro rispetto a coloro che occupano altre posizioni di lavoro, stante il loro più lungo orario medio di lavoro. Per contro, i lavoratori dipendenti manuali sono quelli che maggiormente vogliono aumentare il loro orario di lavoro. Questo è il risultato di considerazioni finanziarie, in quanto le attività manuali tendono ad essere le meno pagate; sono proprio i lavoratori che percepiscono una retribuzione

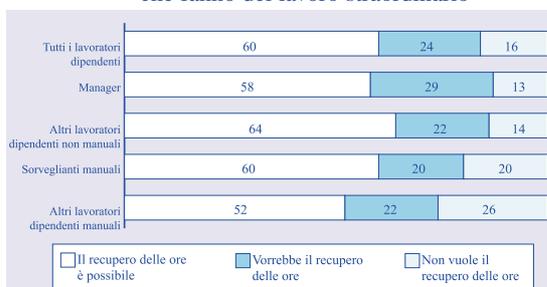
bassa o che si trovano in difficoltà finanziarie ad essere i meno disposti a negoziare un reddito inferiore a fronte di un orario di lavoro inferiore.

Lavoro straordinario, periodi di aspettativa e lavoro part-time

Il lavoro straordinario è diffuso tra i lavoratori dipendenti: il 67 % dei lavoratori dipendenti di sesso maschile ed il 58 % dei lavoratori dipendenti di sesso femminile fanno dello straordinario; di questi, uno su cinque fa regolarmente del lavoro straordinario almeno una volta la settimana. Moltissimi lavoratori dipendenti che hanno un orario di lavoro prolungato fanno anche, regolarmente, del lavoro straordinario. Il lavoro straordinario è meno comune tra i lavoratori part-time, eppure è abbastanza diffuso, il che sta ad indicare che anche i lavoratori part-time offrono questa forma di flessibilità ai loro datori di lavoro. Poco più del 10 % dei lavoratori part-time fa del lavoro straordinario almeno una volta la settimana e più di uno su tre fa del lavoro straordinario in maniera meno sistematica.

Soltanto poco più della metà di coloro che fanno del lavoro straordinario ha la possibilità di recuperare le ore fatte in più (il 57 % dei lavoratori dipendenti di sesso maschile ed il 60 % dei lavoratori dipendenti di sesso femminile) attraverso una qualche forma di «banca delle ore» o sistema di tempo flessibile. Il recupero delle ore di straordinario è più frequente nel settore pubblico e nelle grandi imprese private di settore. È meno frequente per chi ha un lavoro manuale (colletti blu). Un quarto dei lavoratori dipendenti fa del lavoro straordinario senza questa forma di recupero e sarebbe in favore di questa soluzione, i manager in particolare (grafico 5). I lavoratori dipendenti manuali (colletti blu) sono i meno propensi a preferire il recupero delle ore di lavoro straordinario, probabilmente perché molti di questi ricevono una retribuzione per le ore di lavoro straordinario, che non possono permettersi di perdere con il recupero delle ore lavorate in più.

Grafico 5 — Soluzioni per il recupero delle ore lavorate in più per i lavoratori dipendenti che fanno del lavoro straordinario



NB: Per «recupero» si intende la compensazione delle ore di lavoro straordinario effettuate; si tratta di sistemi che prevedono il recupero delle ore lavorate in più rispetto all'orario normale in un momento successivo.

Base: la popolazione con un'occupazione di età compresa tra 16 e 64 anni in tutti i 15 Stati membri dell'UE e in Norvegia, 1998.

L'idea dei periodi di aspettativa (periodi prolungati di assenza con il diritto a rientrare nel medesimo posto di lavoro) è popolare e ci sono poche differenze tra i due sessi. Oltre la metà (58 %) dei lavoratori dipendenti pensa che i periodi di aspettativa sarebbero utili, in gran parte per 3-12 mesi. In termini percentuali rispetto

a tutti i lavoratori dipendenti, il 23 % ha dichiarato che avrebbe preso un periodo di aspettativa non retribuito; tale percentuale sale al 30 % se fosse prevista una retribuzione pari al 50 % della retribuzione netta.

Infine, le opportunità di lavoro part-time offerte dal mercato del lavoro non rispondono alle preferenze dei lavoratori. Tra gli uomini che attualmente hanno un'occupazione a tempo pieno, più di uno su cinque preferirebbe lavorare part-time (22 %), così come il 37 % delle donne che hanno un'occupazione a tempo pieno. Queste ultime preferirebbero un lavoro part-time in modo da poter avere più tempo a disposizione per se stesse e per le famiglie, spesso per un numero di anni predeterminato piuttosto che indefinito. Le principali ragioni per le quali questi lavoratori a tempo pieno non sono passati al part-time risiedono nel fatto di credere che l'attuale datore di lavoro non l'accetterebbe o che non sarebbe possibile organizzare a tempo parziale il proprio lavoro. Sono stati menzionati anche, ma con minor frequenza, la contrazione del reddito ed il timore di un trattamento inferiore nel quadro della legislazione del lavoro e della previdenza sociale. Se considerati assieme a coloro che già lavorano part-time in quanto affermano espressamente di non volere un lavoro a tempo pieno per una somma di ragioni, in totale il 26 % degli uomini con un'occupazione ed il 53 % delle donne con un'occupazione vedono con favore il lavoro part-time, così come il 38 % di tutti coloro che cercano lavoro.

Questi risultati indicano che molti uomini e molte donne accoglierebbero con favore un'espansione delle opportunità di lavoro part-time in Europa. Tuttavia, non vanno trascurate le preferenze delle altre componenti della forza lavoro. La maggioranza dei lavoratori a tempo pieno vuole continuare a lavorare a tempo pieno, anche se con una preferenza generale per un orario inferiore. Parimenti, alcuni dei lavori part-time sono una risposta «involontaria» alle limitate alternative offerte dal mercato del lavoro: il 24 % degli uomini ed il 18 % delle donne che hanno un'occupazione part-time afferma di aver accettato questo tipo di lavoro per l'impossibilità di trovare un'occupazione a tempo pieno.

Conclusione

Questa indagine ha dimostrato che molti lavoratori a tempo pieno preferirebbero un orario di lavoro sensibilmente inferiore, riducendo di conseguenza la propria retribuzione. Ciò include una considerevole percentuale di lavoratori a tempo pieno che accoglierebbero con favore maggiori opportunità di lavoro part-time. Nel medesimo tempo, molti lavoratori

part-time vorrebbero aumentare l'orario di lavoro ed alcuni non sono riusciti a trovare un'occupazione a tempo pieno. Le soluzioni preferite rientrano in genere nella gamma di un part-time consistente (20-34 ore) o di un tempo pieno con un orario breve (35-39 ore), mentre uno scarso seguito ha l'orario part-time breve o l'orario a tempo pieno prolungato. Sono popolari anche le opportunità offerte ai lavoratori dipendenti di variare l'orario di lavoro nel lungo periodo, per esempio con meccanismi di recupero delle ore lavorate in più o periodi di aspettativa.

Questi risultati sollevano una serie di questioni da affrontare mediante le politiche occupazionali, tra cui la riduzione collettiva dell'orario di lavoro a tempo pieno, il miglioramento della qualità e dell'entità del lavoro part-time, nonché lo sviluppo di altre forme di aiuto ai genitori, per conciliare l'occupazione con le responsabilità familiari. Questa combinazione di sviluppi migliorerebbe l'equilibrio lavoro-vita della forza lavoro, fornendo margini più ampi per ottenere nell'arco della vita, in rapporto al mutare delle circostanze, l'orario di lavoro auspicato.

È necessaria un'ulteriore ricerca su una serie di questioni collegate, per migliorare la nostra conoscenza delle preferenze e rinunce che gli occupati sono pronti a fare a fronte di una riduzione dell'orario di lavoro a tempo pieno: se vogliono cioè dare la priorità alla riduzione dell'orario di lavoro oppure agli aumenti salariali nell'ambito delle prossime tornate di contrattazione collettiva, o il tipo di riorganizzazione del lavoro che accetterebbero in cambio di un orario di lavoro più breve. Quando si consideri il numero auspicato di ore di lavoro, è importante anche esplorare le preferenze riguardanti una diversa distribuzione dell'orario di lavoro.

È difficile che le persone convertano le loro preferenze in riduzioni effettive dell'orario di lavoro tramite contrattazioni individuali con i datori di lavoro, attuali o alternativi. Per allargare la questione politica del tempo di lavoro è necessario un dibattito pubblico ed un'azione collettiva condotta dalle parti sociali e dai gruppi civili di pressione. Queste azioni avvengono in alcune società in cui vi è una tradizione consolidata di regolamentazione dell'orario di lavoro. Per esempio, lo Stato è intervenuto per regolamentare la riduzione dell'orario di lavoro a tempo pieno in Francia con la legge Aubry; nei Paesi Bassi diminuiscono invece i lavori a tempo pieno mentre si espandono i lavori part-time, a seguito delle politiche dello Stato e della contrattazione collettiva. Ma in alcuni paesi, come nel Regno Unito, il dibattito è appena cominciato ed è là che lo squilibrio tra orari di lavoro a tempo pieno molto prolungati ed orari di lavoro part-time marginali rischia di aumentare.

Riguardo l'indagine sulle «Opzioni di lavoro nel futuro»

Questa indagine è stata realizzata dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, in collaborazione con il ministero del Lavoro norvegese. Si tratta di un'indagine rappresentativa di oltre 30 000 persone di età compresa tra 16 e 64 anni nei 15 Stati membri dell'Unione europea e in Norvegia. Nel 1998 sono state effettuate in tutti i paesi interviste telefoniche assistite da computer, sulla base di un questionario standard. Il campione è stato individuato con metodi di selezione telefonica casuale dei nuclei familiari e, all'interno di ciascun nucleo familiare, mediante la selezione casuale delle persone idonee. Il lavoro sul campo e la preparazione dell'insieme dei dati sono stati coordinati da Intratest Burke Sozialforschung.

Definizioni utilizzate

Le informazioni riguardanti l'orario di lavoro settimanale attuale ed auspicato sono state raccolte con due domande: «In complesso, attualmente, quante ore di lavoro svolge in media ogni

settimana?» (domanda 55) e «A condizione che lei (con il suo partner) potesse scegliere liberamente riguardo alle ore di lavoro e tenendo in considerazione le sue esigenze economiche: quante ore alla settimana preferirebbe lavorare attualmente?» (domanda 56).

La misura utilizzata per l'orario di lavoro è la media delle ore settimanali attualmente lavorate, ivi compreso il lavoro straordinario. Sono state definite le seguenti categorie: «part-time breve» (meno di 20 ore), «part-time consistente» (20-34 ore), «tempo pieno moderato» (35-39 ore), «tempo pieno prolungato» (40-49 ore), «tempo pieno molto prolungato» (oltre 50 ore).

Per «chi cerca lavoro» si intendono persone che affermano di voler trovare un'occupazione nell'immediato oppure entro i prossimi cinque anni. «Sorvegliante manuale» è un lavoratore manuale con responsabilità di sorveglianza.

Questo opuscolo è stato redatto da Colette Fagan, University of Manchester, e Tracey Warren, University of Nottingham, e si basa sulla loro relazione, *Gender, employment and working time preferences in Europe*, pubblicata dalla Fondazione nel 2001. Gli autori sono grati a Mia Latta ed Agnès Parent-Thirion, responsabili della ricerca presso la Fondazione, per le loro utili osservazioni.

ULTERIORI INFORMAZIONI

Altre informazioni riguardanti le pubblicazioni della Fondazione sono disponibili sul sito web della Fondazione, www.eurofound.ie.

Per informazioni su altre pubblicazioni della serie *Le opzioni di lavoro nel futuro*, potete contattare:

Dimitrios Politis

Addetto all'informazione

Tel. (353-1) 204 41 40, fax (353-1) 282 64 56, e-mail: dmp@eurofound.ie

Copyright: Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro. La riproduzione è autorizzata, tranne che per scopi commerciali, a condizione che la fonte sia riconosciuta e una copia inviata alla Fondazione.

Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro

Wyattville Road, Loughlinstown, Dublino 18, Irlanda

Tel. (353-1) 204 31 00

Fax (353-1) 282 64 56/282 42 09

E-mail: postmaster@eurofound.ie

EF/01/49/IT



UFFICIO DELLE PUBBLICAZIONI UFFICIALI
DELLE COMUNITÀ EUROPEE

L-2985 Luxembourg