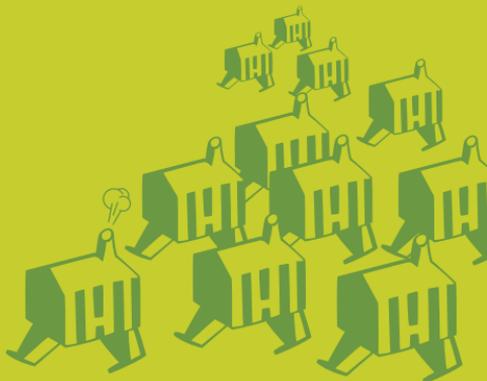


SCHEDA INFORMATIVA

TENDENZE RIGUARDANTI L'ORARIO DI LAVORO



TENDENZE RIGUARDANTI L'ORARIO DI LAVORO

01	Tendenze generali riguardanti l'orario di lavoro	2
02	Tendenze riguardanti gli orari di lavoro e le contrattazioni collettive	10
03	L'orario di lavoro come strumento di sicurezza dell'occupazione: gli orari di lavoro ridotti	12



TENDENZE GENERALI RIGUARDANTI L'ORARIO DI LAVORO

Tendenza alla riduzione dell'orario di lavoro

- » La tendenza generale nell'ultimo decennio è stata quella di una riduzione dell'orario di lavoro. Nel 2010, la media delle ore di lavoro settimanali collettive nell'UE27 è stata di 37,5 ore, rispetto alle 40,5 lavorate nel 1991 (UE12).
- » I lavoratori negli ex paesi UE15 e in Norvegia continuano a lavorare 1,1 ore settimanali in meno dei lavoratori dei nuovi Stati Membri.
- » Nessun paese ha visto sostanzialmente, nelle contrattazioni degli ultimi tre anni, una riduzione permanente dell'orario di lavoro senza perdita di retribuzione, a conferma della tendenza di questi ultimi anni e conseguenza diretta dell'attuale recessione economica in Europa.
- » La crisi economica ha causato un incremento del lavoro a tempo parziale ed un netto calo nella media delle ore lavorative settimanali.
- » Fino al 2008 c'è stato un leggero aumento nei diritti all'esercizio dei congedi annuali retribuiti; adesso, tuttavia, assistiamo ad un'inversione di tendenza.

- » La maggior parte dei paesi ha fissato, nella propria legislazione, la settimana lavorativa ad un massimo di 48 ore, in linea con la direttiva UE sull'orario di lavoro. Alcuni paesi hanno un limite inferiore, pari a 40 ore o addirittura 38, come il Belgio. Nella pratica, il numero delle ore lavorate tende ad essere minore a seguito di riduzioni degli orari di lavoro concordate a livello collettivo.
- » Esiste una crescente diversità delle modalità relative agli orari di lavoro in Europa, a seguito dell'aumento del lavoro a tempo parziale e della flessibilità nell'orario.

Riduzione degli orari di lavoro lunghi e aumento degli orari di lavoro ridotti

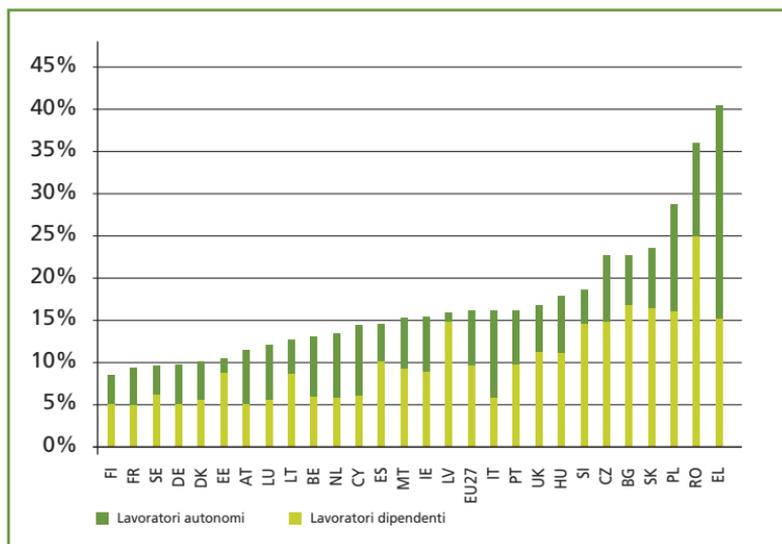
- » Esiste una corrispondenza fra riduzione degli orari di lavoro lunghi (superiori alle 48 ore settimanali) e aumento degli orari di lavoro ridotti (inferiori alle 20 ore settimanali). Nel 2005, il 15% degli occupati aveva orari di lavoro lunghi (superiori alle 48 ore settimanali). Nel 2010 il dato è sceso al 12%. La tendenza a favore della riduzione dell'orario di lavoro ha fatto quasi raddoppiare il numero dei lavoratori con orario ridotto: nell'UE12 gli occupati con orario di lavoro ridotto erano l'8%, contro il 14% degli occupati UE12 nel 2010 e il 13% degli occupati UE27.

- » Gli orari di lavoro lunghi sono ancora essenzialmente appannaggio dei lavoratori maschi; nel 2010 il 18% degli uomini e l'8% delle donne lavoravano con orari lunghi. Tali orari lunghi sono più frequenti nel settore manifatturiero che nel settore dei servizi (il 20% degli occupati del manifatturiero avevano orari superiori alle 48 ore nel 2010, rispetto al 10% degli occupati nei servizi). Nell'UE27, il 42% dei lavoratori autonomi afferma di lavorare più di 48 ore settimanali.

- » La tabella 1 mostra la variazione percentuale degli orari di lavoro lunghi negli Stati Membri. La Finlandia ha il minor numero di lavoratori autonomi e dipendenti con orari di lavoro lunghi. Il maggior numero di occupati con orari lunghi si trova in Polonia, Romania e Grecia.

- » Coloro che affermano di lavorare più di 48 settimanali ammettono anche problemi più consistenti nel conciliare lavoro e vita privata (il 38%, rispetto al 16% di coloro che lavorano meno di 48 ore settimanali). Analogamente, il 37% di chi lavora 48 ore o più asserisce che il lavoro incide negativamente sulla salute, rispetto al 23% di chi lavora meno di 48 ore settimanali. Anche l'intensità lavorativa è superiore per chi è occupato con orari di lavoro più lunghi.

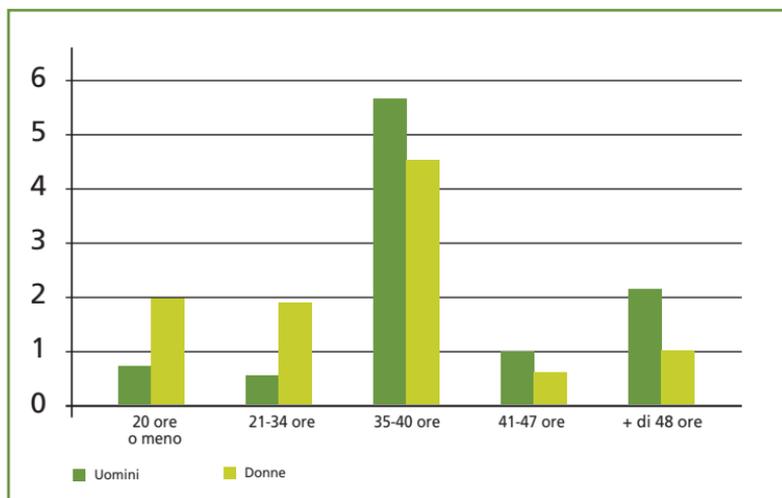
Tabella 1: percentuale di lavoratori autonomi e dipendenti che lavorano più di 48 ore settimanali (sondaggio europeo sulle condizioni di lavoro 2010)



- » Nel 1991, l'8% degli occupati lavorava meno di 20 ore; nel 2010 questo dato è salito al 14%. Questa tendenza all'aumento degli orari ridotti è riconducibile all'incremento dell'occupazione femminile (con molte lavoratrici occupate a tempo parziale).
- » Nel 2010, il 20% delle donne occupate (rispetto al 7% degli uomini) lavorava a tempo parziale.

- » La tabella 2 mostra il numero di ore lavorate da donne e uomini. Complessivamente, gli uomini lavorano, in media, 7 ore settimanali più delle donne. Vi sono importanti differenze fra Stati Membri riguardo ai livelli del lavoro a tempo parziale, soprattutto nella misura in cui il lavoro a tempo parziale è volontario o meno.

Tabella 2: ore di lavoro – raffronto percentuale donne/uomini (sondaggio europeo sulle condizioni di lavoro 2010)



- » Negli ultimi due anni, è stato riscontrato un aumento degli orari di lavoro ridotti come conseguenza diretta dell'attuale recessione economica, con una crescita dei sistemi con orario ridotto, incoraggiati dal settore pubblico (Stato) o privato (aziende) (cfr. di seguito).

- » Nonostante un aumento degli orari di lavoro flessibili e non-standard, la maggior parte dei lavoratori dell'UE27 continua a lavorare con orari standard. Il 67% degli occupati lavora lo stesso numero di ore settimanali e il 58% lo stesso numero di ore giornaliere. Il 77% dei lavoratori lavora gli stessi giorni della settimana, mentre il 61% inizia e finisce sempre ad un dato orario della giornata. Questi dati sono rimasti relativamente invariati dal 2000.

- » Sono, tuttavia, numerosi i lavoratori che lavorano con orari non standard. Il 16% lavora con orario prolungato almeno cinque volte al mese; il 17% in turnazione; il 20% in servizio di guardia e il 53% lavora nel fine-settimana almeno una volta al mese. Se è vero che c'è stata una piccola riduzione del numero di occupati che devono lavorare in turnazione o di notte, è anche vero che c'è stato un piccolo aumento dei lavoratori impegnati almeno una domenica al mese.

Equilibrio fra lavoro e vita privata

- » Oggi, i lavoratori sono maggiormente interessati all'equilibrio fra lavoro e vita privata; questo è il risultato di una sempre maggiore percentuale di nuclei familiari con due redditi. Complessivamente, il 18% dei lavoratori dell'UE27 non è soddisfatto del proprio equilibrio fra lavoro e vita privata. È più frequente che siano le donne ad adeguare i loro orari, ad esempio lavorando a tempo parziale, in modo da conciliare vita professionale e responsabilità familiari. Lo stesso non si può dire degli uomini.
- » La tematica dell'orario di lavoro è fondamentale nel contesto di una forza lavoro che invecchia, e continuerà ad essere fondamentale rispetto all'estensione dell'età pensionabile. Un minor numero di lavoratori, oggi, va in pensione anticipatamente. Ma circa il 60% dei lavoratori dell'UE27 ritiene di non essere in grado di portare avanti il lavoro attuale una volta raggiunta l'età di 60 anni. Molti lavoratori più anziani manifestano la volontà di lavorare con orario ridotto.

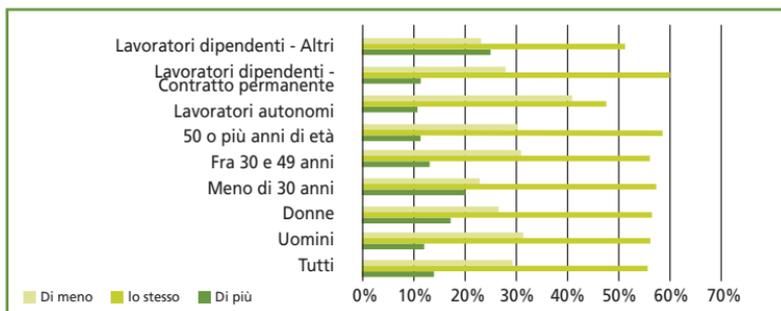
Intensità del lavoro

- » Oggi, sempre più lavoratori affermano di lavorare in condizioni più gravose e stressanti, con conseguenze negative dirette su salute e benessere. Vi è, tuttavia, un numero sempre minore di lavoratori secondo cui il proprio ambiente di lavoro rappresenta un rischio per la salute e la sicurezza.

Preferenze relative all'orario di lavoro

- » Dal sondaggio europeo sulle condizioni di lavoro (EWCS) 2010 emerge che i lavoratori sono, in genere, soddisfatti del loro orario di lavoro svolto.
- » Tuttavia, come mostra la tabella 3, non è da sottovalutare il numero di lavoratori che vorrebbe orari di lavoro ridotti, rispetto al minor numero di occupati che vorrebbero orari più lunghi. Unendo questi dati, si evince che molti lavoratori hanno orari di lavoro che non gradiscono; con un numero leggermente superiore di donne, rispetto agli uomini, che vorrebbero orari di lavoro più lunghi e più uomini, rispetto alle donne, che preferirebbero orari di lavoro ridotti.

Tabella 3: preferenze relative agli orari di lavoro delle varie categorie di lavoratori (sondaggio europeo sulle condizioni di lavoro 2010)



TENDENZE RIGUARDANTI GLI ORARI DI LAVORO E LE CONTRATTAZIONI COLLETTIVE

La riduzione degli orari di lavoro ha rappresentato un obiettivo fondamentale nelle rivendicazioni sindacali. I sindacati ritengono che un orario di lavoro ridotto non solo migliori la salute, la sicurezza e il benessere dei lavoratori, ma può anche fungere da elemento di impulso per la creazione di posti di lavoro, nonché per migliorare l'equilibrio fra lavoro e vita privata e per rendere i lavoratori padroni del proprio tempo.

Le contrattazioni collettive sull'orario di lavoro sono influenzate dalla legislazione nazionale e dalla struttura della contrattazione collettiva stessa, che esiste su vari livelli: intersettoriale, settoriale o aziendale. La contrattazione resta il metodo principale per determinare l'orario di lavoro, ma questo vale meno per gli Stati Membri di più recente adesione. In generale, la contrattazione collettiva sull'orario di lavoro affronta tre tematiche principali: la prima è la lunghezza dell'anno o della settimana di lavoro; la seconda è l'introduzione della flessibilità nell'orario di lavoro; la terza è la lunghezza della vita lavorativa, determinata attraverso l'età pensionabile e i regolamenti in materia di pensione anticipata.

I sindacati stanno affrontando la questione dell'orario di lavoro in modi diversi. Ad esempio, la lotta per una settimana di 35 ore è stata centrale, per i sindacati, in Francia e Germania. Riduzioni dell'orario di lavoro sono state negoziate come parte integrante della politica occupazionale in

Francia e Germania nell'ultimo decennio. Tuttavia, l'estensione della settimana lavorativa e dell'età pensionabile sono diventati obiettivi politici centrali di entrambi i governi. Per contro, i sindacati di paesi come la Svezia hanno espressamente chiesto di migliorare la conciliazione fra vita professionale, vita familiare e vita privata, mentre nel Regno Unito sono prevalse le tematiche riguardanti l'equilibrio fra lavoro e vita privata e orari di lavoro flessibile.

Negli ultimi anni, a seguito della crisi economica, ci sono stati numerosi importanti sviluppi nelle contrattazioni collettive, che hanno influito sull'orario di lavoro. Alcuni di questi sviluppi riguardano le disposizioni legali e/o gli accordi collettivi sugli orari di lavoro ridotti (STW), nonché riduzioni obbligate delle ore di lavoro o delle politiche sui congedi di breve durata.

L'ORARIO DI LAVORO COME STRUMENTO DI SICUREZZA DELL'OCCUPAZIONE: GLI ORARI DI LAVORO RIDOTTI

Nel primo trimestre del 2010 c'erano cinque milioni di occupati in meno in Europa rispetto a metà 2008, quando la crisi economica ha iniziato a colpire il vecchio continente. Sono andati persi molti posti di lavoro nei settori edilizia, manifatturiero, trasporti, vendita al dettaglio, sanità e istruzione.

Sin dall'inizio della crisi economica in Europa, è stato riscontrato un importante aumento del ricorso all'orario di lavoro ridotto (STW), attraverso schemi legali e/o accordi con le parti sociali, al fine di limitare, per i lavoratori, la perdita di reddito derivante dalla riduzione del lavoro. I sindacati hanno svolto un ruolo essenziale nell'evitare un significativo aumento della disoccupazione a causa della recessione, negoziando orari di lavoro ridotti e accordi sulla sicurezza dell'occupazione. Molti Stati Membri usano la flessibilità dell'orario di lavoro tramite il ricorso alla cosiddetta "banca ore": riducono, così, gli straordinari e aumentano il sostegno al reddito tramite la condivisione del lavoro, come metodo per mantenere i livelli occupazionali.

Il *Kurzarbeit* ("orario di lavoro ridotto" in tedesco) è stato introdotto in Germania tramite contratti collettivi, evitando la perdita di posti di lavoro grazie alla riduzione dell'orario di lavoro di tutti o quasi tutti i lavoratori dipendenti, con il governo a compensare parte della perdita di reddito

per i lavoratori stessi. In alcuni casi i lavoratori possono occupare il tempo extra non lavorativo seguendo corsi di formazione. Lo schema che prevede orari di lavoro ridotti è stato esteso per ridurre la disoccupazione conseguente all'attuale crisi economica. Oggi, lo schema è di durata superiore, include nuovi gruppi di lavoratori ed ha una forte componente riguardante la formazione. Questi schemi con orario di lavoro ridotto seguono le esperienze di successo di condivisione del lavoro introdotte in Germania negli anni '90 quando, ad esempio, alla Volkswagen, vennero salvati oltre 30.000 posti di lavoro grazie alla riduzione degli orari di lavoro. Nel 2009 i fondi stanziati per questi schemi ammontavano a 5,1 miliardi di euro, a compensare la perdita di reddito di oltre 1,4 milioni di lavoratori, e salvando quasi 500.000 posti di lavoro durante la recessione.

Esempi di accordi con orari di lavoro ridotti

Austria, Belgio, Francia e Svezia hanno rafforzato i rispettivi schemi di orario di lavoro ridotto per evitare i licenziamenti temporanei, mentre Bulgaria, Ungheria, Romania e Slovenia hanno introdotto di recente nuovi schemi in materia. In Austria, Belgio, Germania e Paesi Bassi le disposizioni sono state attuate tramite accordi collettivi settoriali e locali. In Austria, ad esempio, gli schemi

...

...

sono organizzati tramite contrattazione collettiva che copre i termini per lo staff, il periodo massimo della sua applicazione, le condizioni per eventuali licenziamenti e i corsi di formazione professionale o di riqualificazione.

In alcuni paesi, dove la contrattazione collettiva avviene a livello aziendale, l'orario di lavoro ridotto è stato attuato tramite contratti collettivi. Ad esempio, in Bulgaria, Ungheria e Polonia, contratti collettivi su orari di lavoro ridotti sono stati siglati in società multinazionali e grandi aziende.

Nei paesi in cui la contrattazione collettiva avviene precipuamente a livello aziendale, l'orario di lavoro ridotto è stato attuato tramite accordi aziendali, soprattutto in società multinazionali e grande aziende.

In Slovenia, la concessione di sussidi salariali per compensare i tagli al tempo pieno necessita di una contrattazione collettiva a livello aziendale.

In Italia, l'utilizzo di risorse della cassa integrazione (riduzione dell'orario di lavoro o sospensione temporanea delle attività lavorative con compensazione della perdita di retribuzione conseguente al taglio delle ore lavorate) presuppone un contratto collettivo a livello aziendale o di impianto. In alcuni settori, come quello finanziario, sono stati rinegoziati accordi sulla riduzione dell'orario di lavoro, insieme ad altre tematiche occupazionali (come il pensionamento anticipato o la formazione), al fine di affrontare le conseguenze della crisi sull'occupazione.

In Svezia, gli accordi riguardanti i licenziamenti temporanei per i colletti blu del settore manifatturiero, oltre ad un accordo analogo concluso successivamente per lo staff tecnico, vengono attuati a livello aziendale.

Fonte: ETUI policy brief, Collective Bargaining Responses to the Economic Crisis, 2010 (Documento ISE - "Risposte della contrattazione collettiva alla crisi economica 2010")

Per maggiori informazioni:

Keune, Maarten (2008), *Collective bargaining and working time in Europe: an overview*, ISE: Bruxelles.

<http://www.etui.org/research>

Commissione europea (2010), *Employment in Europe*.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=593>

Eurofound (2010) *Extending flexicurity - the potential of short-time working schemes: ERM report 2010*

www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1071

ISE (2010) *ETUI Policy Brief, Collective Bargaining Responses to the Economic Crisis*, di Vera Glassner e Maarten Keune.

<http://www.etui.org/research/Media/Files/EEEEPB/2010/1-2010>

Vera Glassner e Béla Galgóczi (2009) *Plant-level responses to the economic crisis in Europe*, Documento di lavoro ISE

<http://www.etui.org/research>



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 - www.etuc.org

EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC)

