

Flessibilità dell'organizzazione e degli orari di lavoro: uno strumento per migliorare i livelli di occupazione e la soddisfazione nella conciliazione tra lavoro e famiglia

Working time flexibility: a way to improve employment and employees' satisfaction

Elena Grimaccia

Firenze, 30 luglio 2013

Indice

1. Background
2. Obiettivi
3. Dati
4. Indicatori oggettivi: occupazione per genere e ruolo in famiglia in Italia e Europa
5. Difficoltà di conciliazione tra tempi di lavoro e di cura familiare
6. Orari e organizzazione flessibile del lavoro: un confronto europeo
 - i. Part-time
 - ii. Lavoro da casa
 - iii. Orari flessibili
7. La soddisfazione dei lavoratori in base all'orario di lavoro e alle caratteristiche dell'occupazione
8. Conclusioni e indicazioni di *policy*

1. Background: il modello concettuale



1. Background

La flessibilità dell'orario e dell'organizzazione del lavoro possono aiutare la conciliazione lavoro famiglia e, quindi, i livelli di occupazione – soprattutto femminili – e la qualità del lavoro.



2. Obiettivi dello studio

Analisi della partecipazione al mercato del lavoro in relazione alle responsabilità di assistenza e di cura.

La flessibilità del lavoro come strumento per conciliare lavoro e famiglia.

La soddisfazione per la conciliazione tra lavoro e famiglia in relazione alle caratteristiche familiari e dell'occupazione.

3. Dati

Nel 2010, è stato condotta una rilevazione su Conciliazione Lavoro e Famiglia a livello europeo, nell'ambito della European Labour Force Survey.

Al fine di monitorare i progressi verso gli obiettivi della strategia europea per l'occupazione, il modulo ad hoc si è concentrato sulle persone che si occupano di bambini, anziani, malati o disabili.

Le principali informazioni rilevate sul tema della conciliazione tra lavoro e vita familiare sono:

1. gli impegni di cura e la relativa partecipazione al mercato del lavoro.
2. il grado di flessibilità del lavoro in termini di conciliazione tra lavoro e famiglia.
3. le assenze dal lavoro per motivi familiari e le interruzioni di carriera (in particolare, l'uso di congedi parentali).

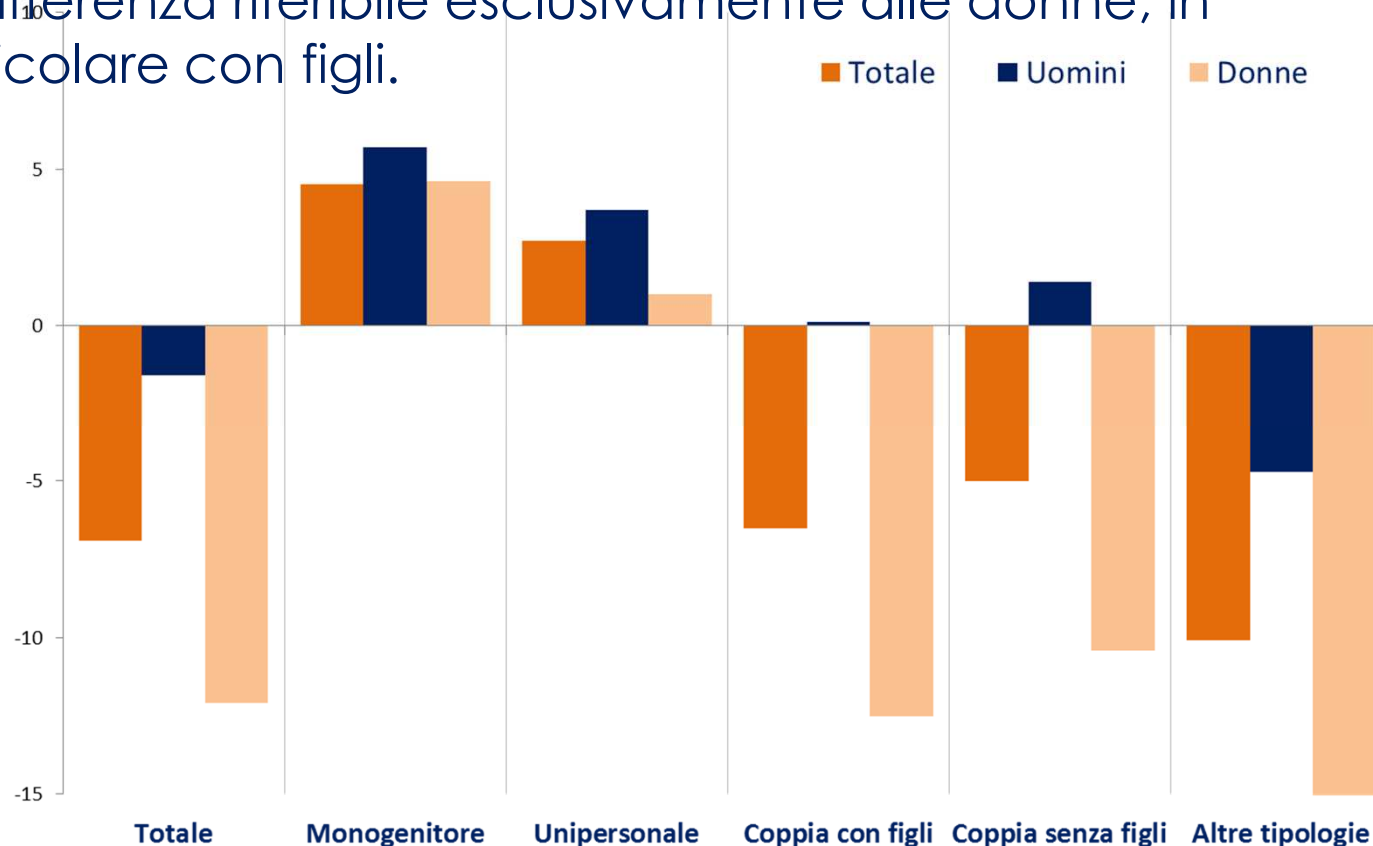
Periodo di riferimento: secondo trimestre del 2010

Diffusione dati Eurostat: marzo 2013

4. Indicatori oggettivi: occupazione per ruolo in famiglia

- In Italia, il tasso di occupazione è molto più basso della media UE .
- La differenza è attribuibile soprattutto alle donne.
- Particolarmente basso il tasso di occupazione nell'ambito delle coppie.
- La differenza riferibile esclusivamente alle donne, in particolare con figli.

Figura 1:
Differenza tra Italia e media Ue28 del tasso di occupazione (25-54 anni) per genere e ruolo in famiglia – Anno 2012

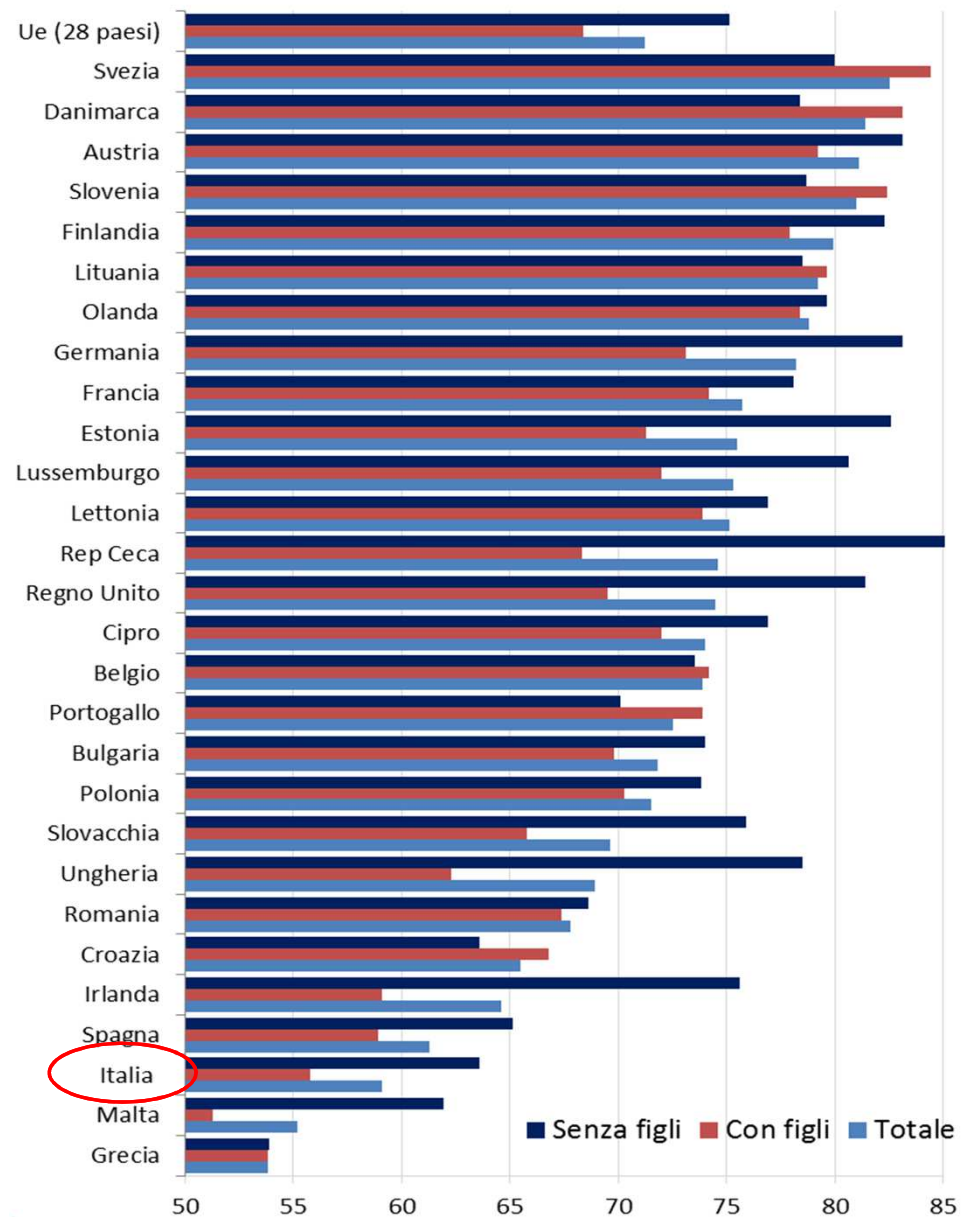


4. Indicatori oggettivi: occupazione delle donne con e senza figli

In Italia, il basso livello di occupazione femminile è associato soprattutto alla condizione di madre.

Nel 2012, il tasso di occupazione delle madri è tra i più bassi d'Europa, dopo Malta e Grecia.

Figura 2:
Tasso di occupazione femminile per donne con figli e senza figli nell'Unione europea – Anno 2012

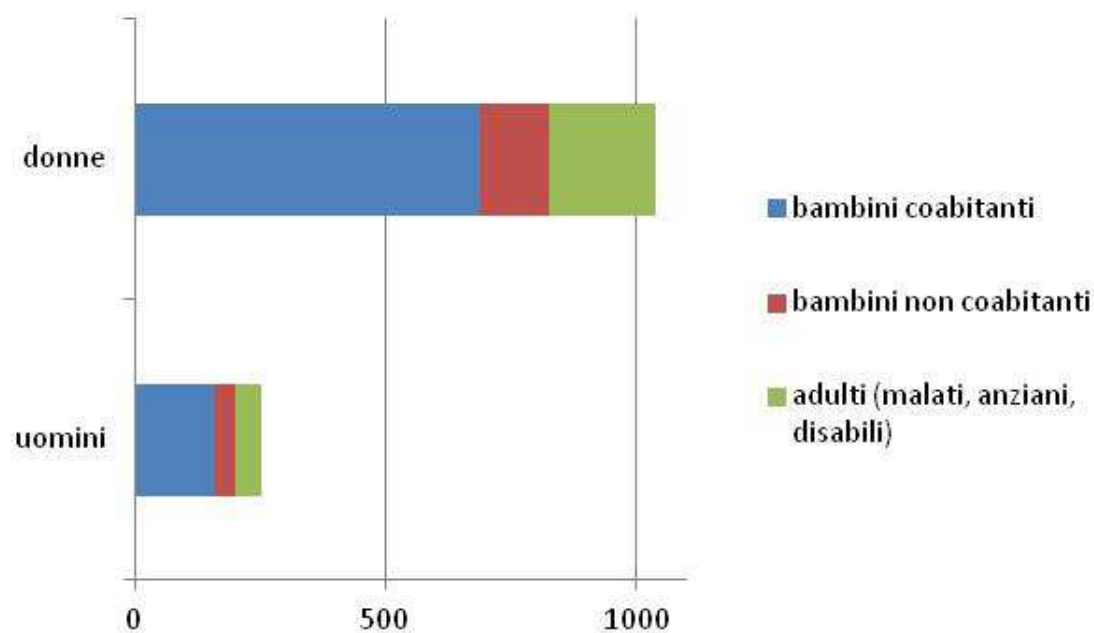


5. Difficoltà di conciliazione tra lavoro e famiglia

L'assenza delle donne dal mercato del lavoro e la difficoltà delle donne nel trovare una occupazione sono dunque fortemente legate a difficoltà di conciliazione, infatti.....

... un milione di persone inattive con responsabilità di cura vorrebbe lavorare e di questi i 2/3 sono donne.

Inattivi (15-64 anni) che si prendono regolarmente cura dei propri figli, di altri bambini o di adulti (anziani, malati, disabili) che desiderano lavorare - Anno 2010



5. Difficoltà di conciliazione tra lavoro e famiglia

Un quarto dei *caregiver* inattivi vorrebbe lavorare, se potesse dedicare meno tempo alla cura.

Nel Mezzogiorno, la quota è più alta.

Maggiore criticità tra gli uomini, in particolare per i papà.

Inattivi (15-64 anni) che si prendono regolarmente cura dei propri figli, di altri bambini o di adulti (anziani, malati, disabili) che desiderano lavorare per sesso e area geografica – Anno 2010

	Totale caregiver inattivi	-di figli coabitanti	-di altri bambini	-di adulti (anziani, malati, disabili)
Totale	24,0	32,8	12,9	19,4
Nord	14,4	22,4	7,1	13,1
Centro	18,8	27,2	12,0	14,4
Mezzogiorno	33,4	39,8	20,1	28,0
Uomini	26,9	52,2	12,7	16,4
Nord	10,7	30,2	5,0	7,7
Centro	15,4	20,7	15,6	14,4
Mezzogiorno	44,4	60,9	21,4	29,9
Donne	23,4	30,3	13,0	20,3
Nord	15,3	21,8	7,9	15,1
Centro	19,5	27,6	10,6	14,3
Mezzogiorno	31,0	35,9	19,7	27,6

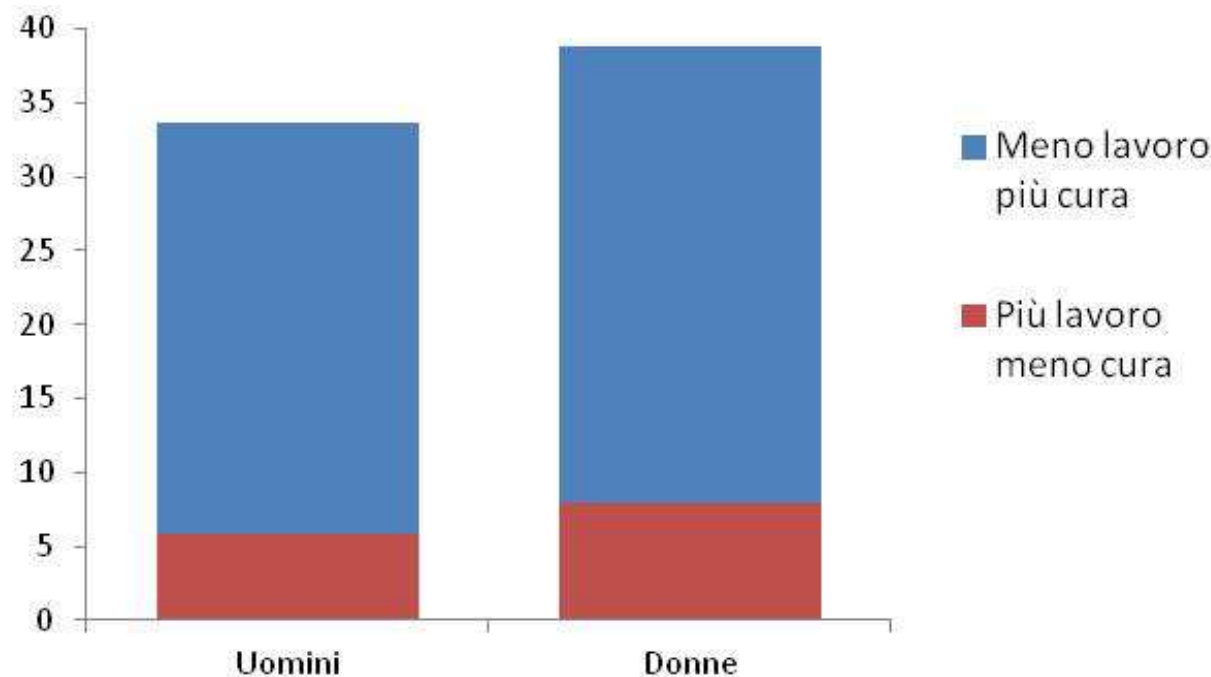
5. Difficoltà di conciliazione tra lavoro e famiglia

Il rovescio della medaglia: un terzo degli occupati non è soddisfatto della distribuzione del tempo tra lavoro e famiglia

3,5 milioni di occupati (il 35,8% degli occupati con responsabilità di cura) vorrebbero modificare il rapporto tra tempo dedicato al lavoro retribuito e quello impiegato in assistenza e accudimento.

Per quasi tre persone su 10 gli impegni lavorativi non permettono di trascorrere con i propri cari il tempo desiderato.

Occupati (15-64 anni) che si prendono regolarmente cura di bambini coabitanti, altri bambini o adulti (anziani, malati, disabili) che desiderano cambiare la distribuzione del tempo tra lavoro e famiglia – Anno 2010 (per 100 occupati con le stesse caratteristiche)



6. Strumenti di conciliazione

Finora abbiamo individuato i problemi:
basso livello di occupazione, soprattutto
femminile,
difficoltà di conciliazione tra lavoro e famiglia,
e basso livello di soddisfazione per il tempo
trascorso con la famiglia.

Ora iniziamo a vedere le possibili soluzioni, o
almeno quelle che in Europa sono state adottate
come soluzioni:

part time

lavoro da casa

orari di lavoro flessibili

6. Strumenti di conciliazione: part time

L'occupazione a tempo parziale è il più diffuso strumento di conciliazione.

Nel 2011, circa un terzo delle donne tra i 25 e i 54 anni con un figlio con meno di 6 anni era in part time- quasi la metà delle occupate con 3 o più figli.

L'Italia è in linea con l'Europa (utilizzo complessivo 17% IT vs 19%UE).

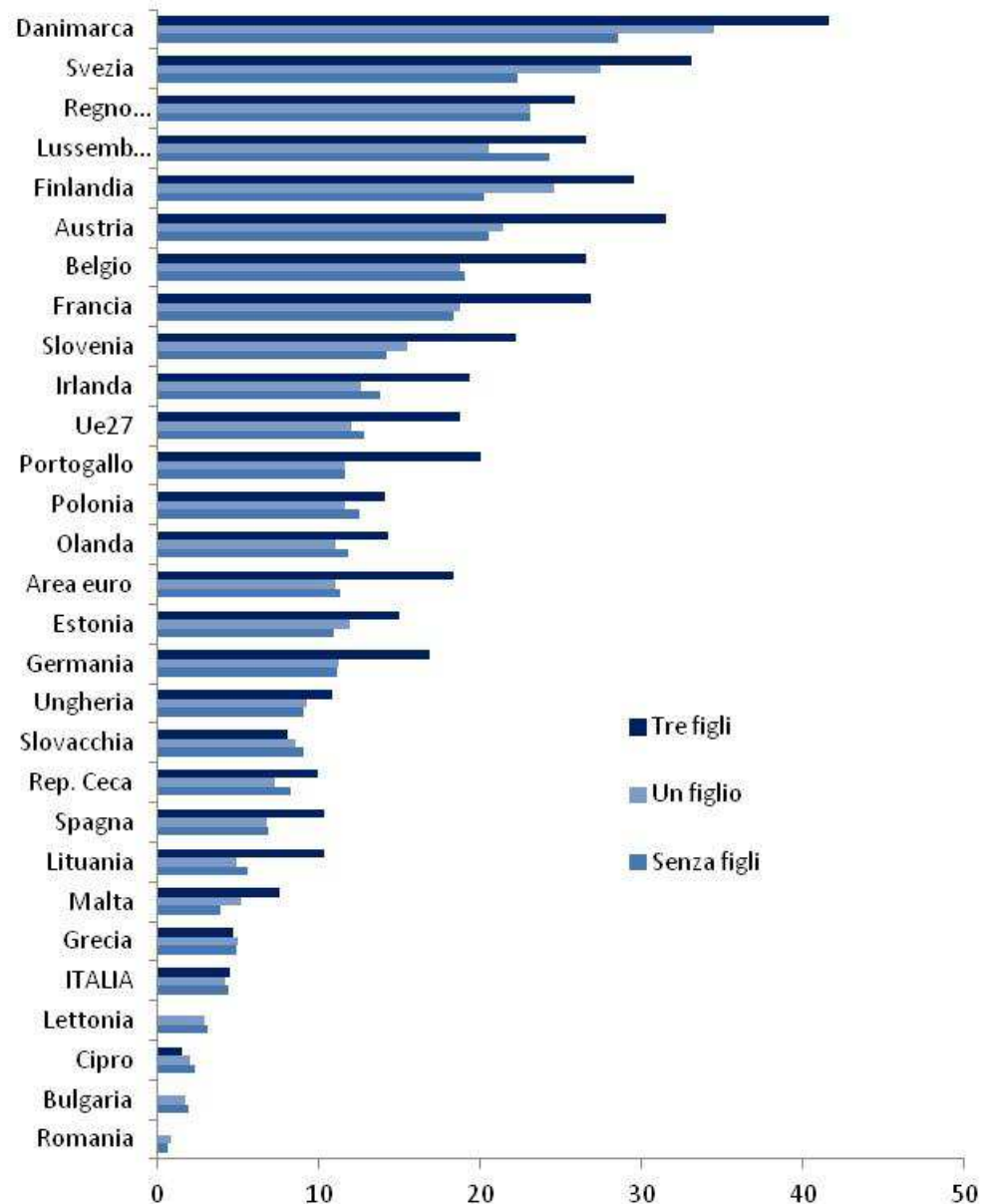
	Senza figli		Un figlio		Tre o più figli	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
EU27	21.7	7.0	32.2	4.5	49.6	7.0
Grecia	8.4	4.4	10.2	3.1	13.7	(2.7)
Portogallo	11.6	6.7	8.5	3.0	16.1	:
Polonia	7.0	4.2	8.8	(1.9)	16.2	(2.9)
Finlandia	10.4	6.5	17.3	(3.6)	21.5	:
Ungheria	6.0	4.2	10.0	(2.2)	26.3	(5.2)
Danimarca	27.4	10.8	24.0	5.3	38.3	:
Spagna	17.7	7.4	25.5	4.9	40.7	5.5
Italia	23.2	6.0	33.1	3.5	45.8	3.5
Irlanda	16.1	10.8	26.2	7.9	48.3	7.7
Svezia	26.1	8.5	31.8	8.3	49.6	8.0
Lussemburgo	19.9	3.2	28.0	:	50.9	:
Francia	20.5	6.2	24.5	4.8	52.4	(5.3)
Regno Unito	22.4	6.3	48.4	5.1	66.6	12.2
Austria	30.1	7.5	60.0	5.7	68.6	(6.1)
Germania	31.2	8.5	56.2	5.4	77.3	8.5
Olanda	55.7	16.5	80.7	13.4	92.0	14.4

Fonte: Eurostat, Labour Force Survey 2012

6. Strumenti di conciliazione: flessibilità del luogo di lavoro

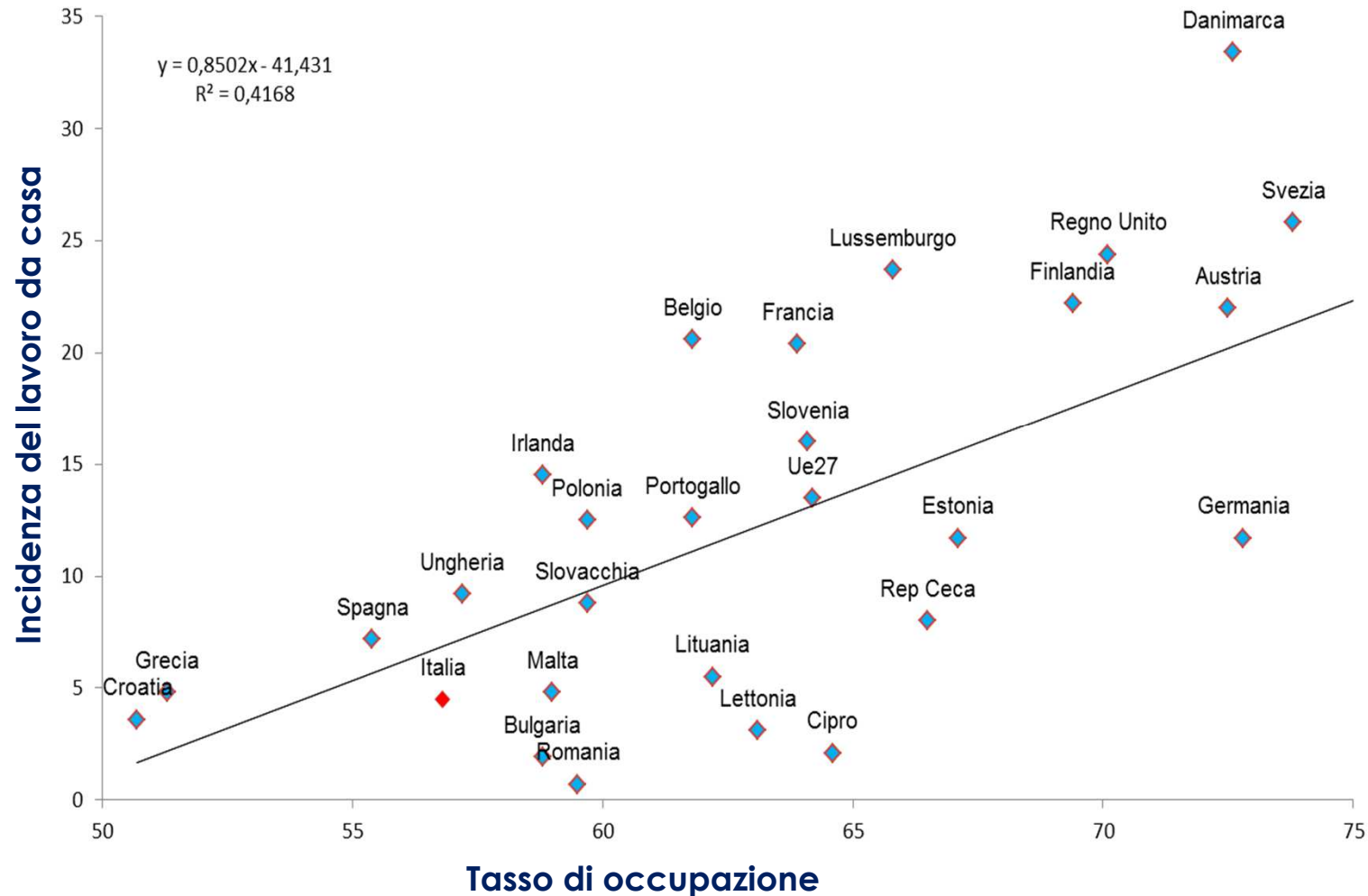
Lavorare da casa è un altro strumento che facilita la conciliazione tra lavoro e famiglia, oltre a limitare l'inquinamento – riducendo gli spostamenti – e riduce le assenze in quei paesi dove le condizioni climatiche sono più difficili.

Occupati che lavorano da casa per numero di figli – Anno 2012 (per 100 occupati con le stesse caratteristiche)



Strumenti di conciliazione: flessibilità del luogo di lavoro

I paesi europei dove è più diffuso il lavoro da casa sono anche quelli con più alto tasso di occupazione.



6. Strumenti di conciliazione: flessibilità di orario

La flessibilità nell'orario di lavoro è diffusa allo stesso modo tra uomini e donne.

Non sembra legata ad esigenze di cura.

E' leggermente meno diffusa nel Mezzogiorno.

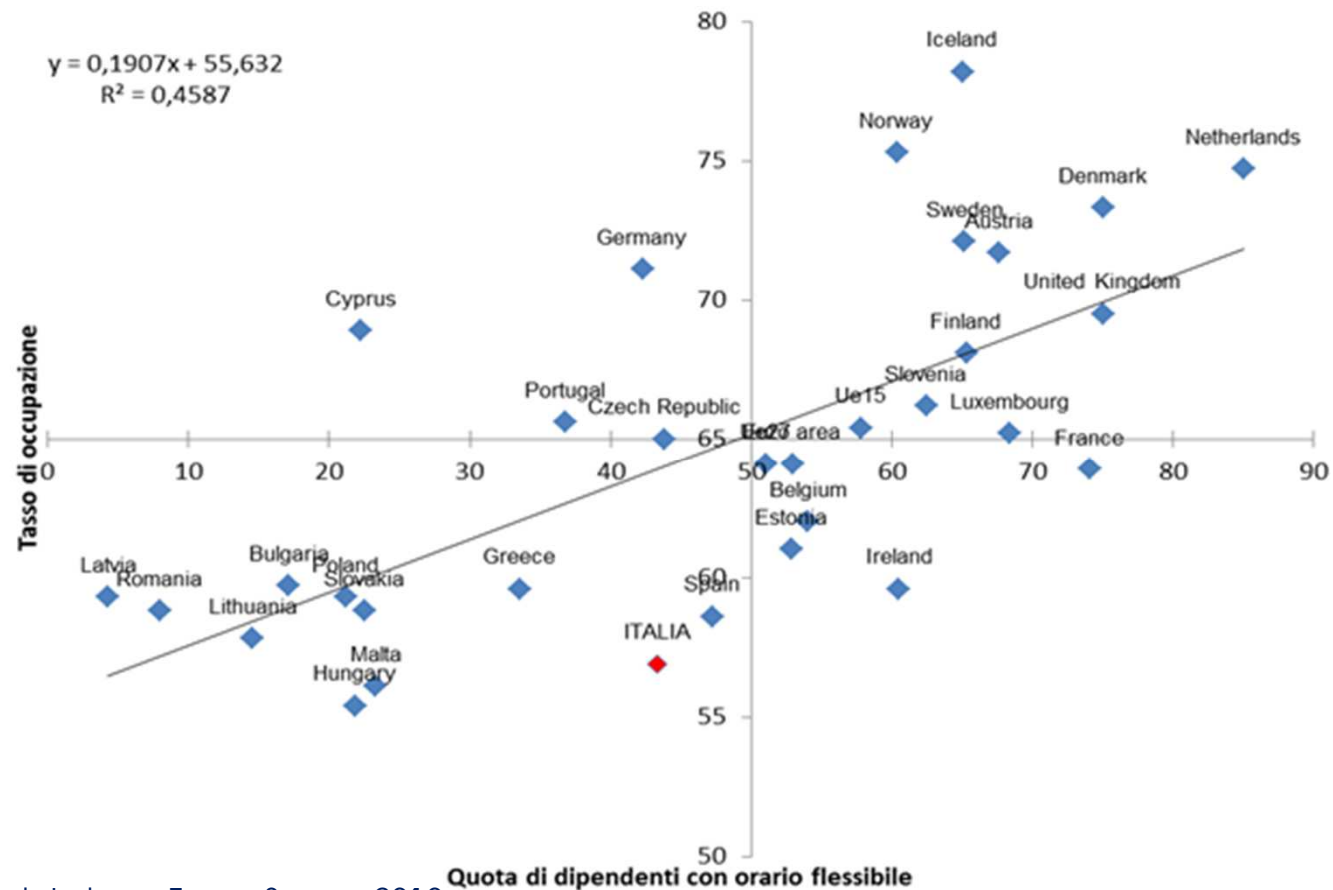
Riguarda soprattutto professionisti e manager e occupati più anziani.

	Orario di lavoro flessibile		Possibilità variare entrata/uscita (a)		Possibilità assentarsi intera giornata				
	<i>-dipendenti che si prendono cura di qualcuno</i>	<i>-dipendenti che si prendono cura di qualcuno</i>	<i>-dipendenti che si prendono cura di qualcuno</i>	<i>-dipendenti che si prendono cura di qualcuno</i>	<i>-dipendenti che si prendono cura di qualcuno</i>	<i>-dipendenti che si prendono cura di qualcuno</i>			
	Totale dipendenti	35,0	37,0	Totale dipendenti	77,5	78,3	Totale dipendenti	65,6	66,7
Occupati dipendenti per tipo di orario di lavoro per genere e area geografica – Anno 2010 (per 100 dipendenti con le stesse caratteristiche)	Nord	36,1	38,5	79,7	80,3	66,2	67,1		
	Centro	37,2	39,7	77,7	79,0	64,9	66,1		
	Mezzogiorno	31,0	32,1	73,0	73,9	65,0	66,5		
		Totale	34,7	37,3	Donne	77,7	78,4	66,9	68,0
	Nord	35,1	37,8	79,7	80,2	67,3	68,1		
	Centro	38,2	40,4	78,0	78,4	67,6	68,1		
	Mezzogiorno	30,1	32,5	72,7	73,6	65,3	67,4		
		Totale	35,2	36,7	Uomini	77,3	78,2	64,5	65,7
	Nord	36,9	38,9	79,7	80,4	65,2	66,1		
Centro	36,6	39,0	77,6	79,6	62,7	64,1			
Mezzogiorno	31,5	31,9	73,2	74,0	64,6	65,9			

6. Strumenti di conciliazione: flessibilità di orario

Occupazione e flessibilità in Europa

I paesi europei con maggiore diffusione di orari di lavoro flessibili presentano anche maggiori livelli di occupazione.



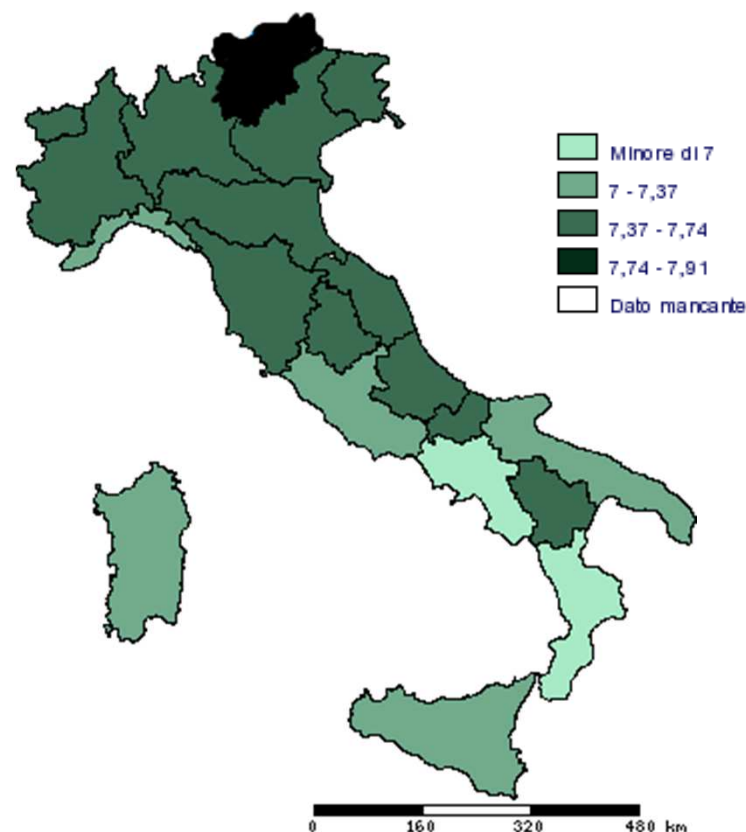
Fonte: Eurostat, Labour Force Survey 2010

7. Indicatori soggettivi: la soddisfazione per il lavoro

Soddisfazione per il lavoro svolto

Media della soddisfazione per alcuni aspetti del lavoro svolto (scala da 0 a 10):

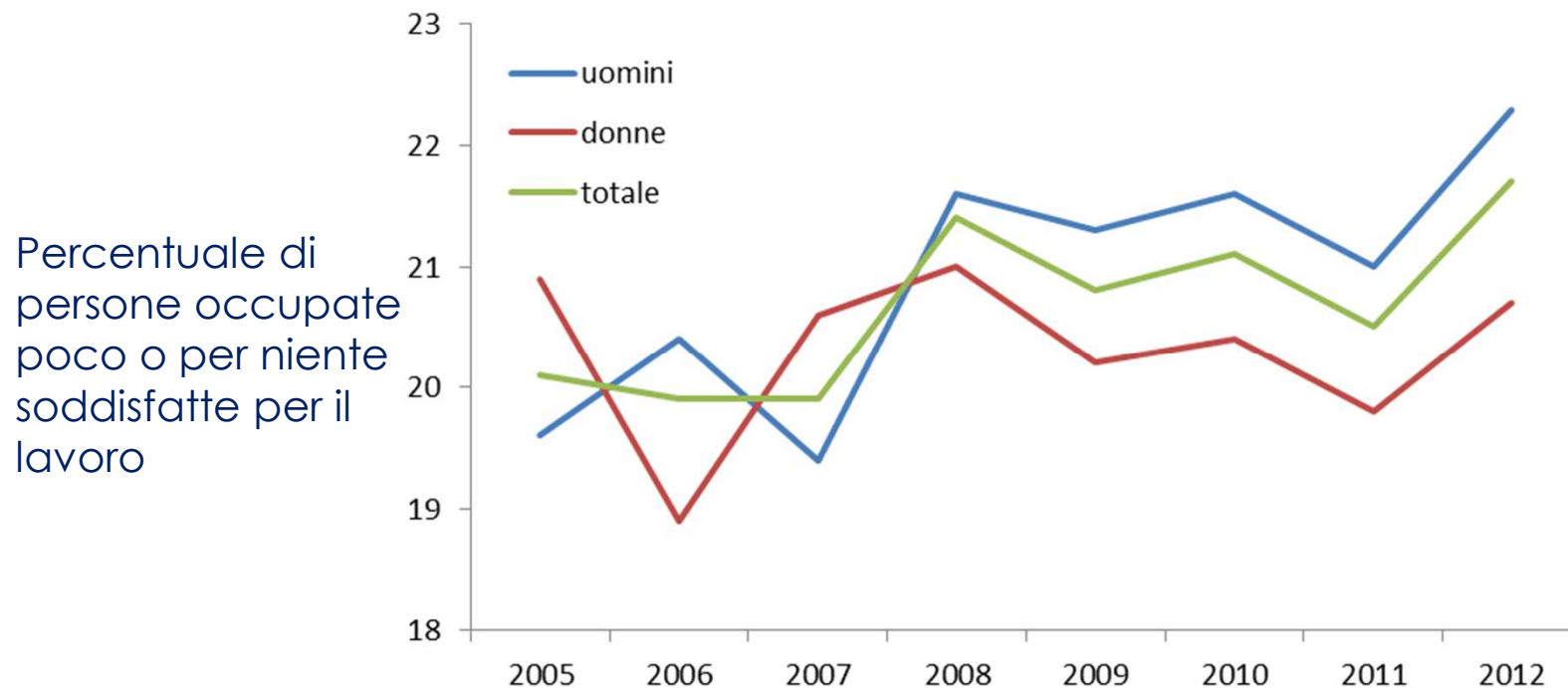
- Guadagno
- Numero di ore lavorate
- Tipo di orario
- Ambiente di lavoro
- Stabilità
- Distanza casa-lavoro
- Interesse per il lavoro



Fonte: Istat, Famiglie e soggetti sociali - 2009

7. Indicatori soggettivi: la soddisfazione per il lavoro

- La percentuale di occupati insoddisfatti del proprio lavoro è in aumento dal 2009 e particolarmente nell'ultimo anno.
- Le donne si dichiarano più soddisfatte degli uomini.



Fonte: Multiscopo sulle famiglie: aspetti della vita quotidiana

7. La soddisfazione per la conciliazione

- Nonostante le donne siano in generale le più soddisfatte del lavoro, quando si chiede se sono felici della distribuzione del loro tempo tra lavoro e famiglia, emerge che la quota di occupati meno soddisfatta si trova proprio tra le madri: un terzo vorrebbe trascorrere più tempo con i figli e lavorare meno ore.
- Gli uomini sono generalmente più soddisfatti per la distribuzione del loro tempo, anche se il 28.6 per cento dei padri non ritiene sufficiente il tempo trascorso con i figli.
- Dunque, anche con una valutazione soggettiva, le donne – in particolare se madri - presentano maggiori problemi di conciliazione degli uomini.
- Mentre per le donne la maggiore soddisfazione si registra tra le occupate autonome, per gli uomini a soddisfazione per i tempi di vita e lavoro è più comune tra i dipendenti.
- Quasi il 40 per cento di madri occupate a tempo pieno vorrebbero dedicare più tempo alla cura, mentre i due terzi delle occupate part time è soddisfatta della distribuzione del tempo tra lavoro e famiglia. Anche utilizzando un indicatore soggettivo, il part time risulta un buono strumento di conciliazione.

7. Le determinanti della conciliazione

La soddisfazione dei lavoratori in base all'orario di lavoro e alle caratteristiche dell'occupazione

- Un modello logistico è stato applicato ai dati degli occupati che hanno responsabilità di cura.
- Come variabile dipendente è stata scelta la soddisfazione per la distribuzione del tempo tra lavoro e famiglia, per la quale abbiamo già osservato alcuni risultati descrittivi.
- Oltre a variabili strutturali (sesso, età, area di residenza) nel modello sono state considerate come variabili indipendenti: tipo di cura (figli che vivono nella famiglia, altri bambini, adulti), le caratteristiche del lavoro (autonomi/dipendenti, part-time / full-time, orario di lavoro flessibile).

7. Le determinanti della conciliazione

I risultati mostrano che la probabilità che un occupato sia soddisfatto della distribuzione dei tempi dedicati al lavoro e alla famiglia è :

- maggiore per gli uomini rispetto alle donne , per chi non ha responsabilità di cura e nel Mezzogiorno.
- In relazione con le caratteristiche del lavoro, i lavoratori a tempo parziale sono molto più soddisfatti di quelli a tempo pieno.
- I dipendenti senza nessun limite nell'orario di lavoro sono meno soddisfatti di quelli con orario più rigido. Come visto in precedenza, i dipendenti con una totale libertà nella scelta del loro tempo di lavoro sono lavoratori di alto profilo, come dirigenti, amministratori, professionisti di alto livello. Tutte queste categorie si dichiarano meno soddisfatte del loro equilibrio vita-lavoro, rispetto ai dipendenti con professioni meno *time-demanding*.

8. Conclusioni e indicazioni di policy

In Europa, modalità e orari di lavoro flessibili sono maggiormente diffusi nei paesi dove è più alto il livello di occupazione.

In Italia, invece, orari di lavoro flessibili e altre forme di organizzazione lavorativa, come il lavoro da casa, sono meno utilizzate e più frequentemente legate a posizioni lavorative prestigiose.

L'orario di lavoro flessibile appare più legato alle caratteristiche della professione che alle necessità di conciliazione.

8. Conclusioni e indicazioni di policy

L'analisi condotta dimostra che la diffusione di orari e organizzazione del lavoro più flessibili possono determinare una maggiore partecipazione al lavoro, soprattutto femminile.

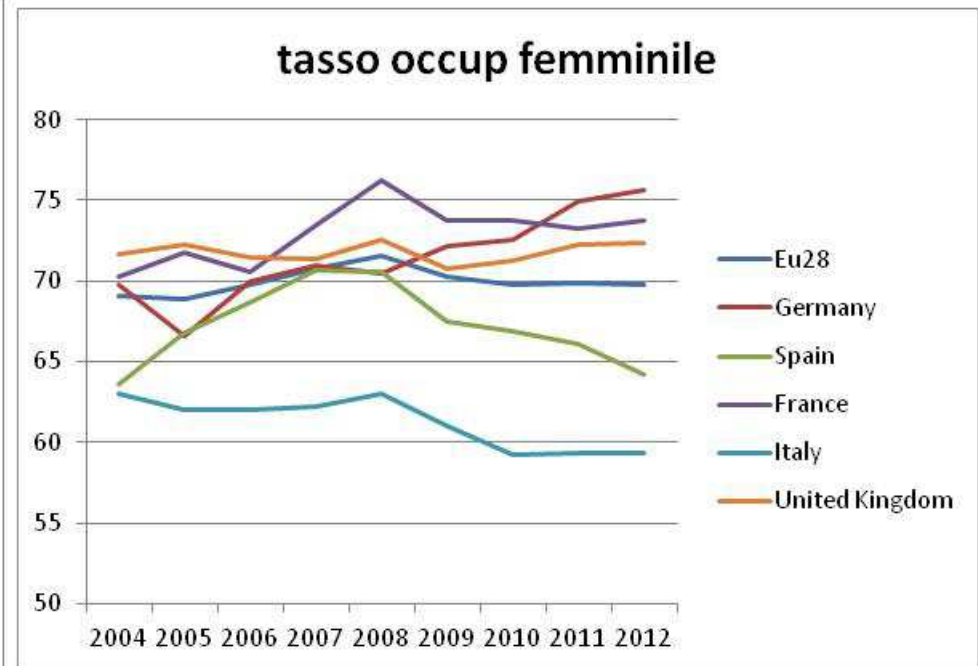
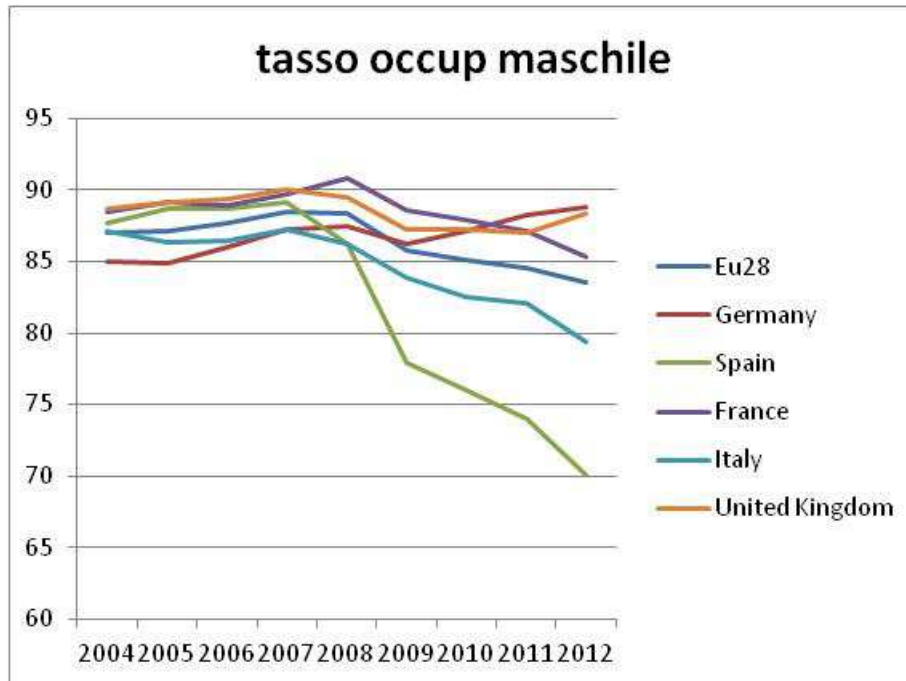
Rendere più accessibile il lavoro da casa, favorire il part-time, diffondere orari di lavoro flessibili renderebbe più facile la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, favorendo il benessere dei lavoratori.



Grazie per l'attenzione

elgrimac@istat.it

30-34 anni



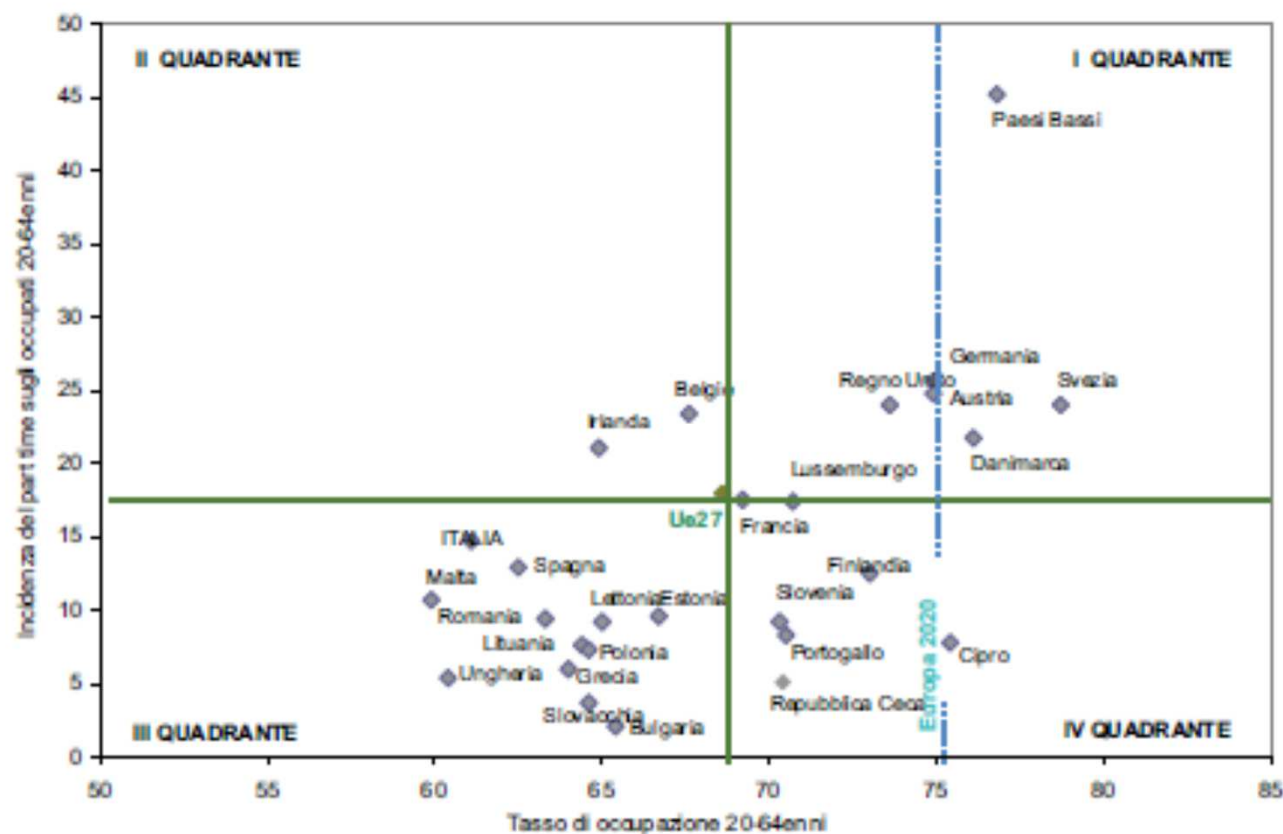
Risultati del modello logistico

Stime dei rapporti di quote

Effetto	Stima puntuale	95% - Limiti di confidenza di Wald	
SESSO 1 vs 2	1.391	1.302	1.487
cletad 3 vs 5	1.265	1.160	1.378
cletad 4 vs 5	1.024	0.960	1.092
rip3 1 vs 3	0.911	0.853	0.973
rip3 2 vs 3	0.784	0.720	0.853
piepar 1 vs 2	0.677	0.623	0.736
dipaut 1 vs 3	1.051	0.824	1.340
dipaut 2 vs 3	0.860	0.674	1.097
cura 0 vs 3	0.058	0.051	0.067
cura 1 vs 3	0.052	0.048	0.057
flex 1 vs 4	1.630	1.130	2.351
flex 2 vs 4	1.864	1.576	2.205
profe 1 vs 5	0.814	0.722	0.917
profe 2 vs 5	0.868	0.776	0.970
profe 3 vs 5	0.888	0.797	0.989
profe 4 vs 5	1.043	0.924	1.178
cat3 1 vs 3	1.119	0.961	1.303
cat3 2 vs 3	1.016	0.940	1.098

6. Strumenti di conciliazione: part time

Nei paesi dove il tasso di occupazione si attesta su valori molto più alti della media Ue, è ampio il ricorso a lavoratori part time (I quadrante). Al contrario, in paesi come l'Italia, a un livello occupazionale ancora piuttosto basso si associa un modesto impiego di occupazione part time (III quadrante).



Fonte: Eurostat, Labour Force Survey 2010