

Lavoro e cura: misure di conciliazione in tempi di cambiamento demografico

Sintesi

Introduzione

Con l'allungamento della vita lavorativa e dell'attesa di vita, in Europa sono sempre più numerosi i lavoratori, specialmente maturi, che si prendono cura di familiari non autosufficienti mentre ancora lavorano. Sebbene i soggetti coinvolti nella cura siano più d'uno (lo Stato, la famiglia, le imprese e le parti sociali), a farsi carico dell'assistenza sono ancora soprattutto familiari non retribuiti. Visti i diversi quadri politici istituzionali che si configurano come portatori di interessi nella conciliazione tra lavoro e cura, è difficile giungere all'elaborazione di una strategia coordinata. Le famiglie tendono spesso a organizzare da sé la cura, delegandola ai membri della famiglia soggetti al minore costo-opportunità; con la crescente partecipazione al lavoro a un'età avanzata, tuttavia, aumenta la probabilità che i carer (ossia le persone che si prendono cura di familiari non autosufficienti) siano ancora impegnati in un'occupazione retribuita.

Questa relazione esamina la questione delle persone in età lavorativa che svolgono un'attività professionale e contemporaneamente si prendono cura di familiari bisognosi di assistenza, siano essi bambini o anziani. Analizza la situazione dei carer che lavorano, esaminando in che modo essi riescano a conciliare lavoro e cura e quali siano le misure disponibili per fornire loro sostegno nei compiti che svolgono al di là della loro attività professionale; inoltre, esplora gli sviluppi nell'ambito delle leggi nazionali sul lavoro, dei contratti collettivi e delle iniziative aziendali. Si basa su un questionario cui hanno risposto i corrispondenti europei di Eurofound in tutti e 28 gli Stati membri dell'UE.

Contesto delle politiche

La Commissione europea ha valutato la possibilità di ampliare le attuali disposizioni in materia di congedo contenute nella direttiva del 2010 sul congedo parentale per includervi il diritto a un congedo "filiale" (per prendersi cura di un familiare bisognoso di assistenza). La questione, inclusa nella roadmap della Commissione del 2011 per la conciliazione della vita professionale, familiare e privata come elemento che merita una valutazione d'impatto, figura ancora nell'agenda dell'UE.

Il Libro verde sulle pensioni pubblicato nel 2010 dalla Commissione faceva presente la possibilità per più Stati membri di riconoscere ai fini pensionistici le interruzioni involontarie dell'attività professionale per i cittadini che si prendono cura di familiari anziani fragili e non autosufficienti. Il Libro bianco sulle pensioni che gli ha fatto seguito nel 2012 raccomandava di prestare particolare attenzione agli aspetti di genere del prolungamento della vita lavorativa e dell'invecchiamento attivo, adottando anche misure capaci di conciliare lavoro e responsabilità di cura.

Nella sua relazione annuale del 2013, il comitato per la protezione sociale (CPS) della Commissione affermava che il long-term care (ossia l'assistenza a lungo termine) contribuisce in modo determinante a creare le condizioni affinché gli anziani possano partecipare alla società e al mercato del lavoro. Inserendosi nello stesso filone, la relazione congiunta pubblicata nel 2014 dalla Commissione e dal CPS sui bisogni di long-term care in una società che invecchia ha posto in risalto la necessità di misure di sostegno ai carer che oltre al lavoro di cura svolgono un'attività professionale.

Risultati principali

In base a quanto emerge dalla terza indagine europea sulla qualità della vita condotta da Eurofound (EQLS), il 12 % degli uomini e il 16 % delle donne di 18-64 anni impegnati in un'attività lavorativa si prendono cura di un parente anziano o con disabilità meno di una volta alla settimana, mentre l'8 % degli uomini e il 9 % delle donne lo fa almeno una o due volte alla settimana. Tra i lavoratori di 50-64 anni di età, il 18 % degli uomini e il 22 % delle donne svolgono attività di cura almeno una volta alla settimana.

Un'indagine Eurobarometro del 2011 dedicata al lavoro e all'invecchiamento attivo ha evidenziato che circa il 16 % degli europei svolgeva attività di cura a tempo pieno (3 %) o a tempo parziale (13 %) nel 2011, e il 40 % riferiva di aver dovuto o di dovere ancora svolgere attività di cura per un adulto bisognoso di assistenza. La maggior parte dei carer ha un lavoro: la percentuale dei lavoratori tra i carer a tempo pieno è del 50 %, mentre tra i carer a tempo parziale è del 70 %.

Le donne che riferiscono di occuparsi quotidianamente della cura di un parente anziano o con disabilità sono il 7 % della popolazione femminile, mentre tra gli uomini questa percentuale non supera il 4 %, secondo l'EQLS. Il 24 % della popolazione complessiva si prende cura almeno qualche volta di un parente anziano o con disabilità e il 14 % lo fa almeno una volta alla settimana.

Per i carer, mantenere una vita professionale è importante: il lavoro permette di accedere a reti sociali vitali, dà un ruolo che va oltre quello di cura e permette di non perdere di vista la carriera, l'apprendimento e le esperienze così da sentirsi inclusi nella società. In base a quanto rilevato dalla ricerca, i carer che riescono a combinare lavoro e cura non soltanto hanno una qualità della vita migliore e un'autostima più elevata, ma riescono anche a mantenere una carriera, a costruirsi una pensione, ad acquisire il diritto a prestazioni di protezione sociale e a essere produttivi nell'economia.

Per assicurare sostegno alle persone non autosufficienti e aiutare a trovare un equilibrio tra le responsabilità di cura e le responsabilità professionali, tutti i paesi ricorrono a un mix di politiche di sostegno e infrastrutture di vario tipo per il long-term care formale. Nei paesi nordici, il contributo dello Stato a entrambi i tipi di sostegno è relativamente elevato, mentre nei paesi dell'Europa orientale e mediterranea sono soprattutto i familiari che si fanno carico dell'attività di cura, spesso a costo di dover rinunciare al loro lavoro.

La direttiva dell'UE sul congedo parentale, cui è stata data attuazione in circa due terzi degli Stati membri (dati dell'aprile 2015), autorizza tutti i lavoratori ad "assentarsi dal lavoro [...] per cause di forza maggiore derivanti da ragioni familiari urgenti connesse a malattie o infortuni che rendono indispensabile la presenza immediata del lavoratore". In 19 Stati membri, esiste qualche forma di protezione dell'occupazione per i carer. In 18 paesi, è previsto l'orario di lavoro flessibile. Nella maggior parte dei casi, non è invece previsto un reddito sostitutivo che copra l'intera retribuzione.

In molti paesi esistono anche contratti collettivi che vanno oltre le disposizioni del Codice del lavoro o introducono diritti aggiuntivi. In Germania, i contratti collettivi tengono conto dei cambiamenti demografici e del sostegno ai carer. Nei paesi nordici, la flessibilità dell'orario di lavoro è rafforzata nei contratti collettivi settoriali. La Danimarca, la Finlandia, la Germania e l'Italia hanno i migliori strumenti politici in termini di ambito di applicazione e generosità delle prestazioni sociali. I paesi in cui è più difficile conciliare lavoro e assistenza sono la Grecia, l'Ungheria, la Lettonia e la Polonia.

Spunti per le politiche

È necessario che i responsabili delle politiche riconoscano l'importanza della realizzazione di strumenti che offrano sostegno ai carer impegnati in un'attività professionale nei loro sforzi volti a conciliare l'attività professionale e il lavoro di cura.

Come emerge dalla ricerca, nella maggior parte degli Stati membri le soluzioni istituzionali di cura formale sono troppo costose; d'altra parte, il potenziamento del ruolo della famiglia nel long-term care non è una strada percorribile, in quanto ridurrebbe ulteriormente il bacino di lavoro e creerebbe problemi nel futuro di chi oggi assume il ruolo di carer. Occorre perciò trovare un mix più equilibrato tra i diversi soggetti, che comprenda anche altre misure a sostegno dei carer che lavorano.

Le politiche di sostegno ai carer che lavorano dovrebbero includere servizi di long-term care adeguati per fornire sostegno alle persone bisognose di assistenza e alle loro famiglie, misure di sostegno al reddito e altre misure di "flexicurity" per i carer, diritti e norme nel settore dell'occupazione e misure pratiche che possano essere attuate dai datori di lavoro a livello di singola azienda.

L'assistenza formale e la cura informale dovrebbero essere considerate complementari: le politiche dovrebbero favorire la conciliazione tra l'attività professionale e il lavoro di cura, unitamente ad altre forme di assistenza. A tal fine, occorrono soluzioni integrate che vedano il coinvolgimento di tre soggetti: le autorità pubbliche, i datori di lavoro e i lavoratori con responsabilità di cura.

Le misure a sostegno del lavoro e della cura non devono necessariamente comportare costi od oneri elevati, ma dovrebbero contribuire a facilitare e migliorare la vita dei carer e ad evitare ai datori di lavoro costi inutili legati all'assenteismo o al presenteismo. Spesso gli strumenti semplici sono i migliori:

- sistemi per dare attuazione al diritto di assentarsi dal lavoro per cause di forza maggiore ovunque e non solo per i bambini;
- sistemi per accrescere la flessibilità dell'orario di lavoro, ad esempio il telelavoro;
- maggiori iniziative delle parti sociali, soprattutto nell'Europa orientale;
- iniziative delle aziende, ad esempio contabilità del tempo di lavoro a lungo termine.

Ulteriori informazioni

Tutte le pubblicazioni di Eurofound sono disponibili all'indirizzo <http://www.eurofound.europa.eu/publications>

Per ulteriori informazioni, contattare Jean-Marie Jungblut, ricercatore, all'indirizzo jmj@eurofound.europa.eu.