

Risoluzione della Commissione donne dell'USS

Contro lo sconfinamento del lavoro: tempo pieno di max. 35 ore anziché l'insidia del tempo parziale!

Tuttora solo il 40,8 per cento delle donne lavora a tempo pieno, mentre per gli uomini la percentuale corrisponde all'84,1 per cento. Più di un quarto delle donne lavoratrici ha un carico di lavoro inferiore al 50 per cento (RIFOS 2014, UFS). I cittadini e le cittadine della Svizzera continuano quindi ad assistere a un modello tradizionale in cui le donne hanno la responsabilità principale del lavoro familiare, mentre gli uomini quella del reddito familiare.

Questa ripartizione ha pesanti conseguenze sulla sicurezza economica delle donne, in particolare in caso di divorzio o pensionamento. Ciononostante la Svizzera ha condizioni quadro politiche e sociali che promuovono il tempo parziale dei secondi redditi (prevalentemente donne). Nel breve termine alle donne spesso non conviene lavorare di più a causa della disparità salariale, dei costi degli asili nido e talvolta della progressione fiscale. Anche il tradizionale ruolo sociale che attribuisce alle donne la principale responsabilità della famiglia e l'associato doppio carico influenzano la percentuale di occupazione delle donne.

Per ripartire meglio il lavoro retribuito e non retribuito tra donne e uomini come pure per distribuire in modo più equo gli incrementi di produttività degli ultimi anni, servono orari di lavoro più brevi anziché più lunghi. Anche l'economia può trarne vantaggio poiché alcuni progetti condotti in Svezia dimostrano che misure, quali una generale riduzione dell'orario di lavoro, incoraggiano le prestazioni lavorative¹. Siamo convinti che adeguati sviluppi favoriranno un'economia rispettosa della dignità umana.

Attualmente, però, gli sforzi vanno in direzione opposta: orari di lavoro eccessivi – da record rispetto all'estero – e maggiore pressione lavorativa sono una realtà in Svizzera, e le relative disposizioni a tutela dei dipendenti subiscono pressioni. Il lavoro a chiamata nonché piani operativi incerti e che cambiano a breve termine rendono difficoltosa la programmazione del lavoro. E nuove forme di lavoro come il telelavoro e l'home office, nonché l'allentamento delle disposizioni sull'orario di lavoro richiesti in Parlamento contribuiscono allo sconfinamento del lavoro e a orari di lavoro più lunghi e irregolari. Tutto questo rappresenta un problema in particolare per le donne sulle quali ricade la responsabilità principale del lavoro assistenziale.

Le sindacaliste rivendicano pertanto con determinazione le seguenti misure:

- Nonostante l'opposizione della politica dobbiamo continuare a lavorare concretamente sul fronte sia politico sia interno al sindacato per la riduzione del tempo pieno di lavoro. L'obiettivo a lungo termine è la settimana lavorativa di 30 ore, con 35 ore come passo intermedio. L'implementazione deve avvenire senza alcun taglio delle prestazioni, in particolare senza decurtazioni salariali per gli stipendi più bassi.
- L'obiettivo di breve termine è il mantenimento dello status quo: la legge sul lavoro non deve essere indebolita e gli orari di lavoro non devono assolutamente essere prolungati. Una settimana di lavoro di 50 ore, come viene richiesto dai datori di lavoro, è inaccettabile e sbagliata! Al contrario servono maggiori disposizioni di protezione e la legge in vigore deve come minimo essere implementata senza mezzi termini: le autorizzazioni a lavorare di domenica e di notte devono continuare a costituire un'eccezione assoluta e la registrazione dell'orario di lavoro nonché le regolamentazioni dei riposi vanno rispettate anche in caso di home office. Ci ribelliamo pertanto anche a una deregolamentazione degli orari d'apertura dei negozi e delle aziende di servizi.

¹ <http://www.forschung-und-wissen.de/nachrichten/oekonomie/schwedische-unternehmen-testen-den-6-stunden-arbeitstag-13372234>

- I lavoratori hanno diritto a un grado occupazionale adeguato che garantisca la loro indipendenza finanziaria. Chi diminuisce il proprio carico di lavoro per motivi familiari, deve poterlo aumentare di nuovo in un momento successivo. Le condizioni quadro, in particolare l'offerta e il prezzo dei servizi di assistenza, non possono favorire carichi di lavoro inferiori al 60 per cento.
- L'home office deve essere regolamentato per legge: in particolare deve essere controllato il rispetto della durata massima del lavoro e i lavoratori devono avere il diritto alla non reperibilità al di fuori degli orari di lavoro concordati.
- Gli orari di lavoro sono pianificabili e devono essere a misura di famiglia: i piani operativi e il servizio di picchetto devono essere regolamentati in modo vincolante. I piani di lavoro devono essere comunicati ai lavoratori con almeno quattro settimane di anticipo. La relativa ordinanza va dunque modificata di conseguenza.