



Conferenza su Dialogo Sociale e Contrattazione Collettiva della FSESP

Bruxelles, 30 Novembre – 1 Dicembre 2006
Con il supporto della Commissione Europea

Come conciliare vita professionale e vita privata e familiare Documento base per i gruppi di lavoro

All'inizio del prossimo anno la Commissione Europea dovrebbe dare inizio alla seconda fase della consultazione delle parti sociali europee in materia di equilibrio tra lavoro e vita familiare, o, con una definizione più formale, conciliazione tra vita professionale e vita privata e familiare. La consultazione iniziale, terminata il 24 Novembre 2006, era finalizzata a discutere sulla necessità di adottare un piano d'azione a livello europeo. La seconda consultazione sarà incentrata sulla valutazione di iniziative concrete da intraprendere a livello europeo. Durante la riunione del 20 e 21 settembre, il Comitato esecutivo della FSESP decise che, in occasione della consultazione, avrebbe sottoposto alla Commissione Europea le proprie conclusioni. Queste interessavano le tematiche principali.

Alla luce del dibattito sulle iniziative comunitarie, il Segretariato della FSESP propose di discutere la questione della conciliazione tra vita professionale e vita privata durante la Conferenza sulla Contrattazione Collettiva, che avrà luogo quest'anno. Ciò significa che, mentre si procede nella discussione delle iniziative europee a livello di legislazione e di dialogo sociale, gli affiliati della FSESP avranno la possibilità di dibattere sui progressi raggiungibili attraverso la contrattazione collettiva e il dialogo sociale settoriale e di dare impulso alle richieste dei lavoratori europei.

Nella prima fase della consultazione della Commissione, la FSESP sottolineò l'importanza di una strategia comunitaria in relazione al problema della conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, in modo da prevenire il rischio che l'argomento della parità di trattamento venisse affrontato con un metodo "alla carta" (o sussidiario). Argomenteremo anche sull'opportunità di adottare questo tipo di strategia nell'affrontare queste questioni attraverso la contrattazione collettiva, con il fine ultimo di creare una serie di standard minimi o comuni, sulla base dei quali gli affiliati della FSESP potranno condurre i negoziati.

Le conclusioni della consultazione furono che l'individuazione di linee strategiche nei seguenti ambiti potrebbe favorire la conciliazione tra vita professionale e vita familiare:

- Orario di lavoro;
- Parità salariale e di trattamento;
- Classificazione delle mansioni, specialmente nei settori dell'assistenza sociale e sanitaria.
- Accordi di lavoro più flessibili;
- Congedo genitoriale o per altri motivi (durata del congedo e retribuzione nel periodo di congedo)
- Sviluppo di un modello sostenibile di assistenza all'infanzia.

Un orario di lavoro eccessivamente lungo rende impossibile stabilire un certo equilibrio tra vita lavorativa e vita privata. La Direttiva sull'Orario di Lavoro è stata bloccata dal Consiglio dei Ministri, con il rischio che eventuali modifiche relative alla dissociazione e al trattamento dell'orario di reperibilità vanifichino le richieste di sicurezza per i lavoratori avanzate dalla FSESP e dalla ETUC.

In alcuni settori i datori di lavoro hanno esercitato delle pressioni per ottenere un prolungamento degli orari di lavoro; secondo una fonte ETUI-REHS, tra il 2002 e il 2005, ben 13 nazioni hanno registrato un aumento del tempo medio dedicato al lavoro in vari settori dell'economia; nel periodo 1993-2002 questo fenomeno si era verificato soltanto in tre paesi. Ovviamente bisogna opporsi a questo tipo di sviluppi, e a questo scopo è importante sottolineare come un orario lavorativo eccessivamente lungo provochi degli squilibri nel rapporto tra vita lavorativa e vita privata, poiché crea delle difficoltà nel trovare tempo per la vita familiare e la cura dei figli e dei propri cari.

Il documento consultivo della Commissione Europea fa riferimento all'importanza di buone strutture per l'assistenza all'infanzia e agli anziani, oltre che di accordi sugli orari lavorativi più flessibili e negoziabili (per il lavoratore) come componenti irrinunciabili nell'ottica di una strategia volta alla conciliazione tra responsabilità professionali e familiari. In quest'ambito la contrattazione collettiva può sicuramente svolgere un ruolo fondamentale. Nel caso di alcuni paesi, saremmo normalmente propensi a coinvolgere lo Stato nello sviluppo di migliori servizi di assistenza all'infanzia, ma in alcune occasioni ci sarebbe la possibilità di trattare con i datori di lavoro, soprattutto dei grandi settori pubblici, in merito alla creazione di servizi per l'infanzia aggiuntivi o al pagamento di extra per coprire (in parte) i costi della cura e custodia dei figli.

Il documento consultivo, inoltre, ricorda i progressi fatti in ambito europeo in materia di congedo di maternità e diritti genitoriali, nonostante il permanere, tra i diversi Stati membri, di importanti differenze in termini di tutela. Per ovviare a questo la FSESP ha suggerito di rafforzare la legislazione inserendo una norma che preveda il diritto ad un congedo parentale retribuito, in particolare nel caso di congedo per paternità. In alcuni casi, gli accordi collettivi potrebbero già essere provvisti di una regolamentazione, magari perfettibile, del diritto negoziato relativo al congedo.

Nel settore dei servizi sanitari si aprono delle prospettive anche per le iniziative di contrattazione collettiva, soprattutto in merito alla realizzazione di servizi di assistenza all'infanzia e agli anziani sempre migliori e in quantità sempre maggiore. La riorganizzazione dello Stato e la privatizzazione dei servizi pubblici stanno influenzando negativamente le retribuzioni e le condizioni lavorative, soprattutto per le donne. Il documento consultivo della Commissione conclude che l'incremento dei salari in questo settore "dovrebbe costituire una priorità". Un sistema di valutazione del lavoro libero da pregiudizi dettati dalla differenza di genere, può offrire un contributo notevole per la risoluzione di problemi quali la differenza salariale tra uomini e donne e la mancanza di una retribuzione adeguata per i lavoratori del settore sanitario. In una sua relazione, la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, oltre ad affrontare la questione fondamentale della bassa retribuzione, si occupa anche di identificare gli elementi presenti nel settore dei servizi sociali che necessitano di cambiamenti: sforzi fisici e mentali; orari di lavoro irregolari; il fare troppo affidamento su contratti a tempo parziale e a breve termine; isolamento geografico e professionale; assenza di un percorso di carriera ben definito. Tutte queste questioni possono essere affrontate attraverso la contrattazione collettiva.

Durante la consultazione, la FSESP ha inoltre fatto presente che il principio della parità di retribuzione può avere effetti positivi in fatto di equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, anche perché verrebbe meno il motivo, spesso addotto dagli uomini, per giustificare

l'impossibilità di chiedere un congedo per paternità, cioè il fatto che il proprio lavoro è più redditizio di quello della compagna/consorte.

Principali punti di discussione per i gruppi di lavoro

I gruppi di lavoro sono invitati a discutere alcune, o tutte, queste tematiche ed il modo di affrontarle in termini di contrattazione collettiva in seno alla FSESP. Come primo passo, gli affiliati potrebbero condividere le loro esperienze in merito a trattative relative a queste tematiche, esporre i progressi raggiunti e, soprattutto, come intendono procedere nelle trattative a venire. Il secondo passo potrebbe consistere nel decidere su quali basi debba svilupparsi la coordinazione e quale debba essere il ruolo della FSESP in questa circostanza. Possibili elementi di discussione:

- Quali modelli di orario di lavoro flessibile conviene negoziare perché possano trarne beneficio tutti i lavoratori, ma in particolare quelli con responsabilità familiari?
- È possibile discutere della creazione di strutture di qualità per l'assistenza all'infanzia e agli anziani nell'ambito della contrattazione collettiva o questo argomento rientra nell'ambito d'azione del governo nazionale?
- In che misura è possibile per gli affiliati aprire una trattativa per un ulteriore congedo genitoriale retribuito?
- È possibile sollevare questioni riguardanti la conciliazione tra vita professionale e vita privata nell'ambito del dialogo sociale settoriale e in che modo?
- Esistono altri modi in cui la FSESP e i suoi affiliati potrebbero tentare di migliorare l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata attraverso la contrattazione collettiva e il dialogo sociale?