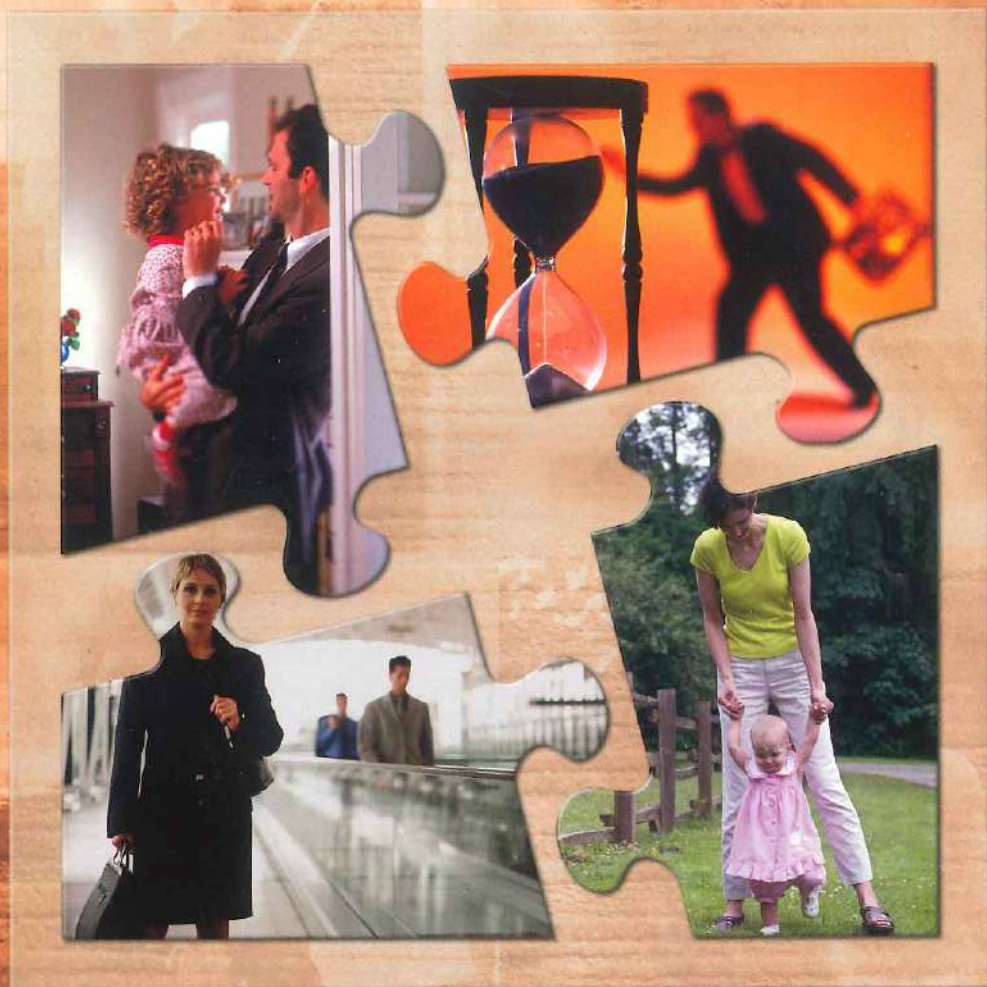
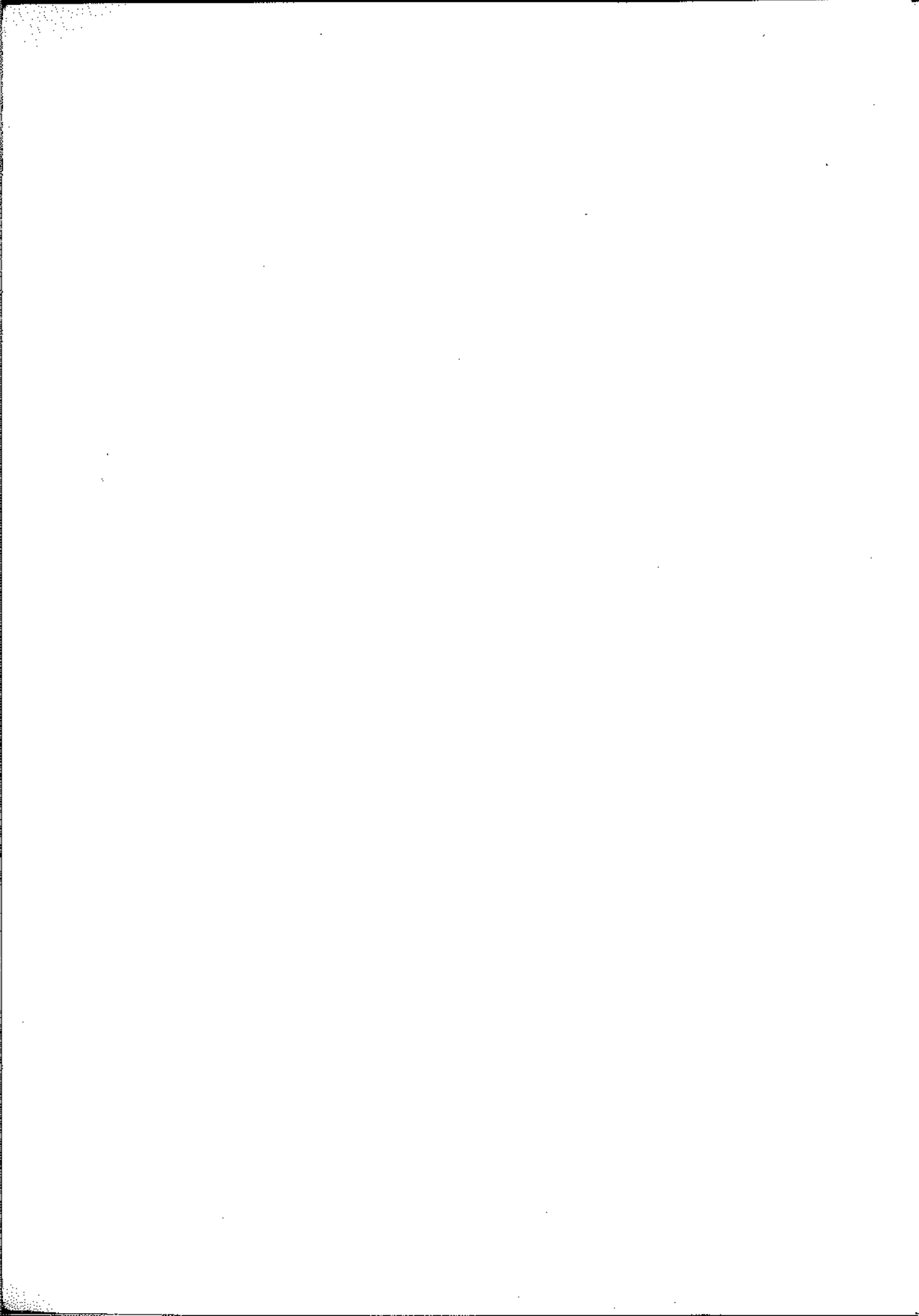


LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL: SU INCLUSIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



Resultados de los Estudios





LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL: SU INCLUSIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Resultados de los Estudios

Proyecto promovido por:



LINE BUDGET: 04.03.03.01

Acuerdo nº VS/2010/0193

Compromiso nº SI2.544307

Realiza: Secretaría de Análisis y Estrategia

Edita: UGT-Madrid

D.L.: M-51540-2010

ÍNDICE (Versión en castellano)

1. Introducción	5
2. Informe de los estudios realizados en las regiones europeas	7
Situación de la Conciliación en Madrid	7
Situación de la Conciliación en Atenas	15
Situación de la Conciliación en Berlín	19
Situación de la Conciliación en Budapest	20
Situación de la Conciliación en Roma	23
3. Resultados comparados entre regiones	27
4. Medidas incluidas en la legislación	30
5. Conclusiones	36

INDEX (English version)

1. Introduction	43
2. Report of the studies en European Regions	45
Situation of reconciliation in Madrid	45
Situation of reconciliation in Athens	53
Situation of reconciliation in Berlin	56
Situation of reconciliation in Budapest	57
Situation of reconciliation in Rome	61
3. Comparative results between Countries	65
4. Legislative included measures	68
5. Conclusions	73

INDICE (Versione italiana)

1. Introduzione	79
2. Relazione sulle ricerche effettuate nelle regioni	81
Situazione della conciliazione a Madrid	81
Situazione della conciliazione a Atene	89
Situazione della conciliazione a Berlino	92
Situazione della conciliazione a Budapest	93
Situazione della conciliazione a Roma	96
3. Risultati comparati tra regioni	100
4. Misure incluse nella legislazione	103
5. Conclusioni	109

La siguiente publicación recoge las principales conclusiones de los estudios realizados por las distintas regiones respecto a la normativa existente, tanto a nivel de Ley como en la negociación colectiva de los distintos sectores.

El promotor de dicho proyecto es la Unión General de Trabajadores de Madrid (UGT-Madrid), junto a las siguientes organizaciones sindicales:

UIL di Roma e del Lazio,

EKA-Atenas,

Hungarian National Trade Union Confederation (MSZOSZ)

y DGB-Berlín,

todos ellos sindicatos europeos pertenecientes a la Red de Sindicatos de Ciudades Capitales Europeas.

1. INTRODUCCIÓN

En nuestras sociedades europeas la conciliación de la vida familiar, laboral y personal todavía es una asignatura pendiente. El reparto de roles en base al sexo continúa profundamente enraizado, asignando a los hombres la función productiva remunerada y el ámbito social y a las mujeres las relativas a la función reproductiva y el ámbito doméstico.

En las últimas décadas, hemos asistido a un profundo cambio social con la incorporación de las mujeres al mundo laboral, sin embargo, no lo han hecho en igualdad de condiciones. Las mujeres tienen una mayor tasa de desempleo, desiguales oportunidades en el acceso al empleo, la carrera profesional y la promoción a puestos de responsabilidad, segregación profesional y empleos más precarios. Además, la maternidad y la asunción de responsabilidades familiares suponen mayor riesgo de despido, como consecuencia de todo esto, las mujeres tienen una menor protección social derivada de la interrupción de la carrera y de peores sueldos.

Por el contrario, la situación laboral de los hombres no es la misma y ser padres no tiene la misma repercusión ni en el trabajo, ni en el ámbito familiar. La mujer es la que concilia el trabajo externo con una doble jornada doméstica que tradicionalmente le ha sido asignada y a la que los hombres no han accedido. Es por esto, por lo que se percibe la conciliación como un problema propio de las mujeres cuando se trata de un problema de carácter social que debemos resolver entre todos.

Potenciar el equilibrio en el reparto de las tareas es una cuestión prioritaria en la agenda de la Unión Europea y para ello, entre otras iniciativas, han promulgando directivas que deben ser obligatoriamente traspuestas a la normativa de los distintos países miembros:

- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o que se encuentre en periodo de lactancia.
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de Septiembre de 2002, por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, contiene algunas disposiciones relacionadas con el derecho al reingreso tras la finalización del permiso de maternidad, y el derecho a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante su ausencia por dicho permiso.
- Directiva 2010/18/UE DEL CONSEJO de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y deroga la Directiva 96/34/CE.

También han realizado otras acciones orientadas a potenciar la igualdad como:

- El Consejo de Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales aprobó el 29 de junio de 2000 una resolución relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar.

- La Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2005) establece la conciliación de la vida familiar y laboral como política a desarrollar transversalmente.
- Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010). Es la continuación de la estrategia marco sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005), de la cual hace balance poniendo de relieve las mejoras necesarias.

En este contexto, debemos resaltar que en la tarea de trasladar estas iniciativas a la vida diaria de trabajadores y trabajadoras, la negociación colectiva juega un importante papel. Mediante el diálogo social se consiguen adaptar estos acuerdos a las realidades de cada país y ampliar sus derechos dotando así, de una mayor cobertura a los trabajadores y trabajadoras que se vean afectados por este tipo de acuerdos.

Aunque las formas de la negociación son muy diversas y depende de múltiples factores, el común denominador que define la negociación colectiva es el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo. Para ello, la negociación se puede realizar en varios niveles, Nivel Nacional, Sectorial y de Empresa.

La importancia y la efectividad de la negociación depende básicamente del reconocimiento, peso y grado de organización de los agentes sociales. También depende del nivel de participación institucional, como órgano de consulta, que se les reconozca en cada país.

En el marco de la negociación colectiva, los convenios colectivos presentan notables avances en materia de conciliación de la vida familiar, personal y laboral en relación con épocas anteriores. En general, ha habido resistencia por parte de sindicatos y empresarios a regular esta materia, por parte de los sindicatos por servir de moneda de cambio ante otros aspectos considerados más importantes como el salario o las horas extraordinarias, y por parte de los empresarios por considerar que las medidas pueden resultar demasiado costosas.

Desde los sindicatos, en muchos casos, también se ha actuado con cierta prevención, ya que reforzar estos permisos, en su mayoría utilizados por las mujeres, podía estar incidiendo negativamente en su contratación y/o promoción profesional.

Por fortuna, con el mayor acceso de la mujer al mundo laboral, el cambio hacia la corresponsabilidad familiar y la aplicación de las directivas y políticas europeas dirigidas hacia la igualdad y hacia los permisos parentales, ha producido un cambio importante en la negociación colectiva en estas materias.

No podemos olvidar que en los convenios colectivos se recogen las demandas que los trabajadores y trabajadoras exigen a las centrales sindicales, y por ello cualquier cambio social tendrá su expresión en la negociación.

Pero aún debemos ir más allá, en un mundo globalizado y en el marco de la Unión Europea, sustentado sobre la libertad de los trabajadores para moverse por el territorio, los sindicatos tenemos la obligación de luchar por una homogeneización de los derechos laborales teniendo en cuenta que si tenemos los mismos problemas en los distintos países, debemos coordinarnos para aplicar las mejores soluciones.

2. INFORME DE LOS ESTUDIOS REALIZADOS EN LAS REGIONES EUROPEAS

Las principales conclusiones se pusieron de manifiesto en la Conferencia que tuvo lugar en Madrid el día 7 de Junio.

Situación de la conciliación en Madrid.

La rápida transformación que ha sufrido la sociedad con la incorporación de la mujer en el mundo laboral, ha llevado a la necesidad de regular los tiempos de dedicación a las distintas esferas de la vida.

La sociedad basada en la familia tradicional, de padre madre e hijos, cimentada en la división sexual del trabajo se desarrollaba con unas reglas de juego que se han visto rotas por la incorporación de la mujer al mundo laboral. En el caso de Madrid, la tasa de actividad femenina ha pasado de 45,2% en 2001 al 58,5% en el año 2010.

Por otra parte, hemos vivido otra importante transformación: la globalización.

La globalización de "los mercados y sus crisis" es evidente, pero también lo es la homogeneización de los hábitos de los ciudadanos, sobre todo en lo referido al consumo, y más aún dentro de las fronteras europeas.

Un sábado cualquiera en Budapest podremos ir a comprar a Carrefour, con una tarjeta de crédito que nos habrá proporcionado el Deutsche bank. Aprovecharemos para dar una vuelta por la zona comercial y poder entrar en Benetton o Zara, y para finalizar nos iremos a ver Robin Hood al cine Toldi.

La secuencia sería igual en cualquiera de las ciudades capitales de los socios de este proyecto, exceptuando la sala de cine: esa película la podremos ver ese mismo día en el cine Adriano de Roma, en el Cinemaxx de la Postdamer Platz de Berlín, en el Attikon de Atenas o en el Capitol de Madrid.

Por otra parte, si en todas las regiones que participan en este proyecto tenemos una problemática similar respecto a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, ¿tenemos en todas ellas soluciones parecidas?

La ley

En el caso español, el Estatuto de los Trabajadores, que es la norma básica que ampara a la totalidad de los trabajadores se aprobó en 1980, hace ya 30 años, y si bien ha tenido variaciones en distintas materias, en el ámbito de la conciliación las principales modificaciones han sido las que se produjeron con la ley 39/1999, para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral; la ley 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

La primera de estas leyes es una transposición de la directiva comunitaria 96/34. Llama la atención su nombre, ya que únicamente hace referencia a la vida familiar y

laboral, esto es, introduce cambios que intentan conciliar únicamente esas dos facetas de la vida.

Con la Ley 1/2004, se intenta actuar contra la violencia que, tal y como expresa la propia ley, "es una manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia".

Debemos de recordar en este punto, que en España en lo que llevamos de año, 42 mujeres han muerto a manos de sus parejas o ex - parejas. Para hacer efectiva la protección de las mujeres víctimas de esta lacra social, que en muchos casos tienen problemas laborales debido a las secuelas de esa violencia o que les resulta difícil salir de esa situación debido a la rigidez de las relaciones laborales, se adoptaron las ciertas medidas que si bien no son la solución al problema, proporcionan un mayor amparo a las mujeres que se encuentran en esa situación. Como no hay mayor problema personal que el mantenimiento de la propia vida, por lo las que hemos incluido dentro de las medidas de conciliación.

Por último, la Ley 3/2007, además de modificar algunos de los apartados del Estatuto de los Trabajadores, introduce el permiso de paternidad, que es, en la actualidad y de manera general, de 13 días, y que a partir del 1 de enero de 2011 será de 4 semanas.

Si bien esta ley también establece mejoras y ampliaciones en ciertos derechos ya existentes (permisos, suspensiones de contrato y reducciones de jornada), cabe decir que la auténtica innovación es el permiso de paternidad, ya que es la única medida que fomenta la corresponsabilidad, y es indudable que, en el tema familiar sólo podrá haber conciliación cuando haya corresponsabilidad. Porque la falta de igualdad real de entre hombres y mujeres en el mundo laboral hace que esos derechos que pueden ser disfrutados por ambos sexos, lo sean mayoritariamente por las mujeres ya que al ganar menos la reducción de su salario significa menos en la economía familiar y al tener menos posibilidades de carrera profesional el hecho de que disfrute de una medida que puede hacer peligrar su carrera tampoco se ve como una gran amenaza.

Estas situaciones llevan nuevamente al punto de partida: el disfrutar de estas medidas en el fondo les aleja del mundo laboral. Es por ello que el permiso de paternidad sea, en nuestra opinión una excelente medida.

Pese a que este permiso es retribuido por el estado y a la empresa no le supone un gasto, no todos los padres están disfrutándolo, ya que, a la vista de los efectos que la maternidad supone en la proyección profesional de las mujeres, muchos hombres piensan que, en su caso, el efecto puede ser el mismo.

Si bien si no se disfruta el derecho éste se pierde, lo cierto es que muchos hombres no lo están ejerciendo. En Madrid las prestaciones por maternidad han sido, en el año 2009, de 54.971 y las de paternidad 44.247, esto es, un 19,5% menos. Si la tasa de ocupación de hombres es sensiblemente mayor, la lógica nos hace pensar que las prestaciones por paternidad también deberían de ser más que las de maternidad.

La negociación colectiva

La negociación colectiva es el máximo exponente de la participación de los trabajadores en e relaciones laborales, por lo que la inclusión de medidas en ella responde a la política de gobernanza que ha recomendado la Unión Europea.

En España, aproximadamente el 80% de los trabajadores asalariados están amparados por un convenio colectivo, y el 90% de ellos lo están por un convenio sectorial.

Debemos de recordar que los contenidos mínimos de un convenio colectivo, según regula el Título III del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:

- Determinación de las partes que los conciertan.
- Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
- Condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establezca el mismo, respecto de las empresas incluidas en el ámbito del convenio cuando éste sea superior al de empresa.
- Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo de preaviso para dicha denuncia.
- Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión.

Aunque pueden regular materias de índole:

- Económica (salarios, remuneraciones indirectas, etc.).
- Laboral (jornada diaria, semanal y anual de trabajo y descanso; categorías profesionales; duración de contratos; rendimiento exigible, etc.).
- Sindical (comités de empresa, delegados de personal, canon de negociación, ...).
- Condiciones de empleo.
- La constitución de servicios de prevención mancomunados.
- El establecimiento de criterios para la determinación de los medios personal y materiales de los servicios de prevención propios..
- Relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales.
- Asistencial (mejoras voluntarias de Seguridad Social).
- Medidas de promoción profesional.
- Condiciones de trabajo y de productividad.
- Obligaciones dirigidas a regular la paz laboral.

La gran mayoría de los convenios recogen contenidos de casi todas estas materias. Es llamativo que en los estudios que realizan tanto de las instancias españolas, como es la Comisión Consultiva de Convenios, cómo las Europeas, como es el Comité Económico y Social, hagan informes referidos a la negociación colectiva analizando únicamente los datos económicos, olvidándose del resto de temas.

La inclusión de medidas de conciliación en los convenios sectoriales está muy relacionada con las características del sector.

Convenios analizados:

Convenio de banca.

El sector de banca es muy homogéneo, con una patronal que engloba a la práctica totalidad de los bancos españoles y extranjeros que operan en España (Asociación Española de Banca).

Las empresas del sector tienen una gran dispersión tanto en facturación como en número de trabajadores, pero no en las actividades, que son las mismas en todas las empresas. El sector tiene poca rotación y baja temporalidad. Si bien a nivel global la presencia de hombres y mujeres es bastante paritaria, hay una enorme segregación horizontal, ya que las mujeres se sitúan, mayoritariamente, en los niveles salariales medios y bajos.

Convenio de Seguros, Reaseguros y Mutuas De Accidentes De Trabajo.

Esta firmado por la parte empresarial por UNESPA (Asociación Empresarial del Seguro), que engloba a más de 250 entidades aseguradoras, AMAT (Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo), que engloba a la totalidad de empresas de este subsector, y que a nivel laboral tiene como característica diferencial el que incluye establecimientos y profesionales sanitarios y ASECORE (Asociación Española de Corredores de Reaseguros), siendo la característica de este subsector el ser empresas con una elevada facturación, ya que aseguran a las aseguradoras, pero poco personal, si bien éste tiene funciones muy similares al de las Aseguradoras.

El sector en cuanto a temporalidad, rotación y presencia de mujeres es muy similar al de Banca.

Convenio de Grandes Almacenes

La Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED) es la patronal del sector que firma este convenio. Si bien las empresas asociadas tienen características muy diversas en cuanto al número de empleados, la facturación y el rango de productos, la actividad principal de todas ellas es el comercio al por menor.

El sector está muy feminizado, tiene una alta temporalidad y rotación. En la actualidad, los horarios de apertura de las grandes superficies son muy amplios, por lo que hay una amplia variedad de horarios laborales, turnos y jornadas

Convenio de Hospedaje de la Comunidad de Madrid.

Este convenio está firmado por la Asociación Empresarial Hotelera de Madrid, que abarca a 340 establecimientos de toda la comunidad.

El tamaño y facturación de los establecimientos es muy diverso, pero no su actividad. El sector tiene una presencia de hombres y mujeres bastante paritaria, pero con una gran segregación horizontal, con las mujeres situadas en los puestos más bajos del escalafón, siendo la práctica totalidad del personal de limpieza y de servicio de pisos.

En los últimos años ha habido una importante incorporación de personas inmigrantes.

El sector tiene una alta rotación y temporalidad.

Convenio del sector de industria, Servicio e Instalaciones del metal de la Comunidad de Madrid.

Las patronales firmantes han sido la Asociación de empresarios del metal de Madrid (AECIM), la Asociación Comarcal de Empresarios del Metal (ACEM) con sede en la zona Sur de la comunidad, la Unión Comarcal de Empresarios del Este de Madrid (UNICEM), la Asociación de Empresarios del Henares (AEDHE) y la Asociación de Empresarios de Alcobendas (AICA).

La característica principal del sector es su enorme disparidad tanto en número de trabajadores, facturación y, lo más llamativo, actividades que realizan las empresas amparadas por este convenio colectivo, más de 130 de actividades económicas se encuentran incluidas en el ámbito funcional de este sector, algunas tan dispares como la reparación de relojes y joyería o la construcción de barcos y estructuras flotantes. Es evidente que la inclusión de medidas de conciliación en este convenio es de extrema dificultad. Además, hay una reticencia importante por parte de la patronal para la inclusión, no ya de medidas innovadoras o que mejoren el Estatuto de los Trabajadores, sino la propia ley. Esta práctica es muy lesiva para los trabajadores, ya que en aquellas empresas donde no existe representación sindical la referencia para los trabajadores es el convenio colectivo, y si no aparecen allí en muchas ocasiones no van a disfrutar de los derechos que les confiere la ley.

LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN INCLUIDAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS REFERIDAS A LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

Las distintas medidas que la ley incluye para la prevención de la violencia de género, no son mejoradas en ninguno de los convenios analizados, aunque si enumeradas las de la ley en todos ellos excepto en el de la Industria del Metal

En el convenio de hospedaje se regula la reducción de jornada por este motivo, estableciéndose que será igual a las de cuidado de menores y dependientes, esto es, podrá ser de entre un octavo y la mitad.

REFERIDAS A LA JORNADA.

De los cinco convenios estudiados, todos están por debajo del máximo que establece la ley, que es 1826 horas. Los que menos tienen pactadas son Seguros y Banca con 1700, y el que más hospedaje con 1800.

El convenio de hospedaje se puede considerar muy avanzado en la adaptación de jornadas en las necesidades del cuidado de hijos (aunque no de dependientes), indicando que "Se tendrá en cuenta para la asignación de libranzas la situación de los/as trabajadores/as separados/as o divorciados/as por convenio regulador o sentencia judicial que tengan hijos menores de hasta diez años, siempre que se haga a petición de los mismos".

Los/as trabajadores/as con hijos de hasta dos años tendrán derecho a:

- a) Libranza de dos días semanales durante el sábado y domingo.
- b) Turno de trabajo adaptado al horario de guardería, previa justificación del mismo.

c) No trabajarán los días festivos

En el caso de hijos discapacitados, se ampliará hasta los cuatro años.

En el convenio de Grandes Almacenes, para la realización de distribución irregular de la jornada en jornadas parciales y reducidas se tendrá en cuenta las necesidades de conciliación.

Los convenios de seguros, banca y hospedaje incluyen las medidas que la legislación establece respecto a las reducciones de jornada por cuidado de menores y dependientes, y en el caso de grandes almacenes hay una buena práctica que establece que las personas trabajadoras con hijos de 9 y 10 años podrán concertar jornadas reducidas con conformidad de las partes.

El convenio de metal no hace ninguna referencia ni por cuidado de menores ni de dependientes.

La reducción de jornada por estudios no se contempla en ninguno de los convenios estudiados.

HORARIOS.

Como ya hemos comentado anteriormente, cuanto más homogénea es la actividad en el sector, más fácil es la regulación e inclusión de medidas.

Los convenios de Seguros y Banco estipulan el horario. Debe de hacerse la mención de que respetan el de jornada continuada, de 8 a 15 horas (incluyendo los sábados en invierno) para quienes ya la estuvieran disfrutando pero se va mostrando una tendencia clara hacia la jornada partida y libranza de todos los sábados.

Por su parte, tanto hospedaje como Grandes almacenes lo que hacen es frenar los abusos: Hospedaje establece que en la jornada partida no podrá haber más de dos periodos, y grandes almacenes que en jornada parcial de 4 o menos sólo habrá un periodo y que en jornada partida la interrupción de entre dos y cuatro horas.

En el convenio de hospedaje la compensación de los 14 festivos se realiza mediante el disfrute de 20 días de libranza ininterrumpidos.

En Grandes Almacenes nuevamente se regula para impedir abusos patronales, ya que se establece que, puesto que la jornada es de lunes a domingo, se deberá de garantizar el disfrute de al menos cinco fines de semana completos y que el trabajador a turnos deberá de conocer los horarios al menos con diez días de antelación.

MATERNIDAD Y PATERNIDAD.

La suspensión del contrato por maternidad no se ve mejorada en ninguno de los convenios, si bien Grandes Almacenes especifica que las trabajadoras embarazadas podrán solicitar en fecha anterior a la situación de baja por maternidad un permiso sin sueldo de entre uno y tres meses, en el que se mantendrán las cotizaciones a la Seguridad Social.

Los permisos obligatorios para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto tampoco presentan ninguna mejora respecto de la ley en ninguno de los convenios. Tampoco en ellos se hace mención a que éste derecho pueda ser también ejercido por el futuro padre.

La suspensión por paternidad sólo está recogida en el convenio de banca, pero curiosamente va acompañado del comentario "Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado", que está referido sólo a la suspensión paternidad, y no a la de maternidad.

La suspensión por adopción y acogimiento aparece en banca y seguros, con posibilidad de ampliar hasta un mes sin retribución en el caso de adopciones internacionales. Este permiso también se puede utilizar para someterse a técnicas de fecundación asistida. El convenio de seguros, además, plantea la posibilidad de contratar a alguien para suplir la vacante tanto por contratación externa como por suplencia interna

La atención a hijos prematuros y hospitalización de neonatos se recoge en los convenios de banca, hospedaje y grandes almacenes, si bien sólo este último incluye la posibilidad de reducir la jornada sin sueldo en vez de 2 horas, como estipula la ley, en tres horas.

La acumulación de las horas por lactancia en jornada completa, que la ley especifica que se regulará por negociación colectiva, ha dado paso a distintas modalidades: 14 días naturales en Hospedaje y Grandes Almacenes, 15 días naturales en banca y 15 días laborables en seguros. El convenio de metal no hace referencia a esta medida.

La obligación de facilitar el tiempo indispensable para que la madre acuda a la realización de los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto no aparece en los convenios de metal y comercio, en los demás se limitan a recoger textualmente la ley.

PERMISOS RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN.

El número de vacaciones que establece la ley en nuestro país es de 30 días naturales, en el cómputo se incluyen los dos días de libranza semanal. En todos los convenios, excepto en el de Metal y Hospedaje se produce una mejora en este concepto. En el de Seguros se obtiene una bonificación en función de la edad del trabajador o trabajadora de dos a cuatro días proporcionalmente a partir de los 60 años. En el convenio de Banca se bonifica con 1 día el disfrute de las vacaciones fuera de la temporada alta del turismo en España.

Como medidas novedosas resaltamos que en el convenio de Banca y Hospedaje, se establecen preferencias para la elección del periodo de vacaciones en el caso de que tengan hijos en edad escolar, en nuestro país, los niños disfrutan de vacaciones desde el día 23 de Junio hasta el 16 de Septiembre, por lo que en la organización familiar el poder elegir el periodo vacacional es muy útil a la hora de conciliar. En el Convenio de Hospedaje van más allá y garantizan que coincidan las vacaciones. También se contempla que en caso de separación o divorcio y de que solo se pueda disfrutar de los niños en un mes determinado, el trabajador podrá exigir que su permiso coincida con ese mes.

En los convenios de Banca y Metal, se hace alusión al disfrute de las vacaciones en caso de encontrarse en situación de baja maternal, seguros y hospedaje solamente en caso de Incapacidad temporal. En el caso de Grandes almacenes limita al año natural la posibilidad de disfrute en estos casos.

En lo que se refiere a permisos relacionados con consultas médicas, el convenio de Banca y el de Grandes Almacenes permiten el acompañamiento al médico del menor, y el convenio de metal recoge el permiso para el propio trabajador.

El permiso establecido por el Estatuto de los trabajadores de 15 días remunerados en caso de matrimonio, aparece en todos los convenios únicamente el Convenio de Seguros amplía el permiso por matrimonio a las parejas de hecho.

En general, tanto los permisos por nacimiento de hijo como por fallecimiento o enfermedad grave o se limitan a la ley o incluyen algún día adicional. En algunos de ellos las mejoras están vinculadas a familiares de primer grado.

En lo que se refiere a permisos por asuntos personales, el convenio de Seguros no lo permite. Banca, Metal y Grandes almacenes establecen permisos retribuidos de libre disposición, aunque este último limita el hecho causante, es decir, no queda a la plena disposición del trabajador. Hospedaje y banca permiten solicitar permisos sin sueldo.

La movilidad funcional por riesgo en el embarazo solo se reconoce en dos de los convenios analizados, asimismo, el Convenio de Banca establece límites a la movilidad geográfica forzosa por motivos familiares y por encontrarse en situación de embarazo, lactancia o reducción de jornada por cuidado de hijos.

En lo que se refiere a las excedencias estas pueden ser voluntarias o por motivos relacionados con la conciliación. En general, la excedencia por cuidado de hijos hasta 8 años está recogida en todos los convenios. Hemos encontrado algunas irregularidades en los convenios al recoger este derecho; Grandes Almacenes amplía a 4 años la duración de la excedencia, pero a contar desde la fecha de nacimiento cuando la ley establece 8 años, y el convenio de hospedaje restringe el derecho a uno de los cónyuges.

Seguros y Grandes Almacenes, amplía hasta tres años la excedencia por cuidados de familiares.

También encontramos otros permisos novedosos, el convenio de Seguros permite una licencia por tratamiento médico o rehabilitación o recuperación del trabajador, el de hospedaje un permiso especial por motivo de la defunción del cónyuge o familiares.

Otros beneficios Sociales que incluye la negociación colectiva son:

Cheque comida: Compensación por jornada partida en el convenio de Seguros y Banca.

Ayudas al transporte: Convenio de Hospedaje.

Apoyo financiero

Seguros: Anticipo hasta cuatro mensualidades (matrimonio /divorcio)

Banca: viudedad y orfandad.

Hospedaje: Matrimonio, 747€. Nacimiento de hijos: 570 €.

Seguro de Vida: Todos excepto Metal.

Formación: El convenio de Metal no recoge ningún permiso para la formación. El de Seguros permite la asistencia a exámenes y la adaptación de jornada para la realización de estudios relacionados con la proyección profesional en la empresa y en el sector de Hospedaje se recoge el permiso para la asistencia a exámenes y la posibilidad de disfrutar de una excedencia especial para la realización de estudios.

Otros permisos:

Permisos o adaptaciones horarias vinculadas a las creencias religiosas: El convenio de Banca por bautizo y primera comunión de descendientes.

Como propuestas de futuro, debemos recoger, en el articulado del Convenio Colectivo y aunque no se haya podido negociar una mejora, los mínimos legales establecidos, ya que los trabajadores necesitan conocer sus derechos. Proponemos que las medidas que se negocien deben de ir encaminadas a fomentar la corresponsabilidad ya que sin ella no es posible la conciliación y de la misma forma, sería deseable conocer y unificar el contenido de la negociación existente en otros países de la Unión Europea ya que puesto que tenemos los mismos problemas, debemos esforzarnos por dar las mismas soluciones.

Situación de la conciliación en Atenas.

La conciliación de la vida laboral y familiar se ha convertido en un tema cada vez más importante en los últimos años en toda la UE debido a los cambios en las características y demandas de trabajo y en la estructura familiar. En concreto, la globalización de la economía, el rápido ritmo del desarrollo tecnológico y una población que envejece, combinada con el aumento del empleo femenino y la Estrategia renovada de Lisboa para alcanzar los objetivos de una mayor participación en el mercado de trabajo, requieren cambios de organización y una mayor flexibilidad para satisfacer las necesidades de la carga de trabajo y de los empleados al mismo tiempo.

Los factores antes mencionados tienen un impacto sobre el trabajador y sobre el éxito de las empresas. Por lo tanto, las cuestiones del equilibrio entre trabajo y ocio, entre carrera y familia, han surgido como una preocupación central de la política de la UE, de los gobiernos nacionales y de la negociación colectiva.

El término "conciliación de la vida laboral y familiar" ha aparecido en los textos políticos de la UE desde hace pocas décadas. Sin embargo, las investigadoras feministas (y el movimiento feminista) ya hablaban de la división de género en las familias y el reparto de las responsabilidades familiares.

Después de mucho debate político (en diversos niveles), el término "conciliación de la vida laboral y familiar" ha llegado a ser más utilizado en relación con las políticas de empleo que en cuestiones de igualdad (políticas para conciliar vida familiar y laboral a nivel nacional o social pueden no abordar necesariamente la segregación de género en la familia).

Tradicionalmente se han incluido diversas medidas para lograr la conciliación, el permiso parental, permiso de maternidad, paternidad, cuidado de niños, beneficios, etc. Desde que el término está estrechamente vinculado a la política de empleo, también incluye los horarios de trabajo, formas flexibles de empleo, la flexibilidad del mercado laboral, permisos específicos, etc. Varios documentos políticos, las directivas (por ejemplo, sobre el permiso parental y el tiempo de trabajo), la Estrategia Europea de Empleo y el programa de acción comunitario sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres hacen referencia a esta materia.

Del mismo modo, la agenda de los interlocutores sociales incluye el tema de conciliación de vida familiar y laboral. Cuestiones como los servicios para los niños y los ancianos, licencias, la estructura de trabajo (trabajo a tiempo parcial, contratos de corta duración, el trabajo compartido, etc), la igualdad de género, la educación permanente y las condiciones de trabajo son interdependientes, y cada vez figuran más en la agenda de negociación colectiva.

Como ha sido tradicional en Grecia, la negociación colectiva sigue siendo centralizada, y el Convenio Colectivo General de la Nación (EGSSE) se firma por periodos de uno o dos años. Estos, así como los acuerdos sectoriales, desempeñan un papel importante en términos de las relaciones laborales.

En cuanto a la jornada de trabajo según el EGSSE, se establece 40 horas de trabajo semanal para el sector privado, y un trabajo diario de 8 horas. Para adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo y con el fin de poner en práctica el derecho a la conciliación, el horario de llegada y de salida puede ser acordado en el seno de la empresa. El cómputo del tiempo semanal, mensual y anual es de: 40 horas semanales, 160 horas mensuales y 1984 horas anuales.

Son días festivos obligatorios el 25 de Marzo, Lunes después de Pascua, la Fiesta de la Virgen del 15 de Agosto y el día de Navidad y días de vacaciones opcionales el 28 de Octubre y el 01 de mayo. De acuerdo con la Ley 380/68 los festivos obligatorios pueden ser definidos como días festivos forzosos por decisión del Ministro de Trabajo, la única diferencia entre dichos dos días de fiesta es que durante las vacaciones forzosas no se puede obligar al trabajador a acudir al trabajo, mientras que durante las vacaciones opcionales depende de la voluntad del empleador o del funcionamiento de la empresa.

Más allá de las fiestas anteriores de obligado cumplimiento, las diversas organizaciones o empresas grandes han establecido otros días del año como días festivos. En estos días se consideran días festivos, o bien si han sido definidos por el Reglamento de Trabajo de la empresa o por la costumbre, ya sea por convenio colectivo, el arbitraje, decreto, reglamento interno o por las costumbres de las empresas. Estas fiestas son: Día de Año Nuevo, Epifanía, Primer lunes de Cuaresma, Viernes Santo, Día del Santo Espíritu, Segundo día después de Navidad y Grandes fiestas locales

En cuanto a la reducción de la jornada por cuidado de hijos menores de 8 años, la excedencia para el cuidado de los niños puede ser utilizada también por el padre siempre que la madre no esté haciendo uso de ella. La reducción de jornada para cuidado de los niños es considerada excedencia para el cuidado -y pagado como tiempo de trabajo- (NGCLA de 1993, artículo 9) y no debe crear condiciones desfavorables en el empleo y las relaciones de trabajo. Los padres que tienen hijos, no importa la edad, con discapacidad intelectual, física y psíquica tienen derecho a la reducción de 1 hora de trabajo con el fin de dedicar más tiempo a las necesidades especiales de estos niños (L. 1483/84).

La reducción de horas de trabajo para la familia con algún miembro con discapacidad, está regulada de acuerdo con el Convenio Colectivo General de la Nación (2006-2007).

La licencia artículo 11 de la General de la Nación Contrato Colectivo de Trabajo 2000-2001 del artículo 7 de la Ley 1483/84, establece que en caso de enfermedad de hijos

a cargo los días de permiso se incrementan hasta 12 días laborables por año, cuando el empleado tiene más de tres hijos.

Por razones de sensibilidad social y apoyo de los empleados con un 50% de invalidez o superior, capaces de trabajar, pero que se enfrentan a problemas cada vez mayores debido a su invalidez, es una reivindicación de la Confederación General de Trabajadores Griegos, estos trabajadores tienen derecho todos los años a un permiso retribuido de seis días hábiles, además de su licencia ordinaria.

El horario de apertura y cierre de los centros de trabajo, es definido por un contrato colectivo de trabajo o por la prefectura de decisiones cuando se trata del sector de comercio. La hora de llegada y de salida puede ser estipulada por las disposiciones establecidas en la regulación de la empresa.

Las madres que trabajan tienen derecho a un permiso de maternidad de 17 semanas en total, de las cuales 8 semanas se conceden obligatoriamente antes de la probable fecha de nacimiento y las 9 restantes después del parto. En caso de que el parto tenga lugar antes de la fecha probable, el resto de la licencia se puede disfrutar después del nacimiento, a fin de completar las 17 semanas (Convenio Colectivo Nacional de Trabajo 2000-2001, artículo 7).

Dicha licencia puede ser, alternativamente, utilizada por el esposo. En este caso, deberá presentar a la empresa un certificado del empleador de su esposa, que justifique que ella no hace uso de la licencia. La Ley 1483/84, modificado por el artículo 25 de la Ley 2639/98 establece la licencia de reproducción parental de 3 meses y medio hasta que el niño llegue a la edad de 3 años y medio para cada padre.

En el período de 30 meses después de la expiración de la licencia del parto, que es de 9 semanas después del parto (General de la Nación Contrato Colectivo de Trabajo de 2004, artículo 8), tienen derecho a llegar más tarde o salir antes, una hora todos los días.

Por otra parte, de acuerdo con el empleador, el programa diario de las madres puede ser modificado por una reducción de dos horas de trabajo diarias, durante los primeros doce meses y por una hora al día durante seis meses adicionales (General de la Nación Contrato Colectivo de Trabajo 2002-2003, el artículo 6).

Esta reducción horaria por lactancia y cuidado, artículo 9 del Convenio Colectivo Nacional del año 1993, según su versión modificada y en vigor establece que el empleado puede solicitar el pago del periodo de tiempo durante el cuál tiene derecho a la reducción de jornada.

Los empleados con hijos de hasta 6 años, y que asisten a la escuela de enseñanza primaria o secundaria, pueden ausentarse durante algunas horas o días de su trabajo, para acudir a la escuela de sus niños. Tal permiso es pagado y puede alcanzar hasta 4 días por año para cada niño. Los padres con niños que asisten al jardín de infancia también tienen derecho a una licencia así. Si ambos padres son empleados, ellos pueden decidir, de común acuerdo cada vez que uno de ellos hará uso de tal derecho, y por cuánto tiempo. Se entiende por supuesto que debe ser dado siempre de forma parcial y nunca por más de un día de trabajo cada vez.

Tienen derecho a una licencia en caso de enfermedad de los miembros u otras personas de la familia, el empleado con contrato indefinido, en una empresa o explota-

ción, independiente de si lleva un año de servicio con el mismo empleador y en el caso de enfermedad de familiares que dependan de él.

Se consideran dependientes a los hijos hasta 16 años - naturales o adoptados- o con más de 16 años que sufren de una enfermedad grave o invalidez, incluye al marido que no puede valerse por sí mismo, padres o hermanos y hermanas. Dicha licencia no se paga, se puede conceder de una vez, o parcialmente y no puede ser más de 6 días laborables en cada año si el beneficiario cuida a un niño, se puede aumentar a 8 días hábiles si el beneficiario tiene dos hijos y 14 días si el beneficiario tiene tres o más hijos (Convenio Colectivo General de la Nación 2009-2009, artículo 5).

En lo que respecta a las adaptaciones de la organización del trabajo se promulgó una ley para regular el Teletrabajo (Ley 2639/98). Dentro de el marco de la estrategia europea para el empleo, el Consejo Europeo ha invitado a los interlocutores sociales a negociar acuerdos, con el propósito de la modernización de la organización del trabajo, incluidas las disposiciones para el trabajo flexible, con el objetivo de la mejora de la productividad, la competitividad de las empresas y la realización del necesario equilibrio entre flexibilidad y seguridad.

Este acuerdo marco incluye la definición y el ámbito de aplicación del teletrabajo. Se reconoce la libre elección del empleado, se describen las condiciones de empleo, las medidas para la protección de datos, el respeto de la vida privada de los socios, los equipos, Salud y Seguridad en el Trabajo, la organización de la empresa, de formación complementaria y, finalmente, los derechos colectivos

Otros permisos: Se pueden solicitar excedencias para compatibilizar el trabajo con otros asuntos, no hay salario pero se garantiza la reincorporación a la empresa.

Así mismo, los empleados con contrato indefinido, que están al servicio del mismo empleador 4 años, que sufran una enfermedad que requiera transfusiones o realizar diálisis renal y que lo ponga en conocimiento del empleador, puede disponer de hasta 22 días al año de vacaciones pagadas adicionales (National General Collective Labor Agreement 2002-2003, article 8)

Dentro de los beneficios sociales ligados a la conciliación, el Convenio Colectivo General del trabajo 2006-2007 recogió la propuesta de la Confederación General de trabajadores Griegos, de que en el caso de que la empresa esté situada en la periferia, a los trabajadores que tengan que desplazarse se les proporcionará un abono transporte mensual con viajes ilimitados. La materialización y aplicación de dicha medida dependerá de cada empresa.

En lo que respecta a los permisos de formación, los estudiantes que participan en Programas para la adquisición de un título de postgrado de una duración mínima anual, o para la obtención del título de doctor en Universidades e Institutos Tecnológicos griegos o del extranjero tienen derecho a una licencia de 10 días hábiles. Estos pueden ser sin sueldo y se da en días completos o de manera parcial y es independiente de la edad del beneficiario, (General de la Nación Contrato Colectivo de Trabajo 2004-05, artículo 10).

Con el fin de facilitar la formación sindical general así como la de los nuevos delegados de personal, en empresas de más de 50 empleados, se prevé otorgar un permiso

adicional retribuido de algunas semanas anuales, Estos empleados son elegidos por la Confederación General de Trabajadores griegos y, beneficia al 1% del personal contratado.

Situación de la conciliación en Berlín.

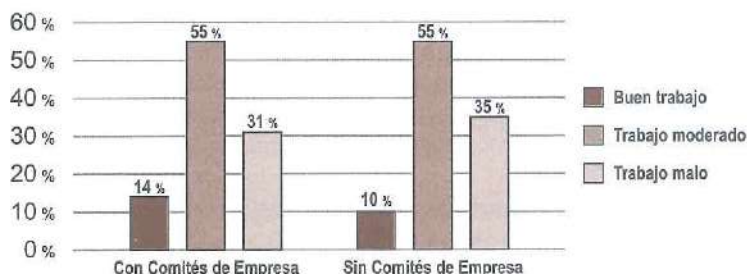
En los últimos años, se ha realizado el intento de unificar criterios válidos en diferentes países para determinar, a través de un índice, la calidad del empleo en función de las condiciones de trabajo y los ingresos.

El índice- DGB "buen trabajo" es resultado del esfuerzo realizado para poder desarrollar un índice a nivel nacional. Este índice debería permitir el análisis, con base científica, de la calidad del empleo en Alemania, proporcionando indicadores en una escala de 0 a 100, que midan la calidad de las condiciones de trabajo desde el punto de vista de los empleados. En función del valor del índice se considera:

- Valores entre 80 y 100: buen trabajo
- Valores entre 50 y 80: trabajo moderado
- Valores por debajo de 50: trabajo malo.

El cuestionario se basa en 31 preguntas sobre 15 dimensiones de la calidad del empleo, valorados estrictamente desde el punto de vista de los trabajadores y agrupados en tres índices generales: Recursos (por ejemplo, influencia), de carga y estrés (por ejemplo, la presión del tiempo) e ingresos y seguridad.

1. El Índice parcial de "recursos", se obtiene de las valoraciones de los siguientes aspectos: Habilidades formativas y desarrollo personal, creatividad, oportunidades para promocionar, flujos de información, gestión de calidad, cultura corporativa, clima laboral, sentido del trabajo y regulación de los tiempos de trabajo.
2. Índice parcial "carga / carga y estrés ": Valora la intensidad del trabajo, los requisitos emocionales y los requisitos físicos.
3. Índice parcial "Seguridad en el trabajo e ingresos": Perspectivas de futuro y seguridad en el trabajo, ingresos.



Relación entre el índice "Buen Trabajo" y la existencia de Comités de Empresa

La diferencia entre ambos proyectos es que el Índice-DGB se obtiene a través de las opiniones de los empleados y el proyecto de UGT se articula en base al análisis de la regulación (nacional, regional y de empresa)

Situación de la conciliación en Budapest.

Las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral que contempla la ley son las siguientes:

- 24 semanas permiso maternal.
- 80% del salario de la madre hasta el primer año de la vida del niño.
- Aproximadamente 100 € al mes hasta el tercer año del niño. (Desde el 1 de Mayo de 2010 solo hasta el 2º año, pero el nuevo gobierno quiere cambiarlo)
- Las trabajadoras tienen protegido el empleo desde la notificación del embarazo hasta el tercer año de la vida del niño y puede disfrutar de un excedencia para su cuidado hasta los tres años.
- 5 días para el padre (a disfrutar en los primeros dos meses después del nacimiento)
- 2-7 días adicionales para solo uno de los padres hasta los 16 años de los niños
- Es posible el cuidado de los niños en casa hasta los 12 años si es necesario, pero sin retribución.
- Diariamente 2 horas de lactancia en los primeros 6 meses. Todos los días una hora en los primeros nueve meses para su cuidado
- Debe permitirse el tiempo necesario para pruebas de embarazo y procesos reproductivos.
- La trabajadora embarazada en caso de riesgo tiene derecho a la reubicación en otro puesto de trabajo.
- Horas extraordinarias: No se permite su realización por la madre en el primer año del niño
- Movilidad: La madre no puede ser trasladada movido a otra ubicación de la empresa sin su consentimiento en los tres primeros años del niño.

Otras normas relativas al tiempo de trabajo:

- Licencia sin sueldo para cuidar de un pariente cercano por un período de tiempo más largo.
- Licencias de estudio (durante los ejercicios, 4 días por examen, 10 días para escribir la tesis).
- Licencia sin sueldo por la construcción con medios propios de la vivienda.
- El trabajador es libre de elegir $\frac{1}{4}$ - de sus vacaciones, estas son de 20-30 días laborables en función de la edad, a partir de los 45 años se tienen 30 días.

Igualdad de trato y de oportunidades en el lugar de trabajo.

En los convenios se regula:

- Las vacantes y el proceso de contratación.
- Se determinan las condiciones de empleo.
- El despido.
- La formación.
- Las prestaciones.
- La participación en las organizaciones de trabajadores.

- Los procedimientos disciplinarios y de responsabilidad financiera por daños y perjuicios.
- La "Igualdad de remuneración por trabajo de igual valor". (Ley de igualdad; Autoridad de Igualdad de Trato; Plan de Igualdad)

La mayoría de los convenios colectivos son de empresa.

Existen unos 3300 Convenios Colectivos que afectan a 887.000 personas, 33% (2004).

Existen algunos convenios sectoriales: industria de la panadería, industria de la construcción, la Hotelería, el turismo y la industria eléctrica.

Existen 20 Convenios Colectivos firmados con más de un empleador.

La mayor parte de los convenios se negocian en el sector público y en las grandes empresas con alto número de empleados.

Los elementos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, regulados por la ley o por los planes locales de igualdad son:

- El empleado que forma una familia monoparental, tiene el derecho a disponer de dos tercios de sus vacaciones libremente.
- Apoyo a los desplazamientos
- Ayuda (para casos diferentes, por ejemplo funeral, vis maior, etc)
- Vida y seguro de pensiones
- Apoyo de la vivienda
- Ayudas a la escuela de los trabajadores con hijos.
- Compensación excepcional después de cinco o 10 años empleados en la misma empresa.
- Muchos Convenios Colectivos no contienen ningún tipo de medida en este sentido. En caso de haberla, existe gran variabilidad de año en año debido a los continuos cambios en la legislación fiscal.

Los argumentos más comunes de los empleadores contra las medidas de conciliación en nuestro país son: "No hay necesidad de ello", "Caro", "Es que requieren gran cantidad de tareas de organización", "La mayoría de las veces trabajo flexible significa en Hungría horas extras flexibles"

¿Para qué las medidas de Conciliación?:

- Son una ventaja competitiva para la empresa.
- Reduce las fuentes de estrés para los trabajadores.
- Los empleados estarán más comprometidos y motivados.
- Aumenta la productividad
- Tanto el empleador como el empleado puedan beneficiarse de ella.

Recomendaciones para la negociación colectiva.

Desde el momento en que se establecen los departamentos de la Mujer en el sindicato todos los años se recogen sus sugerencias de cara a su inclusión en la negociación colectiva. (En Hungría las negociaciones colectivas se realizan a nivel de lugar de trabajo). En estas recomendaciones de la Junta MSZOSZ de la Mujer se

sugiere la formulación de normas que faciliten a las mujeres el desempeño del trabajo, en lo relativo al tiempo de trabajo-horarios, los beneficios (soportes, tiempo libre, etc), las regulaciones sobre la aplicación de los impuestos.

Esta serie de recomendaciones formuladas por el Comité Ejecutivo del Consejo de la Mujer y por los miembros del Consejo de la Mujer, son trasladadas a los convenios colectivos ya que es necesarios hacer visibles las demandas y obligaciones y que aparezcan escritas en los textos.

Como ejemplo de Buena Práctica, hemos analizado las condiciones laborales de la empresa IBM, Vác. En 2008 se le otorgo el Family-friendly Workplace, premio que se otorga a las grandes compañías.

Historia de IBM en Hungría.

En 1936 IBM se implantó en Hungría, dos años después la compañía tenía 20 empleados. En 1950 la empresa fue incautada, en el año 1990 comenzó el proceso de reestructuración renovando totalmente los productos y servicios. Posteriormente, en 1995, la planta HDS se estableció en Székesfehérvár. En 1998 se ubicaron los Centros Regionales de Apoyo: Centro financiero y de TI y el Comando Ejecutivo. En 1999 comienza en Vác la producción de Shark. En 2002 se cierra la planta de Székesfehérvár. En los años posteriores, IBM ha ido ampliando sus servicios en el país.

Cláusulas relacionadas con la conciliación que figuran en el convenio colectivo de empresa:

1. Contrato de estudios: Supone el pago por la empresa de la cuota de inscripción, libros de texto, gastos de viaje y 4 días libres para la realización de exámenes.
2. Recompensas como política corporativa de IBM, incluyen primas en efectivo, cenas, obsequios con el logotipo de IBM, premios a la productividad, Ayudas para la compra de vivienda, Programa "Recomendar a un amigo", y reconocimiento de los 5 y 10 años empleados en IBM.
3. Adelanto salarial.
4. Ayuda para gastos de funeral.
5. Apoyo a la movilidad: Ayudas al desplazamiento y políticas de acercamiento a la empresa.
6. Gastos de desplazamiento: Autobús, tren, abonos mensuales financiados por IBM (por ley) o el reembolso parcial de la gasolina del automóvil.
7. Cheque gourmet.
8. Comedor de personal: Restaurante, bar y máquinas expendedoras.
9. Ayuda escolar: En el mes de agosto, para ambos padres si trabajan en IBM (por ley).
10. Seguro de vida: Un año de salario para la familia si el trabajador muere (política de IBM)
11. Programa para empleados de móviles de uso privado

12. Contribución al fondo de pensiones voluntario.
13. Días extra: 2 días por matrimonio, 1 día por funeral
14. Protector pantalla de visualización de datos: Gasto cubierto por IBM
15. Tiempo parcial/teletrabajo en casa para los padres si el puesto permite la flexibilidad.

Otros beneficios que proporciona IBM:

- Campamento de verano para hijos de trabajadores (nacional o extranjero)
- Programas de bienestar y prevención sanitaria: En total, 9 programas en 2009, y 13 en 2010: donación de sangre, análisis de sangre, examen médico de neumología, programa de entrenamiento personal, revisiones ginecológicas, exploración de abdomen, revisión del sistema circulatorio, examen personal de salud (consulta personal), la consulta por migrañas, dermatología, revisión de rayos X de pulmón. Todos los gastos corren a cargo de la empresa.

Situación de la conciliación en Roma.

El proyecto presentado se inscribe en un momento de crisis muy desfavorable para el mundo del trabajo y no sólo para él. Antes de realizar un estudio profundo de la situación italiana con respecto a las medidas de conciliación entre la vida laboral y vida familiar y personal, parece oportuno hacer alguna consideración a esta crisis que se nos presenta, como una nueva forma de "terrorismo" que no se libra con armas convencionales, sino a través de una especulación financiera, resultado de una ideología capitalista, inhumana y salvaje.

La crisis que atraviesan nuestros países en la actualidad es verdaderamente una crisis económica pero también una crisis social. Sólo tenemos que pensar que una gran parte de las familias italianas con sus ingresos no cubren los costes de la tercera y cuarta semana del mes, digo esto, porque tenemos que ser conscientes del contexto general en el que desarrollamos nuestra actividad sindical.

De todos modos, a pesar de esta situación de enorme dificultad, debemos mirar hacia el futuro con cierto optimismo o al menos con una legítima esperanza de progreso. Por estas razones, es importante llevar a cabo iniciativas similares, comunes entre los sindicatos de las capitales de Europa, para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y de todos los ciudadanos. Uno de los pilares de la construcción de la Unión Europea es la libre circulación de personas dentro del espacio comunitario. Pero esta libertad no es completa, y nunca será real si no se unifican, por ejemplo, los derechos contractuales de los trabajadores.

Y es realmente este espíritu el que ha llevado a desarrollar este proyecto.

En la realidad italiana de hoy, los cambios sociales ligados a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, el alargamiento de la vida, el aumento de la edad de escolarización, la crisis de la vivienda y la movilidad de las personas, unido a los cambios estructurales del propio mercado laboral, ponen en evidencia, la necesidad de la conciliación entre la vida laboral y las exigencias de la vida personal.

De los Estado miembros de la unión Europea, Italia tiene una de las legislaciones más prolija y, quizás más innovadora, en cuanto a considerar los diversos aspectos del problema, desde la protección a la salud o el proceso educativo hasta el desarrollo de la igualdad de oportunidades, la gestión de la organización del trabajo o de la distribución de los horarios de la ciudad.

En este contexto las principales leyes son: la N. 125/91 (Acciones positivas para la igualdad hombre-mujer en el trabajo), la N. 53/2000 (Disposiciones para el apoyo a la maternidad y paternidad, para el derecho a la formación y para la coordinación de los tiempos de la ciudad) y el Derecho legislativo n. 151/2001 (Texto único de la disposición legislativa en materia de apoyo a la maternidad y paternidad, una norma del art. 15 de la Ley 53/2000), Derecho legislativo n. 115/2003 (modificado e integrado al Decreto legislativo 151/2000), Decreto legislativo n. 198/2006, Libro III, Título I, Capítulo V, art. 51 "Código de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres".

Todavía y pese a la extensa normativa, conciliar las exigencias personales y familiares con el desempeño de la actividad laboral no es fácil. Ya sea por la escasez de servicios públicos ofertados al ciudadano, por una herencia cultural que lucha para adaptarse a los nuevos modelos de vida y sociedad y, sobretodo, por un difuso recurso al trabajo sumergido que se escapa a cualquier control jurídico o contractual.

Durante la juventud, la carencia de adecuadas cotizaciones sociales, los bajos salarios, el desempleo y la precariedad, hacen muy difícil la posibilidad de constituir una familia, sea o no de tipo tradicional.

Respecto a años pasados, el número de ocupados con contrato indefinido ha disminuido notablemente, por lo que así, un menor número de personas pueden acceder a los beneficios garantizados en los convenios colectivos nacionales o de la legislación existente en la materia.

Completa el cuadro, la baja utilización de los permisos parentales por parte de los padres, que confirma el peso cultural en la división de roles y que es explicable también por la desventaja económica derivada de la pérdida de salario que conlleva.

Entre otras, una encuesta del INPS muestra como nuestra región es la más avanzada en este campo, de hecho en el 2008, el INPS del Lazio ha proporcionado 27.974 indemnizaciones por maternidad obligatorias y 24.774 de ellas facultativas. De estas últimas, el 14% (3.468 personas) son padres, el 96,4% de estos residen en Roma y se corresponden con el 20% nacional, un signo que demuestra la implicación creciente, aunque no todavía suficiente, de los hombres en la crianza y educación de los hijos.

El ISFOL (Instituto para el Desarrollo de la Formación Profesional de los Trabajadores) ha elaborado un estudio sobre los factores que determinan la inactividad femenina, realizado sobre una muestra representativa de población de mujeres entre 25 y 45 años que tiene como objetivo conocer las causas de la baja participación femenina en el mercado laboral.

Los resultados indican que las causas de la inactividad femenina giran en torno a la familia (división de tareas de los cónyuges y la carga de trabajo ligada al cuidado de los hijos y de las personas dependientes), el desarrollo del modelo de Estado de Bie-

nestar (la falta de servicios para la infancia, la presencia de redes familiares e informales) y la organización del trabajo (los bajos niveles de conciliación entre el trabajo y la familia y la rigidez de los horarios laborales).

Cierto es que la actual crisis económica y las restricciones de la balanza pública no favorecen, a corto plazo, una mejora de la situación, sin embargo sí se registran algunos pasos concretos en el desarrollo de políticas de conciliación para los próximos años.

Con ese fin, se ha promovido por parte de las organizaciones sindicales de acuerdo con las asociaciones empresariales, la conferencia de los Estados-Regiones que se desarrolló el 29 de Abril de 2010, y en la que se acordó la utilización de 40 millones de euros del Fondo de Igualdad de Oportunidades, en un plan en el que se establecen cinco objetivos específicos:

La medida principal consiste en la creación o implementación de "casas nido", servicios e intervenciones similares definidos según las diversas realidades territoriales. Se ha puesto un particular acento en la "mamá de día", inspirada en una experiencia de los países del centro y del norte de Europa, y ya experimentada en algunas regiones: se trata de una educadora familiar que cuida a un máximo de cinco niños de edades comprendidas entre 0 y 3 años en el propio domicilio.

Del Plan forman parte también medidas para favorecer la vuelta de los trabajadores que han disfrutado de permisos parentales o por motivos familiares, con cursos de formación, capacitación y adaptación a las nuevas tecnologías, incentivos para el teletrabajo mediante la adquisición de equipos, paquetes de software y la activación de líneas de ADSL, con un suministro de vales para la adquisición de servicios para el cuidado de dependientes (nidos, ludotecas, centros estivales, centros de día para ancianos...), o también en forma de "buen trabajo" en la prestación de servicios y apoyo a tipologías contractuales que faciliten la conciliación, como los bancos de horas, teletrabajo, tiempo parcial, programas locales de tiempo y horarios, el apoyo a intervenciones experimentales propuestas por las Regiones y las Comunidades Autónomas para la inclusión de un registro municipal de niñeras y cuidadoras.

Cada Región deberá disponer dentro de cuatro meses de un plan de actuación, que comprenda al menos dos o tres tipologías de intervención entre aquellas indicadas en el documento y firmará un acuerdo para acceder a la primera parte de la financiación.

El reparto de los recursos está definido en base al peso de la población entre 0 y 3 años, así como a las tasas de ocupación y actividad femenina y al porcentaje de los permisos parentales utilizados.

Otro de los puntos decisivos en la defensa de las buenas prácticas de conciliación es aquello puramente sindical. El CCNL, ya sea en el sector público como en el privado transponen la disposición de ley y la mejora, especialmente en la contratación descentralizada de segundo nivel y en la empresa.

De hecho, es determinante el entendimiento entre los representantes sindicales de la empresa y la patronal, si se parte del supuesto de que las medidas de conciliación son, no sólo de una indudable utilidad social en la mejora de la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras, sino también un beneficio económico para las propias empresas.

Es obvio que los trabajadores, en condiciones de poder ejercitar mejor sus deberes como padres y/o de otra naturaleza familiar o relacionada con la seguridad y la dignidad humana, desempeñarán con más serenidad y diligencia sus deberes profesionales.

En esta dirección y teniendo en cuenta las dificultades financieras de las empresas públicas y de las pequeñas y medianas empresas con la actual crisis económica, se dirige el artículo 38 de la Ley de 18 de junio de 2009, número 69 que prevé el pago de las contribuciones, de los que, al menos el 50% se destine a empresas de hasta 50 empleados, empresas sanitarias y hospitalarias que apliquen acciones positivas para conciliar la vida laboral y personal.

Para concluir, se puede decir que el problema de la conciliación en Italia está presente, ya sea desde el punto de vista legislativo o contractual, y para conseguir todos sus efectos positivos, se necesita todavía acabar con tantas barreras culturales y sociales que obstaculizan su aplicación.

3. RESULTADOS COMPARADOS ENTRE REGIONES

Horarios escolares, comerciales y de la administración

Como podemos ver en el cuadro siguiente, la sociedad actual nos permite consumir y trabajar sin que exista para ello problemas de conciliación; los problemas surgen entre las facetas del cuidado de menores y dependientes y las gestiones con las administraciones y la vida laboral.

	Población total	Población 0-3	Plazas escolares 0-3 públicas		Población mayor de 75 años	Plazas residencias públicas	
			Número	Tasa de cobertura		Número	Tasa de cobertura
Berlín	3.395.189	85.597	32.526	38 %	232.220	30.000	12,9 %
Comunidad de Madrid	6.386.932	354.520	24.000	6,8 %	457.021	22.845	5,0 %
Attiki	3.894.573	178.481	Sin datos	Sin datos	212.240	Sin datos	Sin datos
Közép Magyarország	2.842.374	133.400	10.278	7,7 %	208.031	23.120	11,1 %
Lazio	5.646.154	262.271	11.042	4,2 %	487.428	5.178	1,1 %

Sólo fijarnos en los recursos públicos que existen para menores y dependientes en las distintas regiones nos da una idea de los escasos recursos que las administraciones públicas dedican a los menores que aún no han llegado a la edad de escolarización obligatoria y a los mayores de 75 años (con alta probabilidad de dependencia) son claramente insuficientes.

Como podemos observar, la tasa de cobertura de plazas públicas para menores de 3 años en Berlín es la más elevada de las regiones estudiadas, seguida por Budapest, Madrid y Lazio, no existiendo datos respecto de Atenas, y lo mismo sucede en las plazas públicas en residencias de mayores.

En todos los casos la cobertura es mayor para el cuidado de menores que para el de ancianos, y ello se debe a que la aparición de grandes contingentes de personas de la "cuarta edad" es un fenómeno relativamente nuevo, ya que el aumento de la esperanza de vida ha sido espectacular en los últimos 30 años.

Esta falta de plazas públicas para el cuidado de menores y dependientes, es un importantísimo freno para la incorporación de la mujer al mundo laboral, ya que aunque exista una red de servicios privados que aumenten la tasa de cobertura de los servicios, su precio hace que en los hogares se planteen "que no compensa" que la mujer, que es la principal cuidadora, se incorpore al mundo laboral para cambiar en muchos casos su sueldo por los honorarios que deberían de pagar por los servicios privados.

Pero el problema con los menores continúa aún cuando ya tiene edad para la escolarización obligatoria, puesto que sus horarios lectivos y las vacaciones escolares tampoco son fácilmente compatibles con una jornada laboral normal, tal y como podemos ver en el siguiente cuadro.

	Edad de escolaridad garantizada	Edad de escolaridad obligatoria	Horario escolar a los 7 años	Horario escolar a los 12 años	Vacaciones		
					Verano	Invierno	Otras
Berlín	6	6	Entrada 7.45 - 8.15 Salida 12.45 - 14.15	Entrada 7.45 - 8.15 Salida 12.45 - 14.15	10 semanas	1 semanas	7 días
Comunidad de Madrid	3	6	9.00 - 14.00 9.00 - 12.30 14.30 - 16.30	8.30 - 14.30	11 semanas 23/6 - 14/9	2,5 semanas 23/12 - 7/1	11 días
Attiki	sin datos	5	8.00 - 12.30	8.00 - 14.15	13 semanas 90 días	2 semanas 15 días	15 días
Közép Magyarország	6	6	8.00 - 12.45	8.00 - 13.45	11 semanas 15/5 - 1/9	1,5 semanas 22/12 - 2/1	2 semanas
Lazio	30 meses	6	8.00 - 12.30 24 h. x semana	29 h. x semana	13 semanas 12/6 - 12/9	2,5 semanas 23/12 - 6/1	13 días

Si tenemos en cuenta que la jornada media trabajada y los días de vacaciones retribuidos que tiene los trabajadores de las regiones socias del proyecto, vemos como compatibilizar los intereses de los menores y el tiempo de trabajo es una tarea de gran dificultad.

	Jornada Media Semanal	Nº medio de días de vacaciones retribuidos
Berlín	35,7	29
Comunidad de Madrid	38,8	20
Attiki	42,5	22
Közép Magyarország	39,8	22
Lazio	38,0	22

Como podemos observar, los trabajadores alemanes tienen menor jornada laboral y más vacaciones, a la vez que sus horarios escolares son similares a los de los otros países pero las vacaciones escolares son sensiblemente inferiores.

Los países del entorno mediterráneo, donde tradicionalmente la presencia de la mujer en el mundo laboral ha sido baja, no han adaptado ni las relaciones laborales ni los sistemas educativos a las nuevas necesidades sociales.

El desfase que se ha producido entre el momento en que las mujeres se han incorporado al trabajo productivo y inadecuación de las relaciones laborales y las políticas educativas han generado una importante caída en la tasa general de fecundidad que en ninguno de los países que colaboran en este proyecto llega a alcanzar el 1,4 hijos por mujer, mientras que países como Suecia, Dinamarca o Noruega se sitúan en el 1,8.

Si atender a los menores y dependientes no es fácil, tampoco lo es el mantener conciliar la vida laboral con las tareas administrativas que todo ciudadano suele realizar. En Berlín los horarios de las oficinas de impuestos parecen estar mejor adecuados a las

necesidades de los ciudadanos, ya que un día a la semana permanecen abiertas durante diez horas de manera ininterrumpida, compensando a los trabajadores de esta administración con una finalización de la jornada el viernes a las 13,30.

	Horario Oficina Impuestos Lunes a Jueves	Horario Oficina Impuestos Viernes	Horario Oficina Impuestos Sábados
Berlín	Lunes a miércoles 8.00 - 15.00 Jueves 8.00 - 18.00	8.00 - 13.30	Cerrado
Comunidad de Madrid	9.00 - 14.00	9.00 - 14.00	Cerrado
Atlíki	7.30 - 15.00	9.00 - 14.00	Cerrado
Közép Magyarország	8.00 - 16.30	8.00 - 14.00	Cerrado
Lazio	9.00 - 13.30 14.30 - 17.00	9.00 - 13.30	Cerrado

Por el contrario la posibilidad de consumir es casi ilimitada en las regiones en estudio, lo podemos hacer al medio día, a la salida del trabajo, los sábados e incluso muchos domingos.

	Horario ZARA Lunes a viernes	Horario ZARA Sábado	Festivos/domingos abiertos
Berlín	10.00 - 20.00	10.00 - 20.00	Ninguno
Comunidad de Madrid	10.00 - 21.00	10.00 - 21.00	(22 al año) 10.00 - 20.30
Atlíki	9.00 - 21.00	9.00 - 15.00	Ninguno
Közép Magyarország	10.00 - 19.00	10.00 - 19.00	(periodos especiales) 10.00 - 20.00
Lazio	10.00 - 21.00	10.00 - 21.00	(todos) 10.00 - 20.30

4. MEDIDAS INCLUIDAS EN LEGISLACIÓN

En el estudio hemos podido observar que las mejoras que se producen en materia de conciliación en los convenios sectoriales de los distintas regiones son muy escasas respecto a lo que determinan las leyes.

En la gran mayoría de los casos lo regulado en el convenio no mejora las dificultades que los trabajadores tienen para conciliar su vida familiar, personal y laboral. La mayoría de las mejoras, cuando las hay, son la concesión de algún día libre por motivos concretos, por ejemplo fallecimiento de familiares, traslado de domicilio, etc..

Es por ello que nos vamos a centrar en las diferencias que se han encontrado en las leyes.

La jornada laboral y vacaciones

En todas las zonas estudiadas la ley habla de 8 horas diarias y 40 semanales, si bien como podemos ver en la tabla siguiente, la media trabajada es muy dispar entre los distintos países.

	Media de horas trabajadas al mes			
	2006	2007	2008	2009
Alemania	35,6	35,5	35,6	35,7
Grecia	42,7	42,5	42,4	42,5
Hungría	40,3	40,2	40,1	39,8
Italia	38,5	38,4	38,2	38,0
España	39,4	39,3	39,1	38,8

Lo mismo que nos sucedía en el tema de horarios escolares, administrativos y comerciales, es en Berlín donde se dan unas mejores condiciones para los trabajadores, ya que es allí donde la jornada laboral es, en principio, más corta, y por lo tanto favorece mejor la conciliación.

Esta situación lleva a que el porcentaje de trabajadores involuntarios a tiempo parcial sea mucho mayor en Grecia, Italia y España que en Alemania. La situación de Hungría no es comparable porque el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial es muy pequeño, y por lo tanto los valores tienen poca representatividad.

Alemania	19,5
Grecia	25,9
Hungría	4,6
Italia	28,8
España	35,5

% de trabajadores involuntarios a tiempo parcial sobre el total de trabajadores a tiempo parcial

Pero es que Berlín, además de tener una menor jornada, tiene mayor número medio de días de vacaciones, ya que son 29 días laborables frente a los 22 del resto de regiones en estudio. Además, la ley en esta región establece que en caso de enfermedad, debidamente justificada, durante las vacaciones, esos días no contarán en el cómputo de las mismas.

Permisos de maternidad y paternidad, lactancia y cuidado de menores

Los permisos por maternidad están presentes en todas las regiones estudiadas, si bien hay variaciones importantes en estos permisos, tal y como vemos en la siguiente tabla:

	Permiso Maternidad		Permiso Paternidad		Parental (cualquiera de los progenitores)		Excedencia (no remunerada)
	Tiempo	Retribución	Tiempo	Retribución	Tiempo	Retribución	Tiempo
Berlín	6 semanas antes del parto	100 %	—	—	8 semanas después del parto. El resto hasta los 12 meses del bebé si lo utiliza sólo un progenitor, y hasta los 14 si lo utilizan los dos	100% 67% (y es posible trabajar la parte complementaria. Máximo 1800 €)	—
Atenas	17 semanas	100 %	2 días	100 %	—	—	7 meses
Budapest	24 semanas	70 %	5 días	100 %	3 años en 2009 2 años en 2010 y de nuevo serán 3 años en 2011. (El nuevo Gobierno quiere cambiarlo a 4 años)	70% (máximo 70% del doble del salario mínimo)	1 año
Roma	21 semanas	80 %	En caso enfermedad grave, muerte o abandono de la madre, el tiempo que resta lo puede disfrutar el padre	80 %	12 meses (6 la madre y 6 al padre)	30 %	—
Madrid	6 semanas	100 %	2 semanas (4 semanas en 2011)	100 %	10 semanas que puede disfrutar la madre, o el padre si ésta se lo cede	100 %	Hasta los 3 años

Nuevamente es la Región de Berlín donde se dan las mejores condiciones para tener hijos, ya que el menor puede garantizarse el cuidado de alguno de sus progenitores hasta los 14 meses, con una merma del 30% en el salario del progenitor que lo disfruta, pero que, además, puede trabajar en jornada parcial. Además, el hecho de que si el permiso es disfrutado por los dos progenitores se amplía en dos meses, es una medida que favorece la corresponsabilidad. Este permiso con retribución del 67% se puede disfrutar, de acuerdo con el empleador, hasta el octavo año de vida del niño.

España ha iniciado el camino de fomentar la corresponsabilidad al autorizar en el año 2007 un permiso exclusivo para el padre (si el no lo coge el permiso se pierde) de 2 semanas, que se ampliarán a 4 el próximo 1 de enero de 2011.

En el caso de Budapest, existe la posibilidad de disponer de una licencia hasta el año de edad del bebé del 70 %, si bien el máximo que se puede cobrar es de, aproximadamente, 400€ mensuales. Evidentemente, el coste de la vida no es el mismo en cada una de las ciudades, pero el máximo de lo que se cobraría en Budapest es un 77% inferior a lo que se cobraría en Berlín, mientras que una entrada para el cine nos costaría sólo un 26% menos (Fuente Facua).

Las medidas que existentes en Roma y Atenas son claramente insuficientes, no fomentan la corresponsabilidad y dificultan, claramente, la incorporación y el mantenimiento de las mujeres en el mundo laboral.

Respecto a los permisos para la lactancia, Atenas no dispone de regulación al respecto, En Roma se disfrutan de 2 horas diarias durante el primer año (o una si la jornada es inferior a 6 horas) o media hora si el centro de trabajo dispone de guardería. En Budapest se disponen de 2 horas al día durante los seis primeros meses del bebé para la lactancia, y de 1 hora los nueve primeros meses para cuidado del menor (este permiso no sé si es retribuido)

Los permisos para el cuidado de menores tienen una gran variabilidad en cada uno de los países:

- En España está prevista una reducción de jornada de entre 1/8 y la mitad con pérdida de sueldo, durante los ocho primeros años de vida del menor. También puede disfrutarse de un permiso sin sueldo de hasta 3 años. Para el cuidado de familiares con enfermedad grave, hospitalizados o por operación quirúrgica se establece una licencia de dos días naturales.
- En Alemania se pueden disfrutar licencia sin sueldo de hasta diez días hábiles al año para el cuidado de hijos enfermos, siendo para el total de hijos de 25 días para cada uno de los padres. Para mayores licencias, el trabajador tiene derecho a solicitar durante seis meses una jornada parcial, siempre que la empresa tenga más de 15 trabajadores. Si se demuestra que es el único que puede cuidar del menor enfermo, la seguridad social paga una parte de la licencia.
- En Italia, cada uno de los progenitores tiene el derecho de disponer de hasta cinco días laborables al año para el cuidado de un menor de ocho años.
- En Grecia se establece un permiso sin sueldo de entre 6 y 14 días anuales, en función del número de hijos, para su cuidado en caso de enfermedad, para menores de hasta 16 años. Para madres viudas o solteras 6 días más al año. En Grecia, entre los dos progenitores tienen hasta 4 días al año retribuidos, que se podrán coger en horas, para visitar la escuela de los hijos que estén. jardín de infancia, primaria o secundaria
- En Hungría uno de los progenitores tendrá derecho a 2 días retribuidos si tiene un hijo, 4 si tiene dos y 7 por más de dos, hasta que cumplan los 16 años.

Como podemos observar, si bien no es en Berlín donde el permiso retribuido es más extenso, la posibilidad de cobrar por parte del seguro unos ingresos en caso de necesidad grave de cuidado, hace que la conciliación en esa región sea más fácil.

La licencia que existe en Grecia para visitar el centro escolar de los menores que cursen estudios hasta secundaria, es un buen mecanismo de conciliación que supone una ayuda importante frente al fracaso escolar. También en esta región existe una normativa que impide que una mujer pueda ser trasladada sin su consentimiento desde que comience su embarazo hasta que el menor tenga 3 años.

Trabajo a turnos - nocturno y cuidado de menores y dependientes

- El empleador tendrá la obligación de cambiar el turno al trabajador nocturno, a petición de este, cuando haya en el hogar un menor de 12 años o un familiar/conviviente enfermo, siempre que no puedan ser cuidados por otras personas.
- En Italia se hace mención a que la madre no puede trabajar de noche hasta que el niño tenga un año. Entre uno y tres no estará obligada, así como cualquier trabajador que tenga a su exclusiva custodia un menor de 12 años o una persona con discapacidad.

Permisos para el cuidado de familiares dependientes

- En España por cuidado de un familiar tiene de hasta segundo grado, siempre que no tenga actividad retribuida y conviva con el trabajador, se tiene la posibilidad de reducir la jornada de trabajo entre 1/8 y la mitad, con pérdida de salario, durante dos años. También durante dos años se podrá solicitar un licencia sin sueldo. En el supuesto de enfermedad grave, hospitalización u operación quirúrgica, se tendrá derecho a dos días naturales. El principal problema en el caso de España es la propia definición de dependiente, ya que en muchos casos, sobre todo para el cuidado de mayores, los mismos no son convivientes del trabajador pero no por ello dejan de depender del mismo.
- En el caso de Alemania, al igual que sucedía en el cuidado de menores enfermos, si existe un familiar y se puede demostrar que el trabajador es el único que puede cuidar de él, se puede solicitar una jornada parcial, siempre que la empresa tenga más de 15 trabajadores, o una licencia sin sueldo de hasta seis meses, que podría, en algunos casos ser abonada por la seguridad social. También se puede disponer de diez días de permiso sin sueldo por cuidado de un familiar.
- En Italia se pueden disfrutar de hasta tres días hábiles al año de licencia con sueldo por enfermedad grave documentada de cónyuge o familiar de hasta 2º grado, incluido el cónyuge separado. Cualquier trabajador conviviente un familiar con discapacidad severa podrán disfrutar de tres días al mes de licencia pagada, este permiso podrá disfrutarse si es para el cuidado de los padres aunque el trabajador no sea conviviente, siempre que los cuide con continuidad y exclusividad.. Por periodos superiores a estos tres día se podrá acordar con el empleador la posible forma de realizar el trabajo. También se puede solicitar una licencia de hasta dos años sin sueldo para cuidar a un familiar con gran discapacidad, siempre que lo cuide con continuidad y exclusividad con un pago del 100% de su salario, con un máximo de 36.000€
- En Grecia se especifica que el trabajador podrá disponer de hasta seis días al año sin sueldo para cuidar a familiares solteros o viudos que no puedan valerse por sí mismos. También se dispone de una reducción de jornada de una hora diaria, sin salario.
- En Hungría el empleador deberá de permitir la licencia sin sueldo de un trabajador de entre 30 días y dos años para el cuidado de ancianos o familiares dependientes, siempre que justifique la necesidad.

Asistencia a consulta médica / técnicas de preparación al parto / reproducción asistida

- Ninguno de los países hace referencia a permisos para asistencia a consulta médica del trabajador. Si hay licencias por enfermedad, pero permisos para la realización de las pruebas y reconocimientos para el diagnóstico y seguimiento de la enfermedad no están recogidos. Debería ser regulado por negociación colectiva, pero de las regiones y convenios estudiados sólo se menciona en metal y grandes almacenes en Madrid. Se suele referenciar en los convenios de empresa, si bien recordemos que hay una gran mayoría de trabajadores asalariados en empresas de menos de 50 trabajadores, que no suelen tener ni convenio propio ni representación sindical.
- Por el contrario, respecto a los exámenes prenatales hay mención específica de asistencia de la trabajadora en Madrid, Roma, Budapest y Berlín. En esta última región, se hace mención a que el derecho se circunscribe a los exámenes que se realicen mediante el seguro obligatorio de salud.
En ninguno de los países se regula la asistencia del padre.
- Para asistir a las técnicas de preparación al parto en Madrid el permiso es retribuido. En Italia la ley remite a posibles acuerdos con la empresa. En Budapest existe el permiso (no sé si retribuido) para las necesidades vinculadas a la reproducción humana.
- Respecto a las técnicas de reproducción asistida, tampoco existe regulación específica excepto en Budapest donde existe el permiso especificado en el punto anterior.
- El acompañamiento a visita médica con menores y dependientes tampoco está establecido en la ley, siendo posible la utilización del tiempo para el cuidado para la realización de estas cuestiones. Debería de existir una regulación específica.

Permisos para Formación

- En Madrid se establece la posibilidad de elección de turnos (debiéndose desarrollar esta posibilidad en negociación colectiva) y permiso retribuido por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes de estudios oficiales.
- En Berlín existe un permiso retribuido de 10 días hábiles en el plazo de dos años, si bien para los menores de 25 años el permiso es de 10 días hábiles al año.
- En Roma la regulación es muy similar, si bien la mejora al establecer que los trabajadores que cursen estudios oficiales no estarán obligados a realizar horas extraordinarias.
- En Atenas existen 4 días de permiso para cada examen de estudios oficiales y 10 días para la presentación de tesis doctorales y de grado.
También hay una semana al año de permiso para la formación del personal electo de los sindicatos en las empresas de más de 50 trabajadores.
- En Budapest la regulación manifiesta que los empleados deberán de disponer de tiempo suficiente para realizar estudios dentro del sistema escolar

Otros Permisos

- Por matrimonio existe un permiso de 15 días en España e Italia. En Grecia es de 5 días no retribuidos.
- Por fallecimiento de un familiar hasta segundo grado existen dos días de permiso retribuido (que pueden ser cuatro si ha de producir un traslado a otro territorio) en caso de fallecimiento de familiar. En Italia el permiso es de 3 días.
- En España 1 día de permiso retribuido por traslado de domicilio habitual.
- En Italia, y con motivo de compatibilizar la vida laboral y las creencias religiosas, existe el derecho a observar como libranza el sábado (desde media hora antes de la puesta de sol del viernes hasta una hora después del atardecer del sábado) a los trabajadores judíos como descanso semanal. Las horas no trabajadas el sábado se recuperarán los domingos o en otro día de trabajo sin derecho a ninguna compensación extraordinaria.

Violencia de Género

- Sólo en España la mujer víctima de violencia de género (principalmente las que sufren violencia doméstica por parte de sus parejas o ex parejas), tiene medidas de conciliación que permiten compatibilizar su vida laboral y su situación personal. Estas medidas consisten en reducciones jornada, adaptaciones horarias, excedencias con reserva de puesto y preferencia para el traslado de centro de trabajo en caso de existir esa posibilidad.

5. CONCLUSIONES

- Los horarios escolares y de la administración no están pensados para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores, si bien los horarios comerciales son lo suficientemente amplios para que no exista ningún tipo de conflicto.

La Región de Berlín es, entre las estudiadas, en la que se dan menos conflictos entre los horarios escolares, administrativos y comerciales, y es, además, la que tiene unos servicios públicos de cuidado a menores y personas ancianas con mayor cobertura a los ciudadanos. En general, la facilidad para compatibilizar la vida familiar y laboral en ésta región está más vinculada a la calidad de los servicios públicos (plazas en guardería, pago por parte del seguro de casi un año de licencia por maternidad/paternidad, posibilidad de cobrar del estado si eres el único cuidador posible de una persona con discapacidad, que a medidas que puedan ser acordadas en negociación colectiva.

- Una de las principales conclusiones de este estudio es que las medidas de conciliación no están ampliadas, generalmente, en los convenios colectivos sectoriales estudiados en las distintas regiones. Es práctica habitual que estas medidas se dejen para convenios o acuerdos de empresa, pero debemos de recordar que en Europa más del 60% de las empresas son microempresas o pequeñas y medianas empresas, y en ellas no suele haber representación sindical ni posibilidad de negociar acuerdos o convenios, y es por ello que hemos hecho el análisis de las diferencias existentes entre las legislaciones de aplicación en las distintas zonas.
- En general, las medidas de protección a la maternidad están bastante desarrolladas en las distintas regiones. En Berlín y Madrid la normativa existente fomenta la corresponsabilidad, ya que existen permisos privativos para el padre (dos meses en Berlín y próximamente 1 en Madrid) que si no son disfrutados por ellos se pierden.
- Las medidas para el cuidado de menores están poco desarrolladas en Italia, donde cada progenitor disponen de cinco días al año en el caso de enfermedad del menor hasta que cumple los ocho años. En este caso, algunas regiones, como Roma y Grecia optan sólo por permisos puntuales mientras que Budapest Madrid o Berlín abogan por reducciones de jornada (con o sin pérdida de sueldo), junto con soluciones puntuales. Nuevamente es Berlín quien tiene mejores medidas, ya que existe la reducción con el 67% del salario durante ocho meses que se puede utilizar hasta el octavo año de vida del niño, y posibilidad de coger permisos sin sueldo durante 10 días por cada hijo con un máximo de 25 días al año.

En Atenas es llamativa y útil la norma que establece la disponibilidad de 4 días al año (retribuidos) para cada hijo que esté en jardín de infancia, enseñanza primaria o secundaria.

Debería de seguirse el ejemplo en el resto de regiones de hacer un ampliación de los permisos para el cuidado de menores en caso de familias monoparentales, tal y como sucede en Atenas, o en el caso de Berlín con la medida que impli-

ca el trabajador nocturno podrá solicitar, y le deberá ser concedido, el cambio de turno cuando haya un menor de 12 años en el hogar y no pueda ser cuidado por ninguna otra persona.

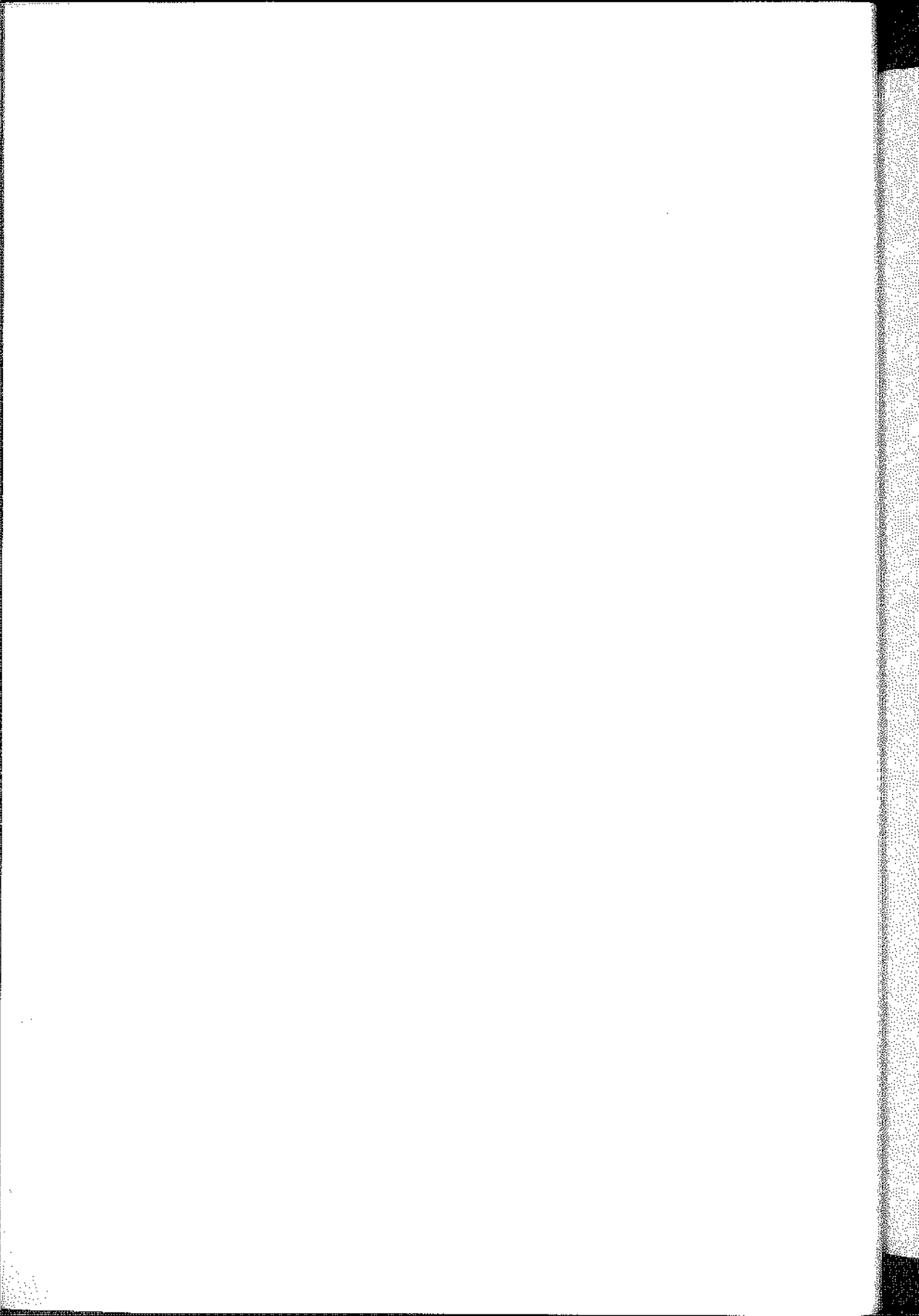
- El cuidado de dependientes genera un primer conflicto en la propia definición de dependiente, ya que en la mayoría de los casos se supone que el sujeto tiene que convivir con el trabajador, y esta circunstancia en muchos casos no se da, sobre todo en el caso de los ancianos, es por ello que se debería de trabajar por incluir medidas que hablasen de cuidado de mayores de XXX (a determinar por consenso) años con vínculos por consanguinidad.

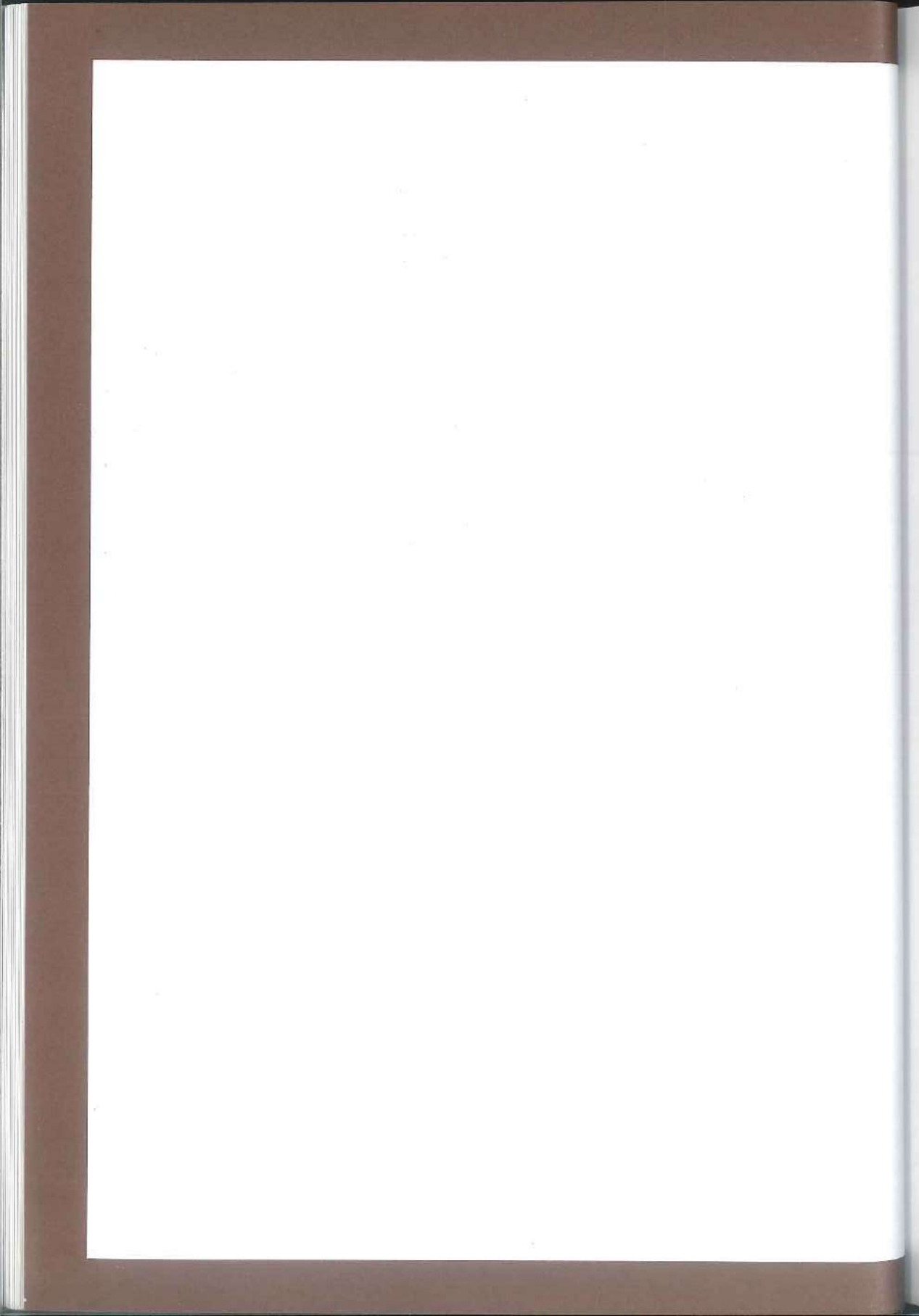
- En general sí está reglamentada la formación continua en el ámbito laboral, pero no las licencias y adaptaciones de jornada por estudios, limitándose a garantizar permisos puntuales para la realización de pruebas y exámenes.

En varios casos se estipula que las reducciones y adaptaciones de jornada se regularán por negociación colectiva, pero en los convenios analizados no hay mejoras sustanciales. Se debería de incluir la obligatoriedad de la concesión de licencias y adaptaciones de jornada por estudios, si bien se deberían de vincular a resultados para evitar abusos.

- Relegar las medidas de conciliación a negociación colectiva de empresa segmenta aún más el mercado laboral, dejando a los trabajadores de las micro, pequeñas y medianas empresas, muy desprotegidos, puesto que su posibilidad de negociación con el empresario es muy reducida, cuando no inexistente. Su vida en conjunto, y no solamente la laboral, tendrá peor calidad, y además, al no regular el derecho a la asistencia a la educación (no sólo a la formación), estaremos hipotecando sus posibilidades futuras.

El poder conciliar la vida personal, familiar y laboral es un derecho de las personas que no debe de dejarse en manos de los empleadores, que en muchos casos están convirtiendo estas medidas en un elemento retributivo, concediéndolas de manera discrecional y discriminatoria.





MEASURES TO CONCILIATE PERSONAL AND PROFESSIONAL LIFE: THEIR INCLUSION IN COLLECTIVE BARGAINING

Results of the Studies

Project promoted by:



This publication contains the main conclusions to the studies carried out by the different regions regarding existing regulation, both at the level of Law and those included in collective bargaining in the different sectors.

The promoter of this project is Unión General de Trabajadores de Madrid (UGT-Madrid), together with the following trade union organisations:

UIL di Roma e del Lazio,

EKA- Athens,

Hungarian National Trade Union Confederation (MSZOSZ)

and DGB-Berlin,

all of them European trade unions that belong to the European Capital City Trade Unions' Network.

1. INTRODUCTION

Conciliation of personal and professional life is still an unresolved issue in our European societies. The distribution of roles based on gender is still deeply rooted in society, appointing men the waged productive role and the social sphere, and women the reproductive role and domestic sphere.

We have witnessed in the last few decades a major social change with the incorporation of women to the world of labour; however, this incorporation has not been in equal conditions. Women have a larger unemployment rate, unequal opportunities to access employment, a professional career and being promoted to managerial responsibility jobs, leading to professional segregation and more unstable employment. Moreover, maternity and taking on family responsibilities entail a greater risk of dismissal. As a result, women have less social protection as a result of interrupting their careers and lower wages overall.

On the contrary, the professional situation of men is not the same: becoming a father does not have the same repercussions on their job or family responsibilities. It is women who conciliate a job outside the home with a double domestic shift, appointed to them traditionally and not accessed by men. For this reason, conciliation is perceived as a problem related to women although it is really a social problem that we must all solve.

Furthering the balance in the distribution of roles is a priority issue in the European Union and to this end it has issued directives, amongst other initiatives, that must be transposed into the legislation of the different member states:

- Directive 92/85/EEC of the Council, of 19 October, on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding.
- Directive 2002/73/EC of the European Parliament and the Council, of 23 September 2002, amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women, contains certain dispositions regarding the right to return to work after maternity leave and the right to benefit from any improvements in working conditions that workers would have been entitled to during this leave.
- Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESS EUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC, and repealing Directive 96/34/EC.

It has also carried out other actions aimed at furthering equality:

- The Council of Ministers for Employment and Social Affairs passed a Decision on 29 June 2000 on the balanced participation of men and women in professional activity and family life.
- The European Framework Strategy on Equality of Men and Women (2001-2005) establishes the conciliation of personal and professional life as a policy to be developed in a transversal way.
-

- Work Plan for the equality of men and women (2006-2010). This is the continuation of the framework agreement on equality of men and women (2001-2005), assessing the latter and highlighting the improvements to be made.

In this context, it should be pointed out that collective bargaining plays a significant role in transferring these initiatives to the everyday lives of workers. These agreements are adapted to the reality of each country through social dialogue, extending the rights of workers within the scope of this type of agreements.

Although the forms of negotiation are diverse and depend on several factors, the common denominator which defines collective bargaining is the aim to implement employment conditions. To this end, negotiations can take part at several levels: national, sectoral and at the level of the undertaking.

The relevance and effectiveness of bargaining basically depends on the acknowledgement, relative weight and level of organisation of the social partners. It also depends on the level of institutional involvement granted to these social partners as bodies for consultation in each country.

In the framework of collective bargaining, collective agreements include significant advances regarding the conciliation of personal and professional life, compared to earlier times. Trade unions and employers' organisations have in general avoided regulating this topic: trade unions because it serves as a trading currency for other aspects that are considered to be more important, such as wages or overtime; employers because they consider these measures can be too costly.

In many cases, trade unions have also acted with caution as strengthening this type of leave, mostly used by women, could have a negative impact on their hiring and/or professional promotion.

Fortunately, there has been a significant change in the collective bargaining of these topics as a result of a greater access to employment by women, a change in family responsibilities and the implementation of European directives and policies aimed at equality and parental leave.

Collective agreements contain the demands made by workers through trade unions. For this reason, social changes will be expressed in bargaining.

Beyond this, in a globalised world and in the European Union framework based on the workers' freedom of movement within the territory, trade unions have the obligation to fight for the homogenisation of labour rights, taking into account that if the same problems are faced in the different countries, trade unions should coordinate their work to implement the best solutions.

2. REPORT OF THE STUDIES IN EUROPEAN REGIONS

The main conclusions were presented at the Conference held in Madrid on June 7th.

Situation of reconciliation in Madrid

The fast transformation undergone by society with the incorporation of women to the world of labour has led to a need to regulate the times dedicated to different spheres of life.

Society based on the traditional family (father, mother and children), based on a gender division of labour, played according to certain rules that have been broken with the incorporation of women to the world of labour. In the case of Madrid, the female employment rate increased from 45.2% in 2001 to 58.5% in 2010.

Another significant transformation has also taken place: globalisation.

The globalisation of "markets and their crises" is obvious; however, globalisation of citizen customs has also taken place, especially as regards consumption, and more so within the European frontiers.

On any given Saturday in Budapest we can go shopping to Carrefour, with a credit card issued by the Deutsche Bank. We'll take a walk in the shopping area and we can go into Benetton or Zara, and we'll end up going to watch Robin Hood at a Toldi cinema.

This sequence would be the same in any of the capital cities which the partners in this project belong to, with the exception of the cinema venue: that day we can watch this film at the Adriano in Roma, the Cinemaxx in Berlin's Postdamer Platz, the Attikon in Athens or the Capitol in Madrid.

Furthermore, given that all the regions taking part in this project have similar problems with regard to conciliating personal and professional life, do we have similar solutions in all of them?

The Law

In the Spanish case, the Statute of Workers' Rights, the basic regulation that protects all workers, was passed in 1980, 30 years ago; however, amendments have been made for several topics: in the sphere of conciliation, the main amendments have taken place with Law 39/1999, to Further the Conciliation of Personal and Professional Life, Law 1/2004 regarding Measures for Comprehensive Protection against Gender Violence, and Law 3/2007 regarding Effective Equality for Men and Women.

The first of these laws is a transposition of European Directive 96/34. The name of this law stands out as it only makes reference to personal and professional life; that is, it introduces changes that try to conciliate these two aspects of life.

Law 1/2004 tries to act against violence which, as expressed in the law, "is a manifestation of discrimination, the situation of inequality and power relationships of men over women, exerted on the latter by those who are or have been their spouses or

who are or have been linked to them by similar affectivity relationships, even if not living together”.

To this regard, we must remember that 42 women have died this year in Spain at the hands of their partners or former partners. In order to effectively protect the victims of this social blight, who often have employment-related problems due to the effects of this violence and who find it difficult to come out of this situation due to the rigidity of industrial relations, certain measures were adopted which, although not a solution to the problem, provide greater protection to women in this situation. Given that there is no greater personal problem that maintaining one's own life, we have included this measure within the sphere of conciliation.

Lastly, Law 3/2007 besides amending certain sections of the Statute of Workers' Rights introduces paternity leave which is currently, and generally, set at 13 days and which from 1 January 2011 will be 4 weeks.

Although this law also establishes the improvement and enlargement of existing rights (leaves of absence, suspension of contracts and working time reduction), the real innovation is paternity leave as it is the only measure that promotes co-responsibility and undoubtedly, in the family sphere there can only be conciliation when there is co-responsibility. The lack of real equality for men and women in the sphere of labour means that the rights that can be enjoyed by both genders are mostly enjoyed by women as they earn less and, hence, the reduction of their wage has a smaller effect on the family economy, and having less professional career prospects, the fact that they make use of a measure that could endanger their career isn't perceived as a great threat.

These situations take us back once again to the starting point: being able to make use of these measures basically distances women from the world of labour. For this reason, paternity leave is an excellent measure in our opinion.

Although this leave is paid by the State and entails no cost to the undertaking, not all parents are making use of this right as, in view of the effects of maternity in the professional prospects of women, many men consider that the effect could be similar in their case.

Even though this right is lost if not used, many men are still not exerting their right. In Madrid, maternity leaves in 2009 were 54,971 whereas paternity leaves were 44,247; that is 19.5% less. If the employment rate is significantly higher, it would be logical to think that paternity benefits should be more than maternity benefits.

Collective bargaining

Collective bargaining is the greatest expression of the participation of workers in industrial relations. Including measures in collective bargaining responds to the governance policy recommended by the European Union.

In Spain, approximately 80% of waged workers are protected by a collective agreement and 90% of them by a sectoral agreement.

We must remember that the minimum content of a collective agreement, as regulated by Heading III of the Statute of Workers' Rights, is the following:

- Appointment of the parties that reach the agreement.
- Personal, functional, territorial and temporary scope.
- Conditions and procedures for non-implementation of the salary scheme established therein, with regard to the undertakings included in the scope of the agreement, when the agreement is at a level higher than the undertaking.
- Form and conditions to report the agreement, as well as the advance notice for this report.
- Appointment of a joint committee to represent the signing parties to understand any issues raised and to determine the procedures to solve disagreements within the committee.

However, it can regulate issues of the following kind:

- Economic (wages, indirect remuneration, etc.).
- Labour (Daily, weekly and annual working time and rest time; professional categories; duration of contracts; performance required, etc.).
- Trade Union (works' councils, staff delegates, contribution to bargaining, etc.).
- Employment conditions.
- Establishment of joint prevention services.
- Establishment of criteria to determine personal and material means of prevention services.
- Relations between workers and their bodies of representation and the employer and employers' associations.
- Assistance (voluntary improvements to Social Security).
- Professional promotion measures.
- Working and productivity conditions.
- Obligations aimed at regulating labour peace.

The vast majority of agreements include contents for almost all these issues. It is striking that studies reporting on collective bargaining, carried out by Spanish bodies, such as the Consultative Committee on Agreements, and European Bodies, such as the European Economic and Social Committee, only analyse economic information, obviating all other matters.

The inclusion of conciliation measures in sectoral agreements is closely linked to the sectors' characteristics.

Agreements analysed:

Banking agreement:

The banking sector is very homogenous, with an employers' organisation that encompasses practically all Spanish and foreign banks operating in Spain (Spanish Banking Association).

The sectors' undertakings are widespread both in turnover and number of workers, though not in activities, which are the same for all undertakings. The sector has low levels of employment rotation and temporary employment. Although the overall presence of men and women is practically equal, there is great horizontal segregation as women are mostly found in the middle and low wage levels.

Insurance, Reinsurance and Occupational Accidents Mutual Societies Agreement.

This agreement is signed on the side of employers by UNESPA (Insurance Employers' Association) which brings together more than 250 insurance institutions, AMAT (Occupational Accidents Mutual Societies Association), which comprises all undertakings in this subsector, and which has the differential feature of including health establishments and professionals, and ASECORE, the Spanish Association of Reinsurance Agents; the main characteristic of this subsector is that these undertakings have a large turnover, as they insure insurance companies, but a low level of staff, although with very similar functions than Insurance Companies.

This sector is very similar to the Banking sector as regards temporary employment, employment rotation and the presence of women.

Department Stores Agreement

The National Association of Large Distribution Companies (ANGED, in the Spanish acronym) is the employers' organisation in the sector that signs the agreement. Although the undertakings in this sector vary as regards the number of employees, turnover and the range of products, the main activity of all the undertakings is retail trade.

The sector has a high rate of female employment, temporary employment and employment rotation. Opening hours of department stores are currently long, so there is a wide variety of working hours, shifts and working days.

Agreement for the Accommodation Sector in the Region of Madrid.

This agreement is signed by the Hotel Trade Employers' Association of Madrid, covering 340 establishments across the region.

The size and turnover of these establishments varies widely, but they have the same activity. The presence of men and women in this sector is quite equal, but with great horizontal segregation, with women placed in the lower levels of employment, making up almost all cleaning and maid jobs.

There has been a large influx of migrant workers in the sector in the last few years.

The sector has a high level of employment rotation and temporary employment.

Agreement for the Metal Industry, Services and Installations in the Region of Madrid.

The signing parties on the side of employers have been the Metal Employers' Association of Madrid (AECIM), the Metal Employers' Regional Association (ACEM) with headquarters in the southern part of the region, the East Madrid Metal Employers' Regional Union (UNICEM), Employers' Association of the Henares (AEDHE) and the Alcobendas Employers' Association (AICA).

The main characteristic of this sector is the great disparity between number of workers, turnover and, more significantly, the activities that the undertakings within the scope of this collective agreement carry out: more than 130 economic activities can be found amongst the sector's functions, from repairing watches and jewellery to ship building and the construction of floating structures. Obviously, the inclusion of conciliation measures in this agreement is extremely difficult. Moreover, employers in the sector are very reluctant to include not only innovative measures or measures that improve the Statute of Workers' Rights, but the law itself. This practice is damaging to workers as in those undertakings without trade union representation, the only reference for workers is the collective agreement, and if these rights do not appear therein, they will often be unable to make use of the rights which they are entitled to by law.

CONCILIATION MEASURES INCLUDED IN COLLECTIVE AGREEMENTS

REGARDING GENDER VIOLENCE.

The different measures included by law to prevent gender violence are not improved in any of the agreements analysed, although the measures included by law are listed in all agreements except in the Metal Industry Agreement.

The Accommodation Agreement regulates working time reduction on these grounds, establishing the same reduction than for the care of children and dependent relatives: that is, between one eighth and half of the working hours.

REGARDING WORKING TIME.

The five agreements studied establish less working hours than the maximum established by law, which is 1826 hours. Insurance and Banking have the least hours with 1700 hours, and Accommodation has the most with 1800 hours.

The accommodation agreement can be considered to be quite advanced in the adaptation of working days to childcare needs (although not dependent relatives), stating that "In the allocation of rest periods, the situation of workers who are separated or divorced through agreement or legal sentence and who have children under the age of ten will be taken into account, at their own request".

Workers with children up to two years in age are entitled to:

- a) Having two days off every week during Saturday and Sunday.
- b) Work shift adapted to the nursery school hours, prior justification thereof.
- c) Not working on public holidays

In the case of disabled children, this will be enlarged until the children are four years old.

In the Department Stores agreement, conciliation needs will be taken into account in the irregular distribution of working days in part-time and reduced working days.

The insurance, banking and accommodation agreements include the measures established by law as regards the reduction of working hours for childcare and the care of

dependent relatives. The case of department stores is an example of best practice: it establishes that workers with children aged 9 and 10 may agree reduced working hours if the parties agree.

The metal industry agreement makes no reference to childcare or the care of dependent relatives.

None of the agreements studied takes into account the reduction of working hours for education.

WORKING HOURS

As mentioned earlier, the more homogeneous the activity within the sector, the easier it is to regulate and include measures.

The Insurance and Banking agreements stipulate working hours. It must be mentioned that they respect the continuous shift from 8 to 15 hours (including Saturdays during the winter) for those employees who already worked this shift. However, there is a clear trend towards a split shift and having Saturdays off.

On the other hand, both the Accommodation and the Department Stores agreements curb any type of abuse: the accommodation agreement establishes that in a split shift there will not be more than two consecutive periods, and the department stores agreement establishes that in part-time employment for 4 or less hours, there will only be one period, and that in split shifts the break will be between two and four hours.

The accommodation agreement establishes that the compensation for working 14 public holidays will be 20 uninterrupted days off.

The Department Stores agreement again regulates to avoid abuse from employers, establishing that since work runs from Monday to Sunday, five full weekends off must be guaranteed and that shift workers must be notified of their working times at least ten days in advance.

MATERNITY AND PATERNITY LEAVE

The suspension of contract on the grounds of maternity is not improved in any of the agreements studied. However, the Department Stores agreement specifies that pregnant workers may request unpaid leave for between one and three months prior to maternity leave, maintaining Social Security contributions.

Compulsory leaves for antenatal examinations and childbirth midtherapy are not improved in any of the collective agreements from what is established by law. Neither do they mention that the future father is also entitled to this right.

Paternity leave is only contained in the banking sector, although accompanied by the following comment: "Workers will benefit from any improvement in working conditions that they would have been entitled to during suspension of contract as referred to in this section", referring only to paternity leave and not maternity leave.

Suspension of contract for adoption and fostering appear in the Banking and Insurance agreements, with the possibility of enlarging this leave up to one month unpaid leave in

the case of international adoptions. This leave of absence can also be used in the case of fertility treatments. The insurance agreement also tackles the possibility of hiring another worker to cover the vacancy, either through external hiring or internal substitution.

The banking, accommodation and department stores agreements include the care of premature children and hospitalisation of the newly born, although only the latter includes the possibility of reducing working hours, as unpaid leave, by three hours, instead of the two hours established by law.

The accumulation of breastfeeding hours in full-time employment, which law establishes will be regulated by collective bargaining, has given rise to different forms: 14 calendar days in Accommodation and Department Stores, 15 calendar days in Banking and 15 working days in insurance. The Metal Industry agreement does not refer to this measure.

The obligation to provide the time needed to future mothers for antenatal examinations and childbirth midtherapy does not appear in the metal and trade agreements; the remaining agreement only includes the law literally.

LEAVES OF ABSENCE REGARDING CONCILIATION.

The number of days established by law for holidays is 30 calendar days, including the two days per week established for rest. All agreements except the Metal Industry and Accommodation agreements improve the law to this regard. The Insurance agreement includes a bonus depending on the workers' age, from two to four days proportionally from the age of 60. The Banking agreement provides 1 day for holidays outside the high season in Spain.

The following original measures may be highlighted: the Banking and Accommodation agreements establish the preference for workers to choose their holidays when they have children in schooling age. In Spain, children are on holidays from June 23rd until September 16th, so being able to choose one's holidays is very useful towards conciliating family organisation. The Accommodation agreement goes beyond this, guaranteeing that the holidays will coincide. It also contemplates, in the case of separation or divorce, when it is only possible to be with one's children on a specific month, that the worker may demand that their holiday coincides with that month.

The Banking and Metal agreement refer to enjoying one's holidays in the case of being on maternity leave; the Insurance and Accommodation agreements mention this only in the case of temporary sick leaves. The Department Stores agreement limits holidays to the calendar year in these cases.

As regards to leaves of absence relating to medical appointments, the Banking and Department Stores agreements allow the workers to accompany their under-aged children to the doctor, whereas the Metal Industry agreement includes this as a type of leave for the worker.

The leave of absence established by the Statute of Workers' Rights in the case of marriage is 15 paid days. This appears in all agreements; nevertheless, the Insurance agreement extends this leave of absence also to common-law couples.

Overall, all leaves of absence regarding the birth of a child, decease or serious illness either follow the law or include an additional day. The improvements in some of the agreements are linked to first-degree relatives.

As regards leaves of absence for personal affairs, the Insurance agreement does not allow them. The Banking, Metal Industry and Department stores agreements establish free paid leaves, although in the latter case the grounds for this leave are limited; that is, they are not freely available to the worker. Both the Accommodations and Banking agreements allow for the request of unpaid leaves.

Functional mobility on the grounds of pregnancy is only acknowledged in two of the agreements studied; similarly, the Banking agreement establishes limits to forced geographic mobility for family reasons and on the grounds of pregnancy, breastfeeding or working time reduction on the grounds of childcare.

As refers to extended leaves of absence, these can be voluntary or related to conciliation. Overall, extended leaves of absence to take care of children until the age of 8 are included in all agreements. Certain irregularities may be found in the agreement with regard to including this right: the Department Stores agreement establishes the duration of this extended leave to 4 years from the time of birth, as opposed to the 8 years established by law, and the Accommodations agreement limits this right to one of the parents.

The Insurance and Department Stores agreements establish up to three years extended leave of absence to take care of relatives.

Other original leaves of absence can also be found: the Insurance agreement establishes a leave for medical treatment or the workers' rehabilitation or recovery; the Accommodation agreement includes a special leave for the decease of the partner or relatives.

Other Social benefits included in collective bargaining are:

Food vouchers: compensation for split shifts in the Insurance and Banking agreement.

Aids to transport: Accommodation agreement.

Financial aid

Insurance: advance payment of up to four wages (marriage/divorce)

Banking: becoming a widow/widower and/or an orphan.

Accommodation: Marriage, 747€. Childbirth: 570 €.

Life Insurance: all agreements except the Metal Industry agreement.

Training: The Metal Industry agreement does not include any leaves of absence on the grounds of training. The Insurance agreement allows for the attendance to examinations and adapting working hours to carrying out studies related to professional projection in the undertaking. The Accommodation agreement includes leaves to attend examinations and the possibility of a special extended leave of absence to undertake education.

Other leaves of absence:

Leaves or adapted working hours linked to religious beliefs: the Banking agreement on the grounds of christening or first communion of the workers' offspring.

As proposals towards the future, the minimum legal rights established by law should be included within the articles of the Collective Agreement, even when no improvement has been negotiated, as workers need to understand their rights. We propose that any measures negotiated should focus on furthering co-responsibility, as without co-responsibility conciliation will be impossible; similarly, it would be desirable to understand and unify the contents of bargaining that exist in other European Union countries: since we have the same problems, we should strive to provide the same solutions.

Situation of reconciliation in Athens.

The conciliation of personal and professional life has become an increasingly significant topic in the EU over the last few years as a result of changes in the characteristics and demands from employment and the family structure. Specifically, globalisation of the economy, the fast pace of technological development and an ageing population, combined with an increased in female employment and the renewed Lisbon Strategy to achieve greater participation in the labour market, require changes in organisation and greater flexibility to satisfy the needs of the work load and employees at the same time.

The aforementioned factors have an impact on both workers and the undertakings' success. Hence, issues regarding the balance between working and leisure time, professional career and family have arisen as a core concern of EU and national governments' policy and collective bargaining.

The term "conciliation of personal and professional life" first appeared in EU political texts a few decades ago. However, feminist researchers (and the feminist movement) already stated the gender division in families and the share of family responsibilities.

After much political debate (at different levels), the term "conciliation of personal and professional life" has been used mostly with regard to employment policy rather than equality policy (the policies to conciliate personal and professional life at national or social level may not necessarily tackle gender segregation in the family).

Several measures to achieve conciliation have been included over time: parental leave, maternal leave, paternal leave, childcare, benefits, etc. Since the term is closely linked to employment policy, it also includes working hours, flexible forms of employment, labour market flexibility, specific leaves, etc. Several political documents, directives (for instance regarding parental leave and working time), the European Employment Strategy and the Community Action Plan on equal opportunities for men and women refer to this topic.

Similarly, the social partners' agenda includes the topic of conciliation of personal and professional life. Issues such as services for children and the elderly, licences, work

structure (part-time work, short-term contracts, shared labour, etc.), gender equality, continuous education and employment conditions are interdependent and are increasingly present in the collective bargaining agenda.

Traditionally in Greece, collective bargaining has been and continues to be centralised: the National General Collective Agreement (EGSSE) is signed for one-year or two-year periods. These agreements, together with sectoral agreements, play a significant role in terms of industrial relations.

As regards the working day, the EGSSE establishes a 40-hour working week for the private sector, with an 8-hour working day. To adapt the duration and distribution of working hours, and with the aim of implementing the right to conciliation, the hours at which workers arrive at work and leave work can be agreed within the undertaking. The calculation for weekly, monthly and annual times is: 40 hours per week, 160 hours per month and 1984 hours per year.

The following dates are compulsory holidays: March 25th, Easter Monday, the Virgin's Holiday on August 15th and Christmas Day; the optional holidays are: October 28th and May 1st. Pursuant to Law 380/68, compulsory holidays may be defined as forced holidays as decided by the Ministry of Labour. The only difference between these two holidays is that during forced holidays, workers cannot be obliged to work whilst during optional holidays it is up to the employer or the running of the undertaking.

Apart from the abovementioned compulsory holidays, several large organisations or undertakings have established other days as holidays throughout the year. These days are considered to be holidays if they have been defined in the undertakings' Work Regulation or through tradition, in a collective agreement, through arbitration, a decree, internal regulation or the tradition in the undertaking. These holidays are: New Year's Day, the Epiphany, the first Monday in Lent, Good Friday, Day of the Holy Spirit, the Second day after Christmas and the main local festivities.

As regards a reduction in the working hours to take care of children under the age of 8, this leave can be taken also by the father as long as the mother isn't making use of it. Reducing working hours for childcare is considered a leave for care –and paid as working time– (NGCLA of 1993, article 9) and must not give rise to unfavourable conditions in employment and work relations. Parents with children who have a mental, physical or intellectual disability, regardless of age, are also entitled to reducing working hours by 1 hour with the aim of dedicating more time to the special needs of these children (L. 1483/84).

The work time reduction for families with a disabled member is regulated pursuant to the National General Collective Agreement (2006-2007). Article 11 of the National General Collective Labour Agreement 2000-2001, licensing article 7 of Law 1483/84, establishes that in the case of disease of dependent children, days of leave are increased to 12 working days per year when the employee has more than 3 children.

Due to social awareness and support to employees with a 50% or higher level of disability, who are capable of working but who face increasing problems due to their

disability, and as a result of the demand made by the General Greek Workers Confederation, these workers are entitled to a paid leave of six working days a year on top of their regular leaves.

The opening and closing hours of establishments are defined in collective agreement or by decision in the case of the trade sector. The times at which workers arrive and leave work can be established in provisions included in the undertakings' regulations.

Working mothers are entitled to a maternity leave of 17 weeks in total, of which 8 weeks are compulsorily granted prior to the due birth date and the remaining 9 weeks are granted after birth. If birth takes place prior to the due date, the remaining time may be taken after birth until the 17 weeks are completed (National Collective Labour Agreement 2000-2001, article 7).

This leave may alternatively be used by the spouse. In this case, a certificate from the wife's employer must be presented to justify that the wife is not making use of this leave. Law 1483/84, amended by article 25 Law 2639/98 establishes the parental reproduction leave of 3 and a half months until the child reaches the age of 3 and a half years for each parent.

In the 30-month period following the expiry of the maternal leave, which is 9 weeks after birth (National General Collective Labour Contract 2004, article 8), they are entitled to arrive late or leave early, one hour every day.

Also, in agreement with the employer, the mothers' working day may be modified with a two-hour daily reduction during the first twelve months and one-hour daily during six additional months (National General Collective Labour Contract 2002-2003, article 6).

The working time reduction for lactation and care, article 9 of the National Collective Agreement of 1993 in its amended and enforced version, establishes that employees may request wages for the time period during which they are entitled to a working time reduction.

Employees with children aged up to 6 years attending primary or secondary school may leave their job for some hours or a whole day to attend their children's schools. This leave is paid and may amount to 4 days per year for each child. Parents with children in nursery school are also entitled to a similar leave. If both parents are employed, they may decide amongst themselves who will make use of this right each time, and for how long. This leave is understood to be given partially and never for more than one working day each time.

Employees with an open-ended contract in an undertaking are entitled to leave in the case of illness of members of the family or extended family, regardless of the time working for the same employer as long as it relates to the illness of a relative depending on them.

Children –natural or adopted- up to the age of 16 are considered to be dependent, as well as children older than 16 with a serious illness or disability, including a disabled husband, parent, brothers and sisters. This leave is not paid, may be granted in one go

or partially and may not exceed 6 working days per year if the employee is taking care of one child, increasing to 8 working days if the employee has two children and 14 working days if the employee has three or more children (National General Collective Agreement, article 5).

As regards the adaptation of work organisation, a law regulating Telework was passed (Law 2639/98). Within the framework of the European Employment Strategy, the European Council has invited the social partners to negotiate agreements with the aim of modernising work organisation, including provisions for flexible labour, with the aim of improving productivity, competition between undertakings and to find the necessary balance between flexibility and security.

This framework agreement includes the definition and scope of implementation of telework. It acknowledges the free election of the employee, describes employment conditions, data protection measures, respect of the private life of partners, equipment, Occupational Safety and Health, work organisation, complementary training and, finally, collective rights.

Other leaves of absence: Extended leaves of absence can be requested to make employment compatible with other affairs; no wages are involved but the return to the undertaking is guaranteed.

Similarly, employees with open-ended contracts at the service of the same employers for 4 years, who suffer from an illness requiring blood transfusions or renal dialysis are entitled to up to 22 additional days per year of paid holiday leave if the employer is notified (National General Collective Labour Agreement 2002-2003, article 8).

Within the social benefits linked to conciliation, the General Collective Labour Agreement 2006-2007 collected the proposal of the General Greek Workers Confederation that, when the undertaking is located on the outskirts, workers who have to travel will be provided with a monthly travel card with unlimited travel. The implementation of this measure will depend on each undertaking.

As regards leaves for training, students taking part in Postgraduate Programmes that are at least one year in length, or obtaining the Doctorate degree in Greek or foreign Universities and Technological Institutes are entitled to 10 working days. This leave may be without wage, is offered in complete days or partially, and is independent of the worker's age (National General Collective Labour Agreement 2004-05, article 10).

With the aim of providing general union training, as well as training for new staff delegates in companies with more than 50 workers, an additional waged leave is established for a few weeks per year. These employees are elected by the General Greek Workers Confederation and benefits 1% of hired staff.

Situation of reconciliation in Berlin

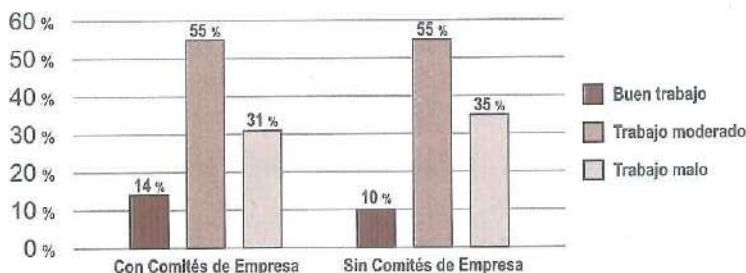
The attempt has been made in the last few years to unify valid criteria in the different countries to determine, by means of an index, the quality of employment depending on working conditions and income.

The "good employment" index –DGB- is the result of the efforts carried out to be able to develop a national index. This index should allow a scientifically based analysis of quality of employment in Germany, providing indicators on a scale of 0 to 100 to measure the quality of working conditions from the workers' perspective. Depending on the value of this index, jobs are considered to be:

- Good job: values between 80 and 100
- Moderately good job: values between 50 and 80
- Poor job: values below 50.

The questionnaire is based on 31 questions on 15 dimensions of quality of employment, valued strictly from the point of view of workers and grouped into three main indexes: resources (for instance, influence), work load and stress (for instance, time pressure) and income and safety.

1. The partial Index of "resources" is obtained from the assessment made on the following aspects: training skills and personal development, creativity, promotion opportunities, information flows, quality management, corporate culture, job climate, meaning of work and work time regulation.
2. Partial Index "work load / work load and stress": it assesses work intensity, emotional requirements and physical requirements.
3. Partial Index "Occupational safety and income": Future prospects and occupational safety, income.



Relationship between the "Good job" index and the existence of Works Councils

The difference between both projects is that the DGB Index is obtained through the opinions of employees and the UGT project is articulated following an analysis of regulation (national, regional and at the level of the undertaking).

Situation of reconciliation in Budapest

The measures included in law to conciliate personal and professional life are the following:

- 24 weeks maternal leave.

- 80% of the mother's wage during the first year after birth.
- Approximately 100€ per month until the child is 3 years old. (From 1 May 2010 only until the child is 2 years old, although the new government wants to change it)
- Job protection of female workers from the moment that the pregnancy is notified until the child is 3 years old, with the possibility of enjoying an extended leave of absence for childcare until the child is 3 years old.
- 5 days paternal leave (to be taken within the first two months after the child is born)
- 2-7 additional days for one of the parents until the children are 16 years old
- Taking care of the children at home until they are 12 years old is possible if necessary; however, this leave is unpaid.
- 2 hours lactation period daily for the first 6 months. One hour for child care every day for the first 9 months.
- Any necessary time for pregnancy tests and reproductive processes must be allowed.
- Workers with a pregnancy at risk are entitled to relocation in another job.
- Overtime: Mothers are not allowed to carry out overtime until the child is one year old
- Mobility: the mother may not be transferred to another location of the undertaking without their consent until their child is 3 years old.

Other norms regarding working time:

- Leave without pay to take care of a close relative for a longer period of time.
- Study leaves (during a year, 4 days per exams, 10 days to write a thesis)
- Leave without pay to build one's housing oneself
- Workers are free to choose one quarter of their holidays: holidays are between 20-30 working days per years depending on the workers' age; from the age of 45, workers have 30 days holidays per year.

Equal treatment and equal opportunities at the work place regulated by the law or by the local Equality Plan:

- Vacancies and the hiring process.
- Employment conditions.
- Dismissal
- Training
- Benefits
- Participation in workers' organisations.
- Disciplinary procedures and financial responsibility for damages.
- "Equal pay for a job of equal value". (Law on Equality; Equal Treatment Authority; Equality Plan).

Most collective agreements are at the level of the workplace.

There are 3,300 Collective Agreements that affect 887,000 persons, 33% of active population (2004). Some sectoral agreements exist: bakery industry, construction

industry, hotel trade and tourism, electricity industry. There are 20 Collective Agreements signed with more than one employer.

Most agreements are negotiated between the public sector and large undertakings with a large number of employees.

The elements found in collective bargaining related to the conciliation of personal and professional life are the following:

- Employees in a single-parent family are entitled to freely allocate two-thirds of their holidays.
- Support to commuting
- Aids (for different cases: for instance, funeral arrangements, cases of force majeure, etc.)
- Life and pension insurance
- Aids for housing
- Aids for school for workers with children.
- Exceptional compensation after being employed between 5 and 10 years in the same company.
- Many Collective Agreements do not include any of these measures. When they do exist, there is a great year-on-year variation as a result of continuous changes in tax legislation.

The most common arguments from employers against conciliation measures in this country are: "There is no need for them", "They're expensive", "They require a large level of organisation task", "Most times, half an hour of flexible work time in Hungary entails flexible overtime".

The reasons for Conciliation measures are:

- They are a competitive advantage for the company.
- It reduces the sources of stress for workers.
- Employees will be more committed and motivated.
- Productivity increases
- Both the employer and the employee can benefit from conciliation

Yearly Recommendations for Collective Contracts

From the time when Women's Boards was established they collect their suggestions about the regulations in collective bargaining every year. (In Hungary – as in the most post socialist countries – negotiations about the collective treaties are on the level of the workplaces). In these recommendations MSZOSZ Women's Board suggests to formulate the most comfortable regulations for the woman workers – as regards the working time-schedules, the benefits (supports, free times, etc.), regulations about the tax-applications.

The collection of recommendations is made by the Executive Committee of the Women's Board and the members of the Women's Board as well as other colleagues regularly use these documents at the collective bargaining because they see every important regulations and demands in one text.

As an example of Best Practice, the working conditions at the company IBM Vác have been analysed. This company was awarded the Family-friendly Workplace in 2008, a prize awarded to large companies.

History of IBM in Hungary.

In 1936, IBM settled in Hungary; two years later the company had 20 employees. In 1950 the company was seized; in 1990 the company started a restructuring process, renewing all of its products and services. Later, in 1995, the HDS plant was established in Székesfehérvár. Regional Support Centres were established in 1998: the Financial and IT Centre, and the Executive Command. In 1999, the production of Shark is started in Vác. The plant in Székesfehérvár was closed in 2002. In later years IBM enlarged the services offered in the country.

Clauses related to conciliation contained in the company's collective agreement:

1. Education contract: It entails payment by the company of the registration fee, textbooks, travel expenses and 4 days leave per exam.
2. Rewards: according to corporate IBM policy including Cash bonuses, Dinners, Small merchandizes with the IBM logo, Rewards for Productivity, Aids to purchase housing, "Recommend a Friend" Program, and acknowledgement of being employed at IBM for 5 and 10 years
3. Wage advance
4. Aid for Funeral expenses
5. Aids for mobility: 1 time payment paid as moving support if new hire moves closer to workplace (by law)
6. Travel expenses: bus / train monthly tickets are supported by IBM (by law) or car petrol can be reimbursed partially (by law)
7. Food voucher
8. Staff canteen: restaurant, bar and vending machines.
9. School starting support: yearly paid from Aug till end Oct (by law for both parents if both work at IBM)
10. Group Life Insurance: one year's wage for the family if the worker dies (acc.to IBM corporate policy).
11. Employee program for private mobile phones
12. Voluntary pension fund contribution
13. Extra leaves: 2 days for wedding, 1 day for funeral (by law)

14. Protective screen for data visualization: expenses covered by IBM

15. Part-time / home office contract for parents if the position allows the flexibility

Other benefits provided by IBM:

Summer camp for (national or foreign) employees' children Welfare and healthcare programs: In total, 9 programs in 2009 and 13 in 2010: blood donors, blood tests, pneumology examination, personal training program, health, gynecological examination, abdomen scan, circulatory system examination, personal health examination (personal consultation), consultation for migraines, dermatology and lung X-ray examination. All expenses paid by the company.

Situation of reconciliation in Roma

The project presented comes at a time of crisis that is very unfavourable to the world of labour, and not only to this sphere. Prior to carrying out an in-depth study of the Italian situation with regard to measures to conciliate personal and professional life, it would be appropriate to ponder on this crisis that we're living as a new form of "terrorism" that is played out not with conventional weapons but through financial speculation, the result of an inhuman and brutal capitalist ideology.

The recession that our countries are currently undergoing is not only and truly an economic crisis, it is also a social crisis. We must take into account that a considerable proportion of Italian families cannot cover their expenses for the third and fourth weeks of the month; we mention this fact to be aware of the general context in which our trade union activity is developed.

In any case, despite this difficult situation, we must look upon the future with a certain degree of optimism or at least with a legitimate hope for progress. For these reasons, it is important to carry out similar initiatives, common for all European capital cities' trade unions to improve the quality of life of workers and all citizens. One of the pillars on which the European Union is built is the free movement of people within the territory of the Union. However, this freedom is not complete, and will never be real, for instance, if the rights which workers are entitled to through contracts are not unified.

And it is this spirit which has led to carrying out this project.

In today's Italian reality, social changes linked to equal opportunities for men and women, the ageing of the population, the longer schooling period, the housing crisis and the mobility of people, together with the structural changes of the labour market bear witness to the need to conciliate the demands of personal and professional life.

Out of the European Union Member States, Italy has one of the most detailed, and perhaps innovative, legislation as regards considering the several aspects to this problem; from health protection or the education process to the development of equal opportunities, work organisation management or time distribution in the city.

In this context, the main laws are: N. 125/91 (Positive actions for gender equality at work), N. 53/2000 (Provisions for the support to maternity and paternity, the right to

training and time coordination in the city) and Legislative Law n.151/2001 (Single text for legislative provision regarding the support to maternity and paternity, a norm within art.15 Law 53/2000), Legislative Law n. 115/2003 (amending and integrating Legislative Law 151/2000), Legislative Decree n. 198/2006, Book III, Heading I, Chapter V, art. 51 "Code of equal opportunities for men and women".

Despite this extensive regulation, conciliating the demands of personal and family life with performance at work is still difficult. This is the result of scarce public services offered to citizens, a cultural heritage that strives to adapt to new life and society models and, especially, due to a diffuse recourse to underground labour that escapes all legal or contractual control.

During youth, shortfalls in suitable social contributions, low wages, unemployment and instability make it very difficult to establish a family, traditional or otherwise.

Compared to past years, the number of workers with open-ended contracts has decreased significantly, and as a result, fewer people may access the benefits guaranteed by national collective agreements or legislation on this matter.

Also, the scarce use of parental leaves by fathers, which confirms the cultural weight of family role divisions and which may also be explained by the economic disadvantage derived from the loss of wages it entails.

Amongst others, the INPS survey shows how our region is the most advanced in this field: in fact, in 2008, the INPS of the Lazio region has provided 27,974 compulsory maternity compensations and 24,774 optional compensations. 14% of the latter (3,468 personas) were for fathers, 96.4% of which live in Rome and correspond to 20% nationwide, a sign of the increasing, though still insufficient, involvement of men in their children's upbringing and education.

ISFOL (the Institute for the Development of Workers' Vocational Training) has carried out a study on the factors that determine women's lack of activity on a representative sample of the population of women aged between 25 and 45, with the aim of understanding the low level of female participation in the labour market.

The results show that the reasons for women's lack of activity are related to the family (distribution of roles between spouses and the work load linked to childcare and the care of dependent relatives), the development of the Welfare State model (the lack of childhood services, the presence of family and informal networks) and work organisation (the low level of conciliation between work and family, and the inflexibility of working hours).

It is true to say that the current economic recession and a restricted public balance do not favour an improvement of this situation in the short term; however, specific steps may be observed towards the development of the conciliation policy for coming years.

To this end, trade union organisations and employers' associations have promoted the conference of Region-States that was held on 29 April 2010, reaching an

agreement to use 40 million euros from the Equal Opportunities Fund in a plan with five specific objectives.

The main measure consists in the creation or implementation of "crèche houses", and similar interventions defined according to the different territorial realities. Special attention has been paid to the "day mum" concept inspired by the experience of central and northern European countries, and already experienced in some regions: this is having a family educator who takes care of a maximum of five children aged between 0 and 3 in the house.

Other measures are also part of the Plan. They aim to favour the return of workers who have enjoyed parental leaves or leaves on family grounds with training, skilling and adaptation to new technologies courses, incentives towards telework by means of the purchase of equipment, software packages and the activation of DSL lines, the supply of vouchers to purchase services for the care of dependent relatives (crèches, recreational facilities, summer centres, day centres for pensioners, etc.), or also in the form of "good labour" offering services and support in the type of contract to further conciliation, such as time banks, telework, part-time employment, local working time and hours programmes, the support to experimental interventions proposed by the Regions and Autonomous Communities to include a local record of nannies and caretakers.

Every Region will have to draft an action plan in four months time that includes at least two or three types of intervention amongst those included in the document and will sign an agreement to access the first part of financing.

The share of resources is defined based on the proportion of population aged between 0 and 3 and female employment rates, and the percentage of parental leaves used.

Another decisive issue to defend best practices as regards conciliation is from a purely unionist perspective. The CCNL, both in the public and private sector, transposes the provisions in the law and any improvements, especially with regard to second-level decentralised contracting and contracting in the undertaking.

In fact, the understanding between trade union representatives at the undertaking and the employers is essential if the assumption is made that conciliation measures are not only useful at a social level with the improvement of the workers' quality of life, but also an economic benefit for the undertakings.

Obviously, workers who can better exert their duties as parents and/or relatives or with regard to security and human dignity will engage in their professional duties with more serenity and diligence.

Article 38 of Law of 18 June 2009 number 69 works in this direction and takes into account the financial difficulties of public undertakings and small and medium enterprises in the current economic crisis. It establishes the payment of contributions of which at least 50% will be destined to undertakings with up to 50 employees,

health companies and hospitals that implement positive actions to conciliate personal and professional life.

As a conclusion, it could be said that the problem of conciliation in Italy is alive, from both a legal and contractual perspective; in order to achieve all of its positive effects, there are still many cultural and social barriers to break down which are an obstacle to its implementation.

3. COMPARATIVE RESULTS BETWEEN COUNTRIES

As the following table shows, society currently allows us to consume and work with no problems of conciliation to this regard; the problems arise between aspects relating to childcare, the care of dependent relatives and administrative procedures and professional life.

	Total Population	Population 0-3	Public school vacancies 0-3		Population over 75 years	Geriatric vacancies public	
			Number	Coverate rate		Number	Coverate rate
Berlin	3.395.189	85.597	32.526	38 %	232.220	30.000	12,9 %
Comunidad de Madrid	6.386.932	354.520	24.000	6,8 %	457.021	22.845	5,0 %
Attiki	3.894.573	178.481	No data	No data	212.240	No data	No data
Közép Magyarország	2.842.374	133.400	10.278	7,7 %	208.031	23.120	11,1 %
Lazio	5.646.154	262.271	11.042	4,2 %	487.428	5.178	1,1 %

Taking a look at the public resources that exist for children and dependent relatives in the different regions provides an overview of the meagre resources that public administrations allocate to children who have not reached compulsory schooling age and people over the age of 75 (with a high probability of being dependent); they are clearly insufficient.

As may be observed, out of the regions studied, the number of public service places for children under the age of 3 is highest in Berlin, followed by Budapest, Madrid and Lazio, with no figures available for Athens; the same is observed with regard to public places in residential homes for the elderly.

In every case, there is greater coverage in childcare than in the care of the elderly, and this is due to the appearance of large numbers of people in "the fourth age", a relatively new phenomenon as the increase in life expectancy has been phenomenal in the last 30 years.

This shortfall in public places to take care of children and dependent persons is a very significant barrier for the incorporation of women to the world of labour. Even if a private services network exists, extending the coverage of these services, the price of private services leads to the idea in households that it is "not worth it" for women, as the main caretakers, to work and become part of the world of labour if, in many cases, their wages will only go to pay for private services.

However, the problem with children continues once they're of age to attend compulsory schooling, as neither their schooling hours nor holidays are easily compatible with regular working hours, as shown in the following table.

	Age at which public schooling is guaranteed	Age at which compulsory schooling	School timetable (student of 7 years in public education)	School timetable (student of 12 years in public education)	Vacations		
					Summer	Winter	Others
Berlin	6	6	Starting time 7.45 - 8.15 Departure time 12.45 - 14.15	Starting time 7.45 - 8.15 Departure time 12.45 - 14.15	10 weeks	1 week	7 days
Comunidad de Madrid	3	6	9.00 - 14.00 9.00 - 12.30 14.30 - 16.30	8.30 - 14.30	11 weeks 23/6 - 14/9	2,5 weeks 23/12 - 7/1	11 days
Attiki	no data	5	8.00 - 12.30	8.00 - 14.15	13 weeks 90 days	2 weeks 15 days	15 days
Közép Magyarország	6	6	8.00 - 12.45	8.00 - 13.45	11 weeks 15/6 - 1/9	1,5 weeks 22/12 - 2/1	2 weeks
Lazio	30 months	6	8.00 - 12.30 24 h. x week	29 h. x week	13 weeks 12/6 - 12/9	2,5 weeks 23/12 - 6/1	13 days

Considering the average working day and the paid holidays that workers enjoy in the regions studied in this project, it seems obvious that it is very difficult to make the interests of children and working time compatible.

	Average working week	Average days of vacation (paid)
Berlin	35,7	29
Comunidad de Madrid	38,8	20
Attiki	42,5	22
Közép Magyarország	39,8	22
Lazio	38,0	22

As the table shows, German workers have a shorter working day and longer holidays, whilst their school calendar is very similar to the other regions, although with ostensibly shorter school holidays.

Countries in the Mediterranean area, where the presence of women in labour has been traditionally low, have yet to adapt industrial relations and education systems to the new social needs.

The imbalance that has taken place from the moment that women became incorporated to the world of labour as a result of unsuitable industrial relations and education policies has given rise to a significant fall in the overall fertility rate; the fertility rate does not reach 1.4 children in any of the countries taking part in this project, whilst in countries such as Sweden, Denmark or Norway this rate stands at 1.8.

Taking care of children and dependent relatives is not an easy task; neither is it easy to conciliate professional life with the administrative tasks that every citizen usually has to carry out. In Berlin, the opening times of tax offices seem to be better suited to citi-

zens' needs: one day a week they are open continuously for ten hours, and they compensate the workers in this office by finishing at 13:30 on Fridays.

	Administration timetable ⁸ (opening in tax office of the central administration)		
	Monday to Thursday	Friday	Saturday
Berlin	Monday to wednesday 8.00 - 15.00 Thursday 8.00 - 18.00	8.00 - 13.30	Closed
Comunidad de Madrid	9.00 - 14.00	9.00 - 14.00	Closed
Attiki	7.30 - 15.00	9.00 - 14.00	Closed
Közép Magyarország	8.00 - 16.30	8.00 - 14.00	Closed
Lazio	9.00 - 13.30 14.30 - 17.00	9.00 - 13.30	Closed

On the other hand, the possibility of consuming is almost unlimited in the regions studied; we can consume during the lunch break, after work, on Saturdays and even on many Sundays.

	Timetable ZARA Monday to Friday	Timetable ZARA Saturday	Holidays/Sunday opened
Berlin	10.00 - 20.00	10.00 - 20.00	None
Comunidad de Madrid	10.00 - 21.00	10.00 - 21.00	(22 per year) 10.00 - 20.30
Attiki	9.00 - 21.00	9.00 - 15.00	None
Közép Magyarország	10.00 - 19.00	10.00 - 19.00	(specials periods) 10.00 - 20.00
Lazio	10.00 - 21.00	10.00 - 21.00	(every) 10.00 - 20.30

4. LEGISLATIVE INCLUDED MEASURES

In the study we see that the improvements that take place in the sectorial agreements of the regions are very few with regard to that what they determine the laws.

In most cases, regulated in the agreement, it does not improve the difficulties that the workers have to harmonize his professional, familiar and labor life. Most of the improvements, when they are, is the concession of a day for concrete reasons (death, removal...). That is why we focus on the differences between national laws

Labor day and vacations

In all the zones the law talks about 8 hours/day and 40 hours per week, though, the average between the different countries differs

	Average number of work hours per month			
	2006	2007	2008	2009
Germany	35,6	35,5	35,6	35,7
Greece	42,7	42,5	42,4	42,5
Hungary	40,3	40,2	40,1	39,8
Italy	38,5	38,4	38,2	38,0
Spain	39,4	39,3	39,1	38,8

The same occurs at school, administrative schedules and trade hours, is Berlin where they give themselves the best conditions, the labor day it is shorter and by this the conciliation is favored. This goes to that the percentage of the involuntary part-time workers in greece, Italy and Spain is larger than Berlin. The situation in Hungary is not comparable because the percentage of part-time workers is very small and does not have representation.

But it is that Berlin has a less labor day and more vacations days (29 working days opposite to 22 of the rest of countries). In addition the law in this region provides that in case of justified illness, these days do not count in the computation of holiday.

Germany	19,5
Greece	25,9
Hungary	4,6
Italy	28,8
Spain	35,5

% of involuntary part-time workers on full workers Involuntary part-time workers (2008)

Maternity permits, paternity, lactation and children care.

These permits are present in all studied countries, with important variations as we see on table

	Maternity leave		Paternity leave		Parental leave (either parent)		No paid leave
	Time	Remuneration	Time	Remuneration	Time	Remuneration	Time
Berlin	6 weeks before Birth	100 %	—	—	8 weeks after the birth. The rest up to 12 months of the baby if you use only one parent, and up to 14 if you use both	100% 67% (It is possible to work in part time. Maximum 1900 €)	—
Athenas	17 weeks	100 %	2 days	100 %	—	—	7 months
Budapest	24 weeks	70 %	5 days	100 %	3 years in 2009 2 years in 2010 and again 3 years will be in 2011. (the new government want to change it back)	70% (maximum 70% double minimum wage)	1 year
Roma	21 weeks	80 %	In case of serious illness, death or abandonment of mother, can be enjoyed by father	80 %	12 months (6 the mother and 6 the father)	30 %	—
Madrid	6 weeks	100 %	2 weeks (4 weeks from 2011)	100 %	10 weeks you can enjoy the mother or the father if she gave it	100 %	Until the child is 3 years old

Again is Berlin where they give themselves the best conditions for children's care, so with a reduction on 30% of salary, the minor will be taken care by the progenitor for 14 months, and father can work to partial day.

In addition if the permit is enjoyed by both progenitors, the time is extended in two months, this move enhance the co-responsibility of progenitors. This permit, with remuneration of 67% can be enjoyed in accordance with the employer, until the eighth year of life of child.

Spain has initiated the way to stimulate the co-responsibility of parents, since 2007 father has a permission of two weeks (next 1st of January 2011 will be extended), this permission get lost if don't use it.

In Budapest it is possible to enjoy a license up to 1 years of age of children, up to 70% of salary and limit of 440 euro/month, though the standard of life is different among the regions. This amount perceived will be the 77% of the amount received in Berlin (while a cinema ticket will cost 26% less).

The existing measures in Rome and Athens is insufficient, do not promote the parents co-responsibility and prevents the incorporation of women to labor world.

With regard to the lactation, Athens does not have legislation in the subject; in Rome have 2 hours Day the first year, or 1 hour/day if the journey is 6 hours, or 1/2 hour per day if the center of work has day-care center. Budapest has 2 hours a day during the

first six months of age of the baby for lactation and 1 hour unpaid during the first 9 months, for baby's care.

The permits for care of minors have a great variety:

- **Spain.**
Time reduction between 1/8 and 1/2 with loss of salary the first 8 years of the minor.
unpaid permit for 3 years, for familiar care (serious illness) - 2 days for hospitalization or surgical operation.
- **Germany.**
Up to ten days /year of license unpaid for care of children. Total 25 days per parent for all the children in a family. If the worker needs more time can ask for a partial time journey, for 6 months (companies with more than 15 workers), if it proves that it's the one who can take care for the child (social safety pays a part of the salary).
- **Italy.**
Up to 5 working days for parent with 8-year-old children
- **Greece.**
Permit, between 6-14 days/year depending on the number of children, for diseases in 16 year-old minors. For mother widows or spinsters wide in 6 days a year. They have up to 4 days/year, paid, that can catch per hours, to visit the school (garden of infancy, primary or secondary).
- **Hungary.**
One of the parents has right to 2 days (paid) per child, 4 days if has 2 children and 7 if more than 2 child, until they meet 16 years.

As we can see, is not Berlin where the paid permit is wider, but exists the possibility of receiving an amount of insurance, to care for serious ill, so the conciliation is easier.

The license that exists in Greece for visiting school, up to secondary, is a good mechanism to avoid school failure. Also in Greece law allows women not to be moved with her consent from the beginning of pregnancy up to 3 years of child age.

Shift work, night, minors care and majors with dependence.

- At the request of the worker the employer is obliged to change the shift if in the home there is a 12 years-old minor or a family member that lives at home and no one other can take care of him.
- In Italy is mentioned that a mother cannot work by night till the minor meets 1 year of age. Between 1 and 3 years equally any worker who has the exclusive custody of a minor or the care of a disabled person.

Permits for relatives with dependence care.

- **Spain.**
Relatives up the 2^o degree, without income and that lives with the worker, can reduce his working time between 1/2 and 1/8 during 2 years with loss of salary.

Critical illness, surgical operation or hospitalization up to 2 calendar days.

The problem in Spain is the definition of "dependence" on the mayor one, since there may be no coexistence but the dependence exists in fact.

- **Germany.**

Like in the sick minors, if there is demonstrated that there is a relative to which only can care the worker, he can ask for a reduction of time 8 companies with more than 15 workers).

Also he can have 10 days without salary for the care of a relative.

- **Italy.**

License of 3 days/year, for documented disease, spouse or relative up to 2° degree (included separates)

3 days/year for relatives' care with severe disability, 3 paid days per year if they are the parents, conviviality is not needed, but is required continuity and exclusively. For top periods it is possible to remind him with the employer the way of doing the work.

License of 2 years (unpaid) to take care of a relative with great disability, if there is continuity and exclusively, receiving the 100% up to the maximum of 360000eur.

- **Greece.**

Specifies that the employee will have up to six days a year without pay to care for unmarried or widowed relatives who are unable to fend for themselves.

Also available is a reduction in working hours of one hour a day not payed.

- **Hungary.**

The employer has to allow the license without salary, to the worker, for a period between 30 days 2 years for relative scare with dependence, providing that it justifies the need.

Assistance to medical consultation/childbirth preparation/assisted reproduction.

- None of the countries refers to the assistance to medical consultation of the worker, if there are licenses for, it is for disease, but for recognition, monitoring of disease and testing there are not covered. Should be regulated on collective bargaining, but only is mentioned in Madrid (collective agreements of metal and department stores), normally is mentioned in enterprise collective agreements. But is necessary to remember that the majority of workers belong to enterprises of less than 50 workers, who are not in the habit of having agreements, nor union representation.

- With the regard to the prenatal examinations, it is mentioned specifically in Madrid, Berlin, and Budapest, but in Berlin it limits itself to the examinations realized inside the compulsory system of health. In no country there is reference to the father.

- To be present at the technologies of the preparation of the childbirth, the permission is paid in Madrid, Italia sends to agreements of company, Budapest recognizes permissions for needs linked to the human reproduction.

- Assisted reproduction, it does not have regulation specifies, except Budapest as it was said above.
- The accompaniment to medical visits of minors and dependents not even is collected on law, time for care can be used on these tasks, a regulation of this field is required.

Permits for the formation

- Madrid.
Establishes the choice of shifts (collective bargaining) and the permission (paid) in the indispensable time to be present at examinations of official studies.
- Berlin.
Permission of 10 working days, every 2 years, but for minors of 25, wide to 10 working days /year.
- Rome.
It is similar but it improves the worker who deals deals official studies that it does not have to do overtime.
- Athens.
4 hours for exams of official studies and 10 days for doctoral thesis and of degree. Also it is 1 week of permission for formation of the elected personal of more than 50 workers.
- Budapest
the need of permissions is gathered for the workers who follow studies inside the school system.

Others Permits

- Marriage: 15 days in Spain and Italy. In Greece, 5 days not paid.
- Relative's death up to 2° degrees, 2 days paid (4 if there is movement to another territory for relatives' death, 3 in case of Italy.
- 1 day in Spain for removal.
- Italy, to make compatible beliefs religious and labor life, the Jewish workers free on Saturday (1/2 before the Friday putting sun up to 1 hour after the putting sun of the Saturday. Hours not worked on Saturdays or Sundays, recover another day, without right to extra compensation.

Gender Violence

- Only in Spain the woman victimizes of violence of kind, principally domestic violence on partner or former partner has measures of conciliation that allows making compatible labor life and personal situation, they consist on a reduction of time, hourly adjustment, extended leave of absence with reservation of position and preference of the movements if there is possibility.

5. CONCLUSIONS

- The school schedules and of the administration they are not thought to harmonize the labor, personal and familiar life of the worker, though the schedules of business hours allow avoiding the conflicts.

- The Berlin region is among the least and times will miss comprehensive public services.

In general the facility to make compatible labor and familiar life in this region is closer to quality of public services than to measures that could be reminded in the collective bargaining's.

- One of the first conclusions is that the measures of conciliation are not extended in the sectorial collective agreements of the different regions. The normal thing is that these measures are left for the agreements of company, but in Europe 60% of the companies, are small or medium companies, in them it neither is in the habit of having union representation, the collective bargaining nor is possible and is because of it that we have done this analysis, that reflects the differences between zones.

- In general, the protection measures to the maternity have developed enough in the different regions; Madrid y Berlin in their regulations promotes the co-responsibility with permission for the father (2 months Berlin, 1 month Madrid) that if they are not enjoyed gets lost).

- The measures for the minors care are a little developed in Italy, where every father has 5 days/year for minor's disease, till meet 8 years old. In this case some regions as Rome, or Greece, choose for punctual permits, while the rest prefers reductions of time or punctual measures. Berlin has the best measures, has a reduction of 67% on salary during 8 months, till the 8^o year of children's age, and 10 days not paid for each child (maximum 25 days/year).

In Athens there is striking the norm that establishes 4 days (paid) per year and child, on garden school, primary or secondary.

In all regions an effort must be done to extend the permissions for minors' care, in the single parents families, since Athens, Berlin with the right of the night worker to a change of shift if he takes care of a 12 years-old minor, if nobody can take care of him..

- The care on people with dependence creates conflict from his definition, since in most cases conviviality is asked and not always it takes place. Especially in elders, and for it should be established agreements on age of the elder with links of blood with the worker.

- In general if ruled this one the permanent training in the labor area, but neither the licenses nor the adjustments of time for studies, only guarantee punctual permissions for examinations. In several cases it is sent to the collective bargaining, but in the studied agreements there are not substantial improvements. Must be contemplated the existence of reductions and adaptations of time for study reasons, compulsory and linked to the results obtained.

- To leave the regulations of the measures of conciliation to the area of the collective bargaining companies, fragments the labor market and makes unprotected the workers of small and medium enterprises, since its capacity of negotiation is reduced or void and his life in general will have worse quality, cutting his future. To be able to harmonize labor, familiar and personal life is a right of the persons, that cannot be left in hands of the employers, that in many cases are turning these measures into remunerative elements, granting them in a discretionary and discriminatory way.



**MISURE DI CONCILIAZIONE DELLA VITA
PERSONALE, FAMILIARE E LAVORATIVA:
LA LORO APPLICAZIONE NELLA NEGOZIAZIONE COLLETTIVA.**

Risultato degli studi

Progetto pomosso da:



La seguente pubblicazione raccoglie le principali conclusioni degli studi realizzati nelle diverse regioni rispetto alla normativa esistente, sia da un punto di vista legislativo che della negoziazione collettiva in vari settori.

Tale progetto è stato promosso dalla Unión General de Trabajadores de Madrid (UGT-Madrid), insieme con le seguenti organizzazioni sindacali:

UIL di Roma e del Lazio,

EKA di Atene,

MSZOSZ di Budapest e

DGB di Berlino.

Tutti questi sindacati partecipano alla Rete dei Sindacati delle Capitali Europee.

1. INTRODUZIONE

Conciliare la vita familiare, professionale e personale, nella società europea, è ancora argomento di discussione. L'idea della divisione dei ruoli in base al sesso resta profondamente radicata e assegna agli uomini la funzione produttiva-remunerativa e la sfera sociale, mentre relega le donne nell'ambito domestico con funzioni riproduttive.

Durante il corso degli ultimi decenni si è assistito ad un profondo mutamento sociale con l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro, tuttavia quest'ultime non vantano parità di condizioni. Le donne hanno un più alto tasso di disoccupazione, minori opportunità di accesso al mondo del lavoro e alla carriera; maggiori difficoltà per ottenere promozioni a posizioni di più alto livello e occupazioni più precarie. Inoltre la maternità e le responsabilità familiari aumentano i rischi di licenziamento e di conseguenza le donne vantano una minore protezione sociale che si concretizza sia con limiti alla carriera che con impieghi meno retribuiti.

Per contro, la condizione professionale di un uomo è diversa ed essere padre non ha lo stesso impatto né sul lavoro e, tantomeno, in famiglia. È la donna che concilia il lavoro con una doppia attività domestica, che la società le ha assegnato, e alla quale l'uomo non ha accesso. È per questa ragione che la conciliazione è percepita come un problema "al femminile" quando in realtà ha una natura del tutto sociale la cui risoluzione dovrebbe essere problema comune a tutti.

Migliorare l'equilibrio nella ripartizione delle responsabilità è argomento prioritario nell'agenda dell'Unione Europea che, tra le altre iniziative, ha promulgato direttive che devono essere obbligatoriamente adottate dai singoli paesi membri:

- Direttiva 92/85/CEE del Consiglio del 19 Ottobre relativa all'applicazione di misure volte a tutelare la sicurezza e la salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in allattamento.
- Direttiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002 recante modifica della direttiva 76/207/CEE relativa all'applicazione del principio di parità di trattamento tra uomini e donne, contiene alcune disposizioni relative al diritto di reintegro lavorativo dopo il termine del congedo di maternità, e al diritto di beneficiare di ogni miglioramento delle condizioni professionali al quale avrebbe avuto diritto durante l'assenza per maternità.
- Direttiva 2010/18/UE del Consiglio dell'8 marzo 2010 che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE.

Sono state adottate anche altre misure volte a diminuire le disparità come:

- Il Consiglio dei Ministri del Lavoro e degli Affari Sociali ha approvato il 29 giugno del 2000 una risoluzione che concerne l'equa partecipazione di uomini e donne alle attività professionali e alla vita familiare.
- La Strategia Quadro Comunitaria per la parità tra uomini e donne (2001-2005) promuove lo sviluppo di una politica trasversale di conciliazione tra vita familiare e professionale.

- Piano di lavoro per la parità tra le donne e gli uomini (2006-2010). Fa seguito alla strategia quadro per la parità tra le donne e gli uomini (2001-2005), di cui traccia il bilancio sottolineando i miglioramenti ancora necessari.

In questo contesto, bisogna sottolineare il ruolo primario della contrattazione collettiva ai fini dell'applicazione di tali iniziative nella vita quotidiana di lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile. Con il dialogo sociale si cerca di adattare tali accordi alle realtà di ogni singolo paese migliorandone i diritti e fornendo così una maggiore copertura ai lavoratori e alle lavoratrici che ne beneficiano.

Sebbene le forme di negoziazione siano varie e propedeutiche a vari fattori, l'obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro è da considerare il comune denominatore nella definizione della negoziazione collettiva, sia che si tratti di negoziazione a livello nazionale o settoriale o aziendale.

L'importanza e l'efficacia della trattativa dipende, in sostanza, dal riconoscimento, dal peso e dal livello di rappresentatività delle parti sociali, oltre che dal livello di partecipazione delle Istituzioni, come organi consultivi, che le riconoscono in ogni singolo paese.

Nel quadro della contrattazione collettiva, rispetto agli anni passati, i contratti collettivi presentano significativi miglioramenti in materia di conciliazione tra vita familiare, personale e professionale. In generale, in passato, sia le organizzazioni sindacali che le aziende sono state molto caute nel cercare di regolare questa materia; le prime utilizzando l'argomento come merce di scambio per altre questioni considerate primarie, come la questione del salario o le ore di straordinario; le seconde considerando troppo esose le misure da adottare.

In molti casi, da parte delle organizzazioni sindacali si è anche attuata una certa cautela in quanto, incentivare tali permessi concessi maggiormente alle donne, avrebbe potuto incidere negativamente sulla contrattazione e/o sulla promozione professionale.

Fortunatamente il sempre maggior accesso delle donne al mondo del lavoro, il passaggio verso una equa ripartizione delle responsabilità familiari e l'applicazione delle direttive e delle politiche europee, sostenitrici del congedo parentale e sempre più orientate verso la parità, hanno generato un cambiamento significativo nella contrattazione collettiva di tali argomenti.

Non si può dimenticare che nei contratti collettivi si riflettono le richieste che sia i lavoratori di sesso maschile che quelli di sesso femminile avanzano alle organizzazioni sindacali. Ne deriva pertanto, che qualsiasi cambiamento sociale troverà la sua forma di espressione nella negoziazione.

Ma dobbiamo andare ancora più in là, in un mondo globalizzato e sotto l'egida dell'Unione Europea che sostiene la libera circolazione dei lavoratori, i sindacati hanno l'obbligo di lottare per una omogeneità dei diritti del lavoro tenendo conto che, se abbiamo gli stessi problemi in paesi diversi, dobbiamo coordinarci per poter applicare le migliori soluzioni.

2. RELAZIONE SULLE RICERCHE EFFETTUATE NELLE REGIONI

I principali risultati sono stati esposti alla Conferenza di Madrid del 7 giugno.

Situazione della conciliazione a Madrid.

La rapida trasformazione che la società ha subito con l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro ha portato alla necessità di regolare e organizzare il tempo da dedicare alle varie attività della vita.

La società basata sulla famiglia tradizionale, composta da padre madre e figli e organizzata con la divisione dei lavori in base al sesso, si sviluppava con delle tacite regole che sono state ormai infrante con l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro. Nella sola città di Madrid la percentuale di donne lavoratrici è passata da 45,2% nel 2001 al 58,5% nel 2010.

D'altra parte, abbiamo subito un altro importante cambiamento: la globalizzazione.

La globalizzazione "dei mercati e le relative crisi" sono un dato di fatto, ma lo è anche la standardizzazione delle abitudini dei cittadini, in particolar modo dei consumi, soprattutto all'interno dei confini europei.

Un sabato qualsiasi a Budapest si può fare la spesa al Carrefour con una carta di credito Deutsche bank. Si può passeggiare nella zona commerciale, entrare da Benetton o Zara ed infine andare al cinema Toldi e vedere Robin Hood.

In qualsiasi capitale lo scenario non cambia, eccezione fatta per la scelta della sala cinematografica: questo film lo si potrà vedere lo stesso giorno al cinema Adriano di Roma, al Cinemaxx de la Postdamer Platz di Berlino, al Attikon di Atene o al Capitol di Madrid.

D'altra parte, se in tutti i paesi viviamo le stesse problematiche in termini di conciliazione di vita personale, familiare e professionale abbiamo adottato tutti le stesse misure e soluzioni?

La legge

Nel caso della Spagna, lo Statuto dei Lavoratori approvato circa 30 anni fa, nel 1980, e che regola la vita professionale di tutti i lavoratori, sebbene ancora abbia delle lacune in certe materie, nell'ambito della conciliazione subisce le principali modifiche apportate dalla legge 39/1999 per promuovere la conciliazione della vita familiare e professionale, dalla legge 1/2004 sulle Misure di Protezione contro la violenza di genere e dalla legge 3/2007 per la parità effettiva tra gli uomini e le donne.

La prima di queste leggi nasce dall'applicazione della direttiva 96/34/CE. Pone l'attenzione sulla dicitura, poichè fa unicamente riferimento alla vita familiare e professionale introducendo misure volte a conciliare unicamente questi due aspetti della vita.

Con la Legge 1/2004 si cerca di combattere la violenza che, come afferma la legge stessa "è manifestazione di discriminazione, la situazione di disuguaglianza e di rapporti che pongono le donne in una posizione di subordinazione da parte di chi sia, o sia stato, legato ad esse da rapporti affettivi o addirittura di convivenza".

Vale la pena ricordare che in Spagna dall'inizio dell'anno, 42 donne sono state uccise dai loro partner o ex-partner. Per rendere effettive le misure di protezione a favore delle donne vittime di questa piaga sociale e che in molti casi hanno problemi al lavoro proprio a causa delle violenze che subiscono continuamente e che non riescono a uscire da queste situazioni per la rigidità dei rapporti lavorativi, si sono adottate certe misure che, benché non siano la soluzione al problema, sicuramente forniscono maggiore protezione. Visto che non esiste problema maggiore della sicurezza della propria vita, ecco perché abbiamo attuato misure di conciliazione.

Infine, la Legge 3/2007, oltre a modificare alcune sezioni dello Statuto dei Lavoratori, introduce il congedo di paternità, che al momento si quantifica in 13 giorni, ma diventerà di 4 settimane a partire dal 1 gennaio 2011.

Anche se questa legge stabilisce miglioramenti di alcuni diritti già esistenti (permessi, sospensioni del contratto e riduzione dell'orario lavorativo) possiamo dire che la vera innovazione consta nel congedo di paternità, in quanto è l'unica misura che promuove la corresponsabilità, e non c'è dubbio che, si può parlare di conciliazione familiare solo quando c'è corresponsabilità. La mancanza di una reale parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro fa sì che questi diritti, che possono essere sfruttati da entrambi i sessi, lo siano maggiormente dalle donne, perché un salario ridotto significa un'economia familiare ristretta e minori possibilità di carriera quindi il fatto di usufruire di una misura che possa compromettere la carriera è vissuta come una grande minaccia.

Queste situazioni ci riportano al punto di partenza: in fondo godere di questi diritti allontana le donne dal mondo del lavoro. È per questa ragione che, secondo noi, il congedo di paternità è un ottimo strumento.

Nonostante questo congedo sia retribuito dallo Stato e non costa nulla all'azienda, non tutti i padri ne stanno traendo vantaggio perché, considerati i vincoli che la maternità pone alla carriera delle donne, molti uomini temono gli stessi effetti.

Considerato che questo diritto va perso se non sfruttato, ciò che è certo è che molti uomini non ne stanno godendo. A Madrid, le richieste di congedo di maternità sono state, nell'anno 2009, 54.971 mentre quelle di paternità 44.247, cioè il 19,5% in meno. Se il tasso di occupazione maschile è notevolmente maggiore, la logica ci porta a pensare che i congedi di paternità dovrebbero essere maggiori di quelli di maternità.

La negoziazione collettiva

La negoziazione collettiva è il miglior esempio di partecipazione dei lavoratori alle relazioni lavorative ed è per questa ragione che l'adozione di misure risponde alla politica di governance raccomandato dall'Unione Europea.

In Spagna i contratti collettivi nazionali tutelano circa l'80% dei lavoratori subordinati; di questi, circa il 90% fanno riferimento anche ad un contratto di settore.

Dobbiamo ricordare che i contenuti essenziali di un contratto collettivo, così come disciplinato del Titolo III dello Statuto dei Lavoratori sono i seguenti:

- Volontà delle Parti che lo stipulano.
- Ambito personale, funzionale, territoriale e temporale.
- Condizioni e procedimenti per la non applicazione del regime salariale, rispetto alle imprese incluse nel contratto quando questo sia superiore a quello aziendale
- Forme e condizioni di recesso dal contratto e periodo di preavviso per il recesso.
- Nomina di una commissione paritetica di rappresentanza delle parti negoziali per capire quante questioni siano loro attribuite, e scelta dei procedimenti da adottare per risolvere divergenze in seno alla commissione stessa.

Può disciplinare anche materie di natura:

- Economica (stipendi, remunerazioni indirette ecc)
- Lavorativa (orario lavorativo quotidiano, settimanale e annuale; risposi, categorie professionali; durata dei contratti; requisiti ecc).
- Sindacale (comitato d'impresa, delegati dei lavoratori, canone di negoziazione ecc).
- Condizioni di lavoro.
- Creazione di servizi comuni di prevenzione.
- Definizione dei criteri per la scelta dei mezzi personali e materiali dei servizi propri di prevenzione.
- Relazioni dei lavoratori, organizzazioni sindacali, azienda e associazioni imprenditoriali.
- Welfare (miglioramenti volontari di Previdenza Sociale).
- Misure di avanzamenti professionali.
- Condizioni di lavoro e produttività.
- Obblighi volti a regolamentare la tranquillità lavorativa

La stragrande maggioranza degli accordi abbracciano quasi tutte queste materie. E' significativo che gli studi realizzati tanto dalle autorità spagnole come la Commissione Consultiva in materia di Contratti, quanto da quelle europee come il Comitato Economico e Sociale facciano regolamentazioni in materia di negoziazione collettiva analizzando unicamente i dati economici e tralasciando gli altri aspetti.

L'applicazione delle misure di conciliazione negli accordi settoriali è strettamente legata alle caratteristiche del settore.

Contratti analizzati:

Contratto bancario:

Il settore bancario è molto omogeneo, con una associazione datoriale che comprende quasi tutte le banche spagnole e straniere che operano in Spagna (Associazione Spagnola di Banche).

Le aziende del settore subiscono una notevole perdita sia in termini di fatturato che di numero di lavoratori, ma non un termini di attività che sono uguali per tutte le aziende.

Il settore vanta poca durata e bassa job rotation. Sebbene a livello globale la presenza di uomini e donne sia abbastanza equa, c'è un'enorme segregazione orizzontale poiché le donne si situano, per la maggior parte dei casi, ai livelli salariali medi e bassi.

Contratto di Assicurazione, Riassicurazione e di Mutuo Soccorso

E' firmato, per la parte che riguarda le aziende, dall'UNESPA (Associazione degli Assicuratori) formata da più di 250 compagnie di assicurazione, dall'AMAT (Associazione di mutuo soccorso) che comprende tutte le aziende di questo sottosectore e che a livello operativo si differenzia per le strutture e il personale sanitario e da ASECORE (Associazione spagnola di Mediatori di Riassicurazione). Caratteristico di questo sottosectore è l'alto fatturato, perchè si assicurano gli assicuratori, ed il basso numero di personale benché abbia funzioni molto simili a quelle degli assicuratori.

Il settore, in quanto a durata, presenza e job rotation femminile è molto simile a quello bancario.

Contratto dei Grandi Magazzini

L'Associazione Nazionale delle Grande Aziende di Distribuzione (ANGED) è l'associazione datoriale del settore che firma questo contratto. Sebbene le aziende associate abbiano caratteristiche diverse in termini di numero di dipendenti, fatturazione e prodotti, l'attività principale di tutte loro è il commercio al dettaglio.

In questo settore c'è un'alta percentuale di presenze femminili, con grande durata e job rotation.

Oggi, gli orari di apertura dei grandi magazzini sono molto lunghi, ed è per questo che c'è una grande varietà di orari lavorativi, turni e giorni.

Contratto Alberghiero del Comune di Madrid.

Questo contratto è firmato dall'Associazione Albergatori di Madrid che comprende 340 strutture in tutta la città.

Le dimensioni e il fatturato delle strutture è molto vario, ma non lo è l'attività. Il settore vanta una presenza di uomini e donne abbastanza paritaria, ma con una grande segregazione orizzontale, con le donne che occupano i gradini più bassi della scala essendo per la maggior parte personale addetto alle pulizie dei piani.

Negli ultimi anni c'è stata una notevole assunzione di personale straniero.

Il settore vanta alta durata e job rotation.

Contratto del settore industriale, metallurgico e Servizi del distretto di Madrid

I Patronati firmatari sono stati la Asociación de empresarios del metal de Madrid (AECIM), la Asociación Comarcal de Empresarios del Metal (ACEM) con sede nella zona sud della città, la Unión Comarcal de Empresarios del Este de Madrid (UNICEM), la Asociación de Empresarios del Henares (AEDHE) e la Asociación de Empresarios de Alcobendas (AICA).

La caratteristica principale del settore è la sua enorme disparità sia in termini di numero di dipendenti quanto di fatturato, ma ciò che più sorprende riguarda le attività realizzate dalle aziende che fanno riferimento a questo contratto. Più di 130 attività eco-

nomiche, tra le più disparate come la riparazione di orologeria e gioielleria, la costruzione di barche o strutture mobili, sono incluse nell'ambito funzionale di questo settore. È evidente che l'applicazione di misure di conciliazione in quest'accordo risulta di estrema difficoltà. Inoltre, c'è una certa reticenza da parte dei patronati nell'applicare, non solo le misure innovatrici o che migliorano lo Statuto dei Lavoratori, ma la legge stessa. Ciò va a discapito dei lavoratori perchè, in quelle aziende senza rappresentanza sindacale si fa riferimento solo al contratto collettivo e se non sono contemplati si rischia di non poter godere dei diritti conferiti dalla legge.

MISURE DI CONCILIAZIONE COMPRESSE NEI CONTRATTI COLLETTIVI IN MATERIA DI VIOLENZA DI GENERE.

Le diverse misure che la legge contempla per prevenire la violenza di genere non sono migliorate in nessuno degli accordi esaminati, sebbene esse siano citate in tutti gli accordi tranne che in quello metalmeccanico.

Proprio per questa ragione, nell'accordo alberghiero si regola la riduzione della giornata lavorativa, che potrà essere di un ottavo e mezzo, stabilendo che sia considerata come in caso di custodia di minore e di persona a carico.

IN MATERIA DI GIORNATA LAVORATIVA.

Dei cinque accordi esaminati, tutti stanno al di sotto delle 1826 ore, cioè il massimo stabilito dalla legge. Quelli che ne hanno pattuite meno sono il settore Assicurativo e Bancario con 1700 contro 1800 del settore Alberghiero.

Il contratto alberghiero può essere considerato all'avanguardia in materia di adattamento delle giornate lavorative alle necessità di custodia dei figli (anche non a carico) e recita che "Si terrà conto nell'assegnazione dei riposi della situazione dei lavoratori e delle lavoratrici separati/e o divorziati/e che abbiano figli minori di età compresa fino a 10 anni, sempre che ne facciano richiesta".

I lavoratori/lavoratrici con figli di età compresa fino ai due anni avranno diritto a :

- a) Riposare due giorni a settimana (Sabato e Domenica)
- b) Turno di lavoro adattato agli orari dell'asilo, previa certificazione dello stesso.
- c) Non lavorare i giorni festivi.

In caso di figli diversamente abili, queste misure si adatteranno fino ai 4 anni.

Nel contratto dei grandi magazzini, per la realizzazione della distribuzione irregolare della giornata lavorativa in giornate parziali o ridotte si terrà conto delle necessità di conciliazione.

I contratti assicurativi, bancari e alberghieri applicano le misure che la legislazione stabilisce in materia di riduzione della giornata lavorativa per custodia di minori o familiari a carico, e nel caso dei grandi magazzini si stabilisce che i lavoratori con figli di 9 o 10 anni possano richiedere giornate ridotte con il benessere delle parti.

Il contratto metalmeccanico non menziona la custodia dei figli o di familiari a carico. La riduzione della giornata per motivi di studio non è contemplata in nessuno degli accordi esaminati.

ORARI

Come già abbiamo commentato in precedenza quanto più omogenea è l'attività nel settore tanto più facile è la regolamentazione delle misure.

I contratti di Assicurazioni e quelli bancari stabiliscono l'orario.

Di norma l'orario è continuativo da 8 a 15 ore (in inverno includendo anche i sabati) ma, è sempre più chiara una tendenza all'orario spezzato che garantisce tutti i sabati liberi. C'è da sottolineare che l'orario continuativo rimane comunque in vigore per i lavoratori che già ne usufruiscono.

Dal canto loro, ciò che fanno sia l'alberghiero che i grandi magazzini è frenare gli abusi:

Il contratto alberghiero stabilisce che si potrà godere dell'orario spezzato solo per due periodi, mentre quello dei grandi magazzini stabilisce che il part-time a 4 ore, o meno, solo per un periodo e che con l'orario spezzato l'interruzione può andare dalle due alle quattro ore.

Nel contratto alberghiero i 14 festivi non sono retribuiti ma vanno recuperati con 20 giorni liberi consecutivi. In quello dei grandi magazzini ancora si agisce per impedire gli abusi dei datori di lavoro e si stabilisce che, lavorando dal lunedì alla domenica, si dovranno garantire almeno 5 week-end liberi e che il lavoratore dovrà conoscere i propri turni con almeno dieci giorni di anticipo.

MATERNITA' E PATERNITA'

Il tema della sospensione del contratto per maternità non viene approfondito meglio in nessuno degli accordi, sebbene i grandi magazzini specifichino che le lavoratrici gestanti potranno anticipare, senza retribuzione, da uno a tre mesi la data del congedo di maternità mantenendo però i contributi previdenziali.

Negli accordi non sono nemmeno previsti miglioramenti in materia di permessi obbligatori per analisi cliniche prenatali e tecniche di preparazione al parto. Non si fa nemmeno riferimento al fatto che questi diritti potranno essere esercitati dal futuro padre.

Il congedo di paternità è applicato solo dal contratto bancario, ma curiosamente viene così commentato: "I lavoratori potranno beneficiare di miglioramenti delle condizioni di lavoro ai quali avrebbero potuto aver diritto durante la sospensione del contratto nei casi contemplati nel seguente paragrafo". Si fa riferimento solo alla sospensione del contratto per paternità e non per maternità.

La sospensione per adozione e affidamento è contemplata dall'accordo bancario e assicurativo, e prevede la possibilità di ampliarlo fino a un mese, senza retribuzione, in caso di adozione internazionale. Questo congedo si può utilizzare anche per sottoporsi a tecniche di fecondazione assistita. Il contratto assicurativo, inoltre, prevede la possibilità di sostituzione interna o esterna.

La cura di bambini prematuri e l'ospedalizzazione di neonati è contemplata nei contratti bancari, ospedalieri e dei grandi magazzini, anche se solo quest'ultimo include la possibilità di una riduzione, non retribuita, della giornata lavorativa di tre ore invece che due.

L'accumulo di ore di allattamento in un contratto a tempo pieno, che per legge è regolato dalla negoziazione collettiva, ha dato vita a diverse possibilità: 14 giorni naturali nel settore alberghiero e nei grandi magazzini, 15 giorni naturali in quello bancario e 15 giorni lavorativi nel settore assicurativo. Il contratto metalmeccanico non prevede questa misura.

L'obbligo di agevolare il tempo libero affinché le gestanti possano sottoporsi a esami prenatali e a tecniche di preparazione al parto non è previsto dal contratto dei metalmeccanici e del commercio che si limitano ad applicare la legge.

PERMESSI RELATIVI ALLA CONCILIAZIONE

Il numero di assenze previste dalla legge nel nostro paese è pari a 30 giorni, e nel conteggio si includono i due giorni di riposo settimanali. Tutti gli accordi, tranne quello metalmeccanico e alberghiero, prevedono miglioramenti in tal senso. Il contratto assicurativo, a seconda dell'età del lavoratore o della lavoratrice, concede un bonus che va da due a quattro giorni a partire dai 60 anni di età. Quello bancario concede 1 giorno di ferie da sfruttare in periodi di bassa stagione in Spagna.

Come nuove misure ricordiamo che, nell'accordo bancario e alberghiero, si prevede la scelta del periodo di ferie nel caso si abbiano figli in età scolare; nel nostro paese i bambini iniziano le vacanze scolastiche il 23 giugno fino al 16 settembre, pertanto ai fini dell'organizzazione familiare la possibilità di scegliere le ferie favorisce la conciliazione. Nell'accordo alberghiero si va addirittura oltre e si garantisce che le vacanze coincidano. È previsto anche, in caso di separazione o divorzio quando si ha la custodia stabilita in un determinato mese, che il lavoratore ottenga le ferie in quello stesso mese.

In caso di congedo per maternità, nei contratti di bancari e metalmeccanici, si può armonizzare il calendario delle ferie. Analoga procedura vige nel settore assicurativo ed alberghiero ma soltanto in caso di incapacità temporanea. Nel contratto dei grandi magazzini, e per i casi citati, la possibilità di godere delle ferie si limita, comunque, all'anno naturale.

Per ciò che concerne i permessi per visite mediche, l'accordo bancario e dei grandi magazzini prevedono un permesso per accompagnare il minore dal medico mentre quello metallurgico lo concede solo per il lavoratore.

Il permesso stabilito dallo Statuto dei lavoratori di 15 giorni retribuiti in caso di matrimonio, appare in tutti gli accordi ma solo quello assicurativo lo estende anche alle coppie di fatto.

In generale, sia i permessi per nascita di un figlio che per morte o grave malattia possono limitarsi all'applicazione di quanto previsto dalla legge o includere giorni extra. In alcuni accordi i permessi sono previsti solo per i familiari di primo grado.

Per quanto riguarda i permessi per motivi personali, essi non sono previsti dall'accordo assicurativo. Quello bancario, metalmeccanico e dei grandi magazzini li concedono e sono retribuiti, benché quest'ultimo li concede valutando la necessità del lavoratore. L'accordo alberghiero e bancario contemplano la possibilità di richiedere permessi non retribuiti.

Il cambio di mansione per gravidanza a rischio è riconosciuta solo in due degli accordi esaminati, mentre l'accordo bancario impone restrizioni ai trasferimenti forzati per motivi familiari, gravidanza, allattamento o part-time per custodia dei figli.

Per quanto riguarda le estensioni, esse possono essere volontarie o per motivi legati alla conciliazione. Il generale, l'estensione per custodia dei figli fino a 8 anni è stata riconosciuta da tutti gli accordi. Abbiamo riscontrato alcune irregolarità a riguardo; i Grandi Magazzini ampliano a 4 anni la durata di tale espensione, ma a partire dalla data del parto mentre la legge stabilisce che gli anni siano otto. L'accordo alberghiero limita il diritto ad uno solo dei coniugi, quello assicurativo e grandi magazzini estendono di tre anni il permesso per cura di familiari.

Abbiamo anche dei nuovi permessi: l'accordo assicurativo concede un permesso per cure mediche, riabilitazione o recupero del lavoratore, quello alberghiero un permesso particolare per perdita del coniuge o di un familiare.

Altri benefici sociali previsti dalla negoziazione collettiva:

Buono pasto: Indennità per l'orario spezzato nell'accordo assicurativo e bancario

Indennità trasporto: Accordo alberghiero

Sostegno economico

Assicurazioni: Anticipo fino a quattro mensilità (matrimonio/divorzio)

Bancario: vedovanza e orfananza

Alberghiero: Matrimonio, 747€. Nascita di figlio: 570€.

Assicurazione sulla vita: Tutti tranne metalmeccanico.

Istruzione: l'accordo metalmeccanico non accorda permessi studio. Quello assicurativo concede quello per esami e prevede l'adeguamento dell'orario di lavoro per studi in funzione della crescita professionale, quello alberghiero concede il permesso esami e la possibilità di ottenere un'estensione particolare ai fini della formazione.

Altri permessi:

Permessi o adeguamento dell'orario per motivi religiosi: l'accordo bancario per battesimo o prima comunione di parenti di primo grado.

Come proposte per il futuro, dobbiamo auspicare, anche se non abbiamo ottenuto miglioramenti nel contratto collettivo, di raggiungere il minimo previsto dalla legge affinché i lavoratori conoscano i loro diritti. Proponiamo che le misure che andremo a negoziare siano volte a promuovere la corresponsabilità perchè senza non si può raggiungere la conciliazione. Allo stesso tempo sarebbe auspicabile conoscere e unificare il contenuto della negoziazione esistente in altri paesi dell'Unione Europea visto che, se abbiamo gli stessi problemi, dobbiamo sforzarci per fornire le stesse soluzioni.

Situazione della conciliazione a Atene.

Durante il corso degli ultimi anni, in tutta l'Unione Europea, la conciliazione della vita lavorativa e professionale è diventato un tema sempre più importante a causa dei cambiamenti delle caratteristiche, delle richieste di lavoro e della struttura familiare. In concreto, l'economia globalizzata, la rapidità dello sviluppo tecnologico e una popolazione che invecchia sempre di più, insieme ad una crescente occupazione femminile e la rinnovata Strategia di Lisbona volta a ottenere come obiettivi una maggiore partecipazione al mercato del lavoro, necessitano di cambiamenti organizzativi e di una maggiore flessibilità per soddisfare, allo stesso tempo, le necessità richieste dai carichi di lavoro e quelle del lavoratore.

I fattori sopracitati hanno un impatto sia sul lavoratore che sulla produttività delle aziende. Pertanto, le questioni dell'equilibrio tra lavoro e tempo libero, tra carriera e famiglia sono apparse come una preoccupazione comune della politica dell'Unione Europea, dei singoli governi nazionali e della negoziazione collettiva.

E' da soli pochi decenni che il termine "conciliazione della vita familiare e professionale" è apparso nei testi politici dell'Unione Europea. Tuttavia, le studiosse femministe (e il movimento femminista) già parlavano di divisione del genere in famiglia e di ripartizione delle responsabilità familiari.

Dopo molti dibattiti politici (a vari livelli), il termine "conciliazione della vita familiare e professionale" è finito per essere utilizzato maggiormente in relazione alle politiche occupazionali che di parità tra i sessi (le politiche per conciliare vita familiare e professionale a livello nazionale o sociale possono non necessariamente affrontare la divisione del genere in famiglia).

Diverse misure sono state generalmente utilizzate per garantire conciliazione, congedi parentali, maternità, paternità, malattia bambini, benefici, etc. Si tratta di temi strettamente correlati alla politica occupazionale che includono anche l'orario di lavoro, forme flessibili contrattuali, flessibilità del mercato del lavoro, permessi particolari etc. Fanno riferimento a questa materia vari documenti politici, le direttive, (riguardanti, per esempio, congedi parentali e durata del lavoro), la strategia europea per l'occupazione e il programma d'azione comunitario per la parità dei sessi.

Allo stesso modo, l'agenda delle parti sociali include il tema della conciliazione di vita familiare e professionale. Argomenti come i servizi per bambini e anziani, le licenze, la struttura del lavoro (lavoro part-time, contratti a termine, job sharing etc) la parità tra i sessi, l'apprendimento permanente e le condizioni lavorative sono correlati tra di loro e sono sempre più all'ordine del giorno nella contrattazione collettiva.

In Grecia, la contrattazione collettiva resta centralizzata e il contratto collettivo nazionale di lavoro (EGSSE) si firma con cadenza annuale o biennale. Questo, così come gli accordi settoriali, svolge un ruolo importante in termini di relazioni lavorative.

Per ciò che concerne la durata della giornata lavorativa, l'EGSSE stabilisce, nel settore privato, un ammontare di 40 ore settimanali distribuite in 8 ore giornaliere. Per regolare la distribuzione e la durata della giornata lavorativa e per favorire il diritto di conciliazione, l'orario di entrata e uscita può essere concordato con l'azienda. Il calcolo

dell'orario settimanale, mensile e annuale viene così suddiviso: 40 ore settimanali, 160 ore mensili e 1984 ore annuali.

Sono considerati giorni festivi obbligatori il 25 Marzo, il Lunedì dell'Angelo, il 15 Agosto e il giorno di Natale, mentre sono considerate festività facoltative il 28 Ottobre e il 1 Maggio. Ai sensi della Legge 380/68 le festività obbligatorie possono essere definite come giorni festivi forzati per decisione del Ministero del Lavoro con la unica differenza tra le due categorie che durante le prime non si può obbligare un dipendente a lavorare, mentre durante le festività facoltative è la volontà dell'imprenditore o la necessità aziendale a regolare le presenze.

Al di là delle festività di cui prima, le varie organizzazioni e le grandi imprese hanno stabilito altri giorni dell'anno da considerare festivi. Si possono considerare festivi se sono stati sanciti da regolamento interno aziendale, da consuetudine, arbitrato, decreto, regolamento interno.

Tali festività sono: Il 1 Gennaio, l'Epifania, il primo Lunedì di Quaresima, il Venerdì Santo, Pentecoste, 26 Dicembre e giorni di festività locali.

Per quanto riguarda il congedo parentale per la custodia dei figli di età inferiore agli 8 anni, esso può essere usufruito anche dal padre a condizione che non ne stia godendo contestualmente la madre. La riduzione della giornata per la malattia dei figli è considerata come un congedo e pagato come ora ordinaria di lavoro (Art.9 NGCLA del 1993) e non deve creare condizioni sfavorevoli all'impiego e alle relazioni lavorative. I genitori che hanno figli, di qualsiasi età, con infermità mentali, fisiche e psichiche, hanno diritto alla riduzione di un'ora dell'orario di lavoro per poter consentire loro di soddisfare le necessità particolari dei figli (L1483/84).

La riduzione dell'orario di lavoro per le famiglie con a carico persone diversamente abili è regolata dal Contratto Collettivo Nazionale Generale (2006-2007). L'Art 11 del Contratto Collettivo Nazionale Generale del Lavoro stabilisce, ai sensi dell'Art.7 della Legge 1483/84 che se l'infermità riguarda i figli, i permessi aumentano fino a 12 giorni lavorativi annui quando il dipendente ha più di tre figli.

La Confederazione Generale dei Lavoratori Greci, per ragioni di sensibilità sociale e di sostegno verso quei lavoratori che hanno un'infermità pari, o maggiore al 50%, e che a causa di tale infermità affrontano difficoltà sempre maggiori, hanno rivendicato il diritto ad un ulteriore permesso retribuito pari a sei giorni l'anno, in aggiunta alle ordinarie facilitazioni.

L'orario di apertura e di chiusura del posto di lavoro è stabilito dal contratto collettivo di lavoro o dal padronato se si tratta del settore del commercio. L'entrata e l'uscita possono essere decise in accordo con le disposizioni stabilite dal regolamento aziendale.

Le mamme lavoratrici hanno diritto a un congedo di maternità pari a 17 settimane, delle quali 8 prima e 9 dopo il parto. Se il parto dovesse avvenire prima della data stabilita, il resto del congedo può essere goduto dopo la nascita del bambino per un totale di 17 settimane (Art. 7 del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro).

Tale congedo, può essere usufruito alternativamente anche dal marito. In tal caso, egli dovrà presentare all'azienda un certificato del datore di lavoro della moglie, che attesti che la donna non ne stia facendo uso.

La Legge 1483/84, modificata dall'Art. 25 della Legge 2639/98 stabilisce un tetto, per il congedo parentale, pari a 3 mesi e mezzo fino al raggiungimento dei 3 anni e mezzo di età del bambino per ciascun genitore.

Nei 30 mesi successivi al termine del congedo di maternità, cioè 9 settimane dopo il parto (Art. 8 del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro), si ha diritto ogni giorno ad un permesso di un'ora in entrata o in uscita.

Inoltre, in accordo con il datore di lavoro, il programma quotidiano di lavoro delle mamme può essere modificato con una riduzione di due ore, per i primi dodici mesi e di un'ora per i sei mesi successivi (Art.6 Generale del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro).

L'Art.9 del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del 1993, in accordo con la sua versione modificata e attualmente in vigore, stabilisce che il dipendente che abbia diritto a questa riduzione dell'orario per allattamento o cure, possa richiedere il pagamento delle suddette ore per tutta la durata del tempo in cui ne ha diritto.

I lavoratori con figli di età inferiore ai 6 anni, che frequentano la scuola elementare o secondaria, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro alcune ore o giorni per un massimo di 4 giorni l'anno per figlio, per seguirne l'andamento scolastico. Questo tipo di permesso è retribuito. Ne hanno diritto anche i genitori i cui figli frequentano la scuola dell'infanzia. Se entrambi i genitori lavorano, essi possono decidere di comun accordo chi e per quanto tempo usufruirà di tale permesso. E' scontato che i permessi saranno concessi sempre a ore o comunque mai per più di un giorno lavorativo alla volta.

Hanno diritto a permessi tutti i lavoratori a tempo indeterminato che hanno a carico familiari malati, anche se non hanno maturato un anno di anzianità con la stessa azienda.

Sono considerati a carico i figli - naturali o adottivi- fino a 16 anni, i figli di età maggiore ai 16 anni che soffrono di gravi infermità o invalidi, il coniuge non-autosufficiente, i genitori, i fratelli o le sorelle. Questi permessi non sono retribuiti e possono essere concessi anche a ore ma non per più di 6 giorni lavorativi l'anno se il beneficiario ha un figlio, 8 giorni se ne ha due e 14 giorni se ne ha 3 o più. (Art.5 del Contratto Collettivo Nazionale Generale 2009).

Per quanto riguarda gli adeguamenti delle forme di organizzazione del lavoro è stata promulgata una legge per regolare il Telelavoro (Legge 2639/98). Nel quadro della strategia occupazionale europea, il Consiglio Europeo ha invitato le Parti Sociali a negoziare accordi, con il fine di modernizzare l'organizzazione del lavoro, incluse le disposizioni per il lavoro flessibile con l'obiettivo di migliorare la produttività, la competitività e la realizzazione di un equilibrio necessario tra flessibilità e sicurezza.

L'accordo quadro prevede la definizione e la regolamentazione del telelavoro. Stabilisce la libera scelta del dipendente, descrive le condizioni di lavoro, le misure per la tutela delle informazioni, il rispetto della privacy dei soci, Salute e Sicurezza sul Lavoro, l'organizzazione aziendale, la formazione supplementare ed infine i diritti collettivi.

Altri congedi: Si possono richiedere altri permessi di assenza per conciliare lavoro con altre questioni; tali periodi non sono retribuiti, ma garantiscono il reintegro in azienda.

Inoltre, i dipendenti, con contratto a tempo indeterminato o che lavorano da almeno 4 anni per lo stesso datore di lavoro, affetti da patologie che richiedono trasfusioni o dialisi renale possono godere, una volta informato il datore di lavoro, di massimo 22 giorni l'anno di ferie supplementari retribuite. (National General Collective Labor Agreement 2002-2003, articolo 8).

Tra le agevolazioni sociali connesse alla conciliazione, il Contratto Collettivo Generale del Lavoro 2006-2007 ha accolto la proposta della Confederazione Generale dei lavoratori greci di offrire ai lavoratori un abbonamento mensile per il trasporto ai fini di agevolare coloro che devono raggiungere in periferia il posto di lavoro. L'applicazione di tale misura dipende però da ogni singola impresa.

Per ciò che concerne i permessi studio, gli studenti che partecipano a corsi post-laurea di durata minima annuale, o a dottorati presso Università o Istituti Tecnologici greci o stranieri, hanno diritto a 10 giorni lavorativi di permesso. Questi possono non essere retribuiti, vengono concessi a ore o a giorni e sono indipendenti dall'età del beneficiario. (Art. 10 Generale del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro 2004-2005).

Per incentivare la formazione sindacale generale così come quella dei nuovi delegati del personale, è previsto accordare alle aziende con più di 50 dipendenti un ulteriore permesso retribuito di alcune settimane annue. I dipendenti che ne usufruiranno sono scelti dalla Confederazione Generale dei Lavoratori greci in proporzione pari all'1% del personale assunto.

Situazione della conciliazione a Berlino.

Negli corso degli ultimi anni, si è sviluppata la necessità di unificare i criteri validi in paesi differenti con lo scopo di definire, attraverso un indice, la qualità del lavoro in funzione delle condizioni di lavoro e reddito.

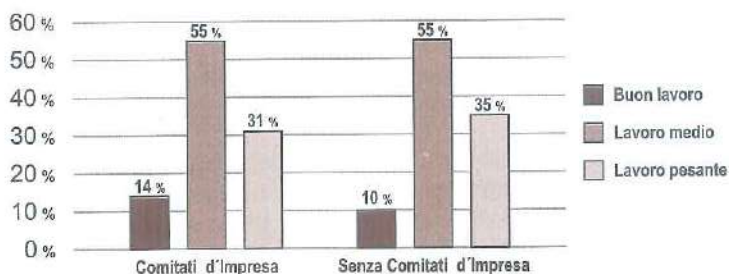
L'indice- DGB "buon lavoro" è il risultato dello sforzo realizzato per poter sviluppare un indice nazionale che dovrebbe permettere un'analisi, su basi scientifiche, della qualità del lavoro in Germania fornendo indicatori su una scala da 0 a 100 che misurano la qualità delle condizioni di lavoro dal punto di vista dei lavoratori. A seconda del valore dell'indice si considera:

- Valori tra 80 e 100: buon lavoro
- Valori tra 50 e 80: lavoro medio
- Valori inferiori a 50: lavoro pesante

Il questionario si basa su 31 domande che riguardano 15 aspetti della qualità del lavoro, dal punto di vista dei lavoratori, e raggruppati in tre indici generali: risorse (per esempio valorizzazione delle mansioni), carico e stress (per esempio tempi pressanti), reddito e sicurezza.

1. L'indice parziale delle "risorse" è dato dalla valutazione dei seguenti aspetti: capacità di formazione e sviluppo personale, creatività, possibilità di promozione, flussi informativi, gestione della qualità, cultura aziendale, ambiente lavorativo, senso del lavoro e regolamentazione dell'orario di lavoro.
2. L'indice parziale "carico/ carico e stress". Misura l'intensità del lavoro, i requisiti fisici e mentali.

3. L'indice parziale "Sicurezza sul lavoro e reddito": Prospettive future e sicurezza sul lavoro, reddito.



Rapporto tra l'indice "Buon Lavoro" e la presenza di Comitati d'Impresa

La differenza tra i due progetti è che l'Indice-DGB nasce dalle opinioni dei lavoratori mentre il progetto di UGT si articola sulla base dell'analisi della regolamentazione (nazionale, regionale e aziendale).

Situazione della conciliazione a Budapest.

Le misure previste dalla legge per conciliare la vita familiare con quella professionale sono le seguenti:

- 24 settimane di congedo di maternità
- 80% dello stipendio della madre fino al primo anno di età del bambino
- Circa 100 € al mese fino al terzo anno di età del bambino (Dal 1 maggio 2010 solo fino al secondo anno, ma il nuovo governo vuole modificarlo)
- Le lavoratrici mantengono il posto di lavoro da quando viene certificata la gravidanza fino al terzo anno di vita del figlio e possono usufruire di permessi per malattia del bambino fino ai tre anni.
- 5 giorni per il padre (da fruire nei due mesi successivi alla nascita)
- 2-7 giorni aggiuntivi soltanto per uno dei genitori fino al compimento del sedicesimo anno di età dei figli.
- Sono consentiti permessi per la custodia dei figli fino a 12 anni di età, ma non sono retribuiti.
- 2 ore di allattamento durante i primi 6 mesi. Durante i primi 9 mesi un'ora al giorno per accudire il bambino.
- Sono concessi congedi per lavoratrici in gravidanza per consentire analisi prenatali.
- La lavoratrice gestante, se svolge una mansione a rischio, ha diritto a un cambio di mansione.
- Ore di straordinario: Non sono consentite alle mamme durante il primo anno di vita del bambino.
- Trasferimenti: Le mamme non possono essere trasferite, senza consenso, in altre sedi aziendali durante i primi tre anni di vita dei figli.

Altre norme relative all'orario di lavoro

- Congedi non retribuiti per la custodia di un parente stretto per un periodo di tempo lungo.
- Permessi studio (4 giorni per esami, 10 giorni per scrivere la tesi).
- Permessi non retribuiti per la costruzione, con mezzi propri, della casa
- Il lavoratore è libero di scegliere 1/4 delle sue ferie, queste ammontano a 20-30 giorni lavorativi a seconda dell'età, 30 giorni dai 45 anni in su.

I contratti regolano:

- Il procedimento di contrattazione.
- Le condizioni di lavoro.
- Il licenziamento.
- La formazione
- Le prestazioni
- La partecipazione a organizzazioni di lavoratori.
- I procedimenti disciplinari e le responsabilità economiche per danni.
- Una "Retribuzione equa per la mansione svolta". (Legge sulla parità; Autorità della parità di trattamento; Piano di Parità)

La maggior parte dei contratti collettivi sono aziendali.

Esistono circa 3300 Contratti Collettivi che interessano 887.000 persone, 33%(2004).

Ci sono inoltre contratti collettivi settoriali: industria alimentare, edilizia, alberghiera, turismo e industria elettrica. Esistono 20 Contratti Collettivi firmati con più di un datore di lavoro. La maggior parte degli accordi si negoziano nel settore pubblico e nelle grandi imprese con un alto numero di dipendenti.

Gli elementi relativi alla conciliazione della vita familiare e professionale regolati dalla legge o dai piani locali di parità sono:

- Il lavoratore che forma una famiglia monoparentale ha diritto a scegliere due terzi delle sue ferie liberamente.
- Sostegno per i trasferimenti
- Mezzi di sostentamento (per ragioni varie, per esempio funerali, cause di forza maggiore ecc).
- Pensione
- Alloggio
- Sostegno scolastico per i lavoratori con figli.
- Compensi straordinari dopo 5 o 10 anni di lavoro prestato presso la stessa azienda.
- Molti contratti collettivi non prevedono alcuna misura in tal senso. In caso ci fosse, i continui cambiamenti della legislazione fiscale la sottoporrebbero a continue variazioni annue.

Le motivazioni più comuni che i datori di lavoro adducono contro le misure di conciliazione nel nostro paese sono: "Non ne abbiamo bisogno", "Costose", "Richiedono molte misure organizzative", "La maggior parte delle volte, in Ungheria, lavoro flessibile significa ore extra flessibili".

Aspetti favorevoli delle misure di conciliazione:

- Offre all'azienda un vantaggio competitivo.
- Riduce le fonti di stress per i lavoratori.
- I dipendenti saranno più impegnati e motivati.
- Aumenta la produttività.
- Ne possono beneficiare sia il lavoratore che il datore di lavoro.

Raccomandazioni per la contrattazione collettiva

Da quando sono nati i dipartimenti delle Donne nel sindacato tutti gli anni si raccolgono proposte di applicazione alla contrattazione collettiva. (In Ungheria- come nella maggior parte dei paesi socialisti – la contrattazione collettiva avviene in seno all'azienda). Con queste raccomandazioni del Comitato delle Donne del MSZOSZ si mette in risalto la necessità di

norme che facilitino il lavoro alle donne, orario di lavoro, benefici (sostegni, tempo libero, ecc), norme sull'applicazione di tasse.

Questa serie di raccomandazioni formulate dal Comitato Esecutivo del Consiglio delle Donne e dai membri del Consiglio delle Donne sono sottoposte ai contratti collettivi affinché le richieste e le necessità trovino applicazione nei testi.

Come esempio di Buona Pratica abbiamo analizzato le condizioni lavorative della sede di Vác dell'IBM. Nel 2008 hanno ricevuto il Family-friendly Workplace, premio che si assegna alle grandi aziende.

La storia di IBM in Ungheria.

L'apertura di IBM in Ungheria risale al 1936 e due anni dopo conta 20 dipendenti. Nel 1950 l'azienda fu posta sotto sequestro, ma nel 1990 cominciò un processo di ristrutturazione che portò al rinnovamento totale di prodotti e servizi. Successivamente nel 1995 fu aperta la sede di Székesfehérvár. Nel 1998 arrivarono i Centri Assistenza Regionali, il Finance Center e IT e la sede centrale. Nel 1999 a Vác partì la produzione di Shark. Nel 2002 venne chiusa la sede di Székesfehérvár. Negli anni successivi IBM ha ampliato i suoi servizi nel paese.

Clausole a favore della conciliazione contenute nel contratto collettivo aziendale:

1. Contratto Studio: Presuppone il pagamento da parte dell'azienda della quota d'iscrizione, dei libri di testo, delle spese di viaggio e di 4 giorni liberi per esami.
2. Incentivi come politica aziendale di IBM. Sono inclusi premi produzione, cene, gadget, prestiti per l'acquisto della casa, Programma "Segnala un amico", e premio di riconoscimento ai 5 o 10 anni di anzianità in IBM.
3. Anticipo dello stipendio.
4. Aiuti per sostenere spese di funerali.
5. Sovvenzioni per trasferimenti: Aiuti per i trasferimenti e politiche di avvicinamento all'azienda.
6. Spese di trasporto: Autobus, treno, abbonamenti mensili pagati da IBM (stabilito dalla legge) o il rimborso spese carburante.

7. Buoni pasto
8. Mensa e distributori automatici.
9. Sovenzione scuola: Nel mese di agosto per entrambi i genitori se lavorano in IBM (stabilito dalla legge)
10. Assicurazione sulla vita: Un anno di retribuzione per la famiglia in caso di morte del lavoratore (policy IBM)
11. Telefono aziendale anche per uso privato
12. Contributi al fondo pensione volontario.
13. Giorni di permesso addizionali: 2 giorni per matrimonio, 1 giorno onoranze funebri.
14. Sistema di protezione del monitor di visualizzazione dei dati (costo a carico IBM)
15. Orario ridotto / Telelavoro da casa per i genitori se la mansione permette la flessibilità.

Altri vantaggi offerti da IBM

Campo estivo per i figli dei dipendenti (anche se stranieri). Programmi sanitari di screening e prevenzione: in totale, 9 programmi nel 2009 e 13 nel 2010: donazione del sangue, prelievi, visite pneumologiche, visite ginecologiche, esami addominali, check up generale, visite dermatologiche, radiografie polmonari. Tutte queste spese mediche sono a carico dell'azienda.

Situazione della conciliazione a Roma.

Il progetto che stiamo presentando in questa assise cade in un momento di crisi molto sfavorevole per il mondo del lavoro e non solo per quest'ultimo. Prima di addentrarmi sulla situazione italiana in merito alle misure volte a conciliare la vita lavorativa, la vita familiare e quella personale, sembra opportuno fare qualche considerazione proprio su questa crisi che ci si presenta come una nuova forma di "terrorismo" che si sta combattendo senza armi convenzionali ma attraverso una speculazione finanziaria frutto di una ideologia capitalista, disumana e primitiva.

Attualmente, la crisi che affligge i nostri Paesi, ormai è anche crisi dell'economia reale ed è crisi sociale. Basta pensare che molte famiglie italiane, con il proprio reddito, non riescono neanche a coprire le spese della terza e della quarta settimana del mese. Diciamo questo, perché dobbiamo essere consapevoli del contesto generale in cui conduciamo la nostra attività sindacale.

Tuttavia, nonostante questa situazione di grande difficoltà, dobbiamo guardare al futuro con un certo ottimismo o almeno con una legittima speranza di progresso. Ben vengano dunque queste iniziative comuni tra i sindacati delle capitali europee al fine di migliorarla qualità della vita delle lavoratrici, dei lavoratori e di tutti i cittadini in genere.

Uno dei pilastri su cui poggia la costruzione dell'Unione Europea è la libera circolazione delle persone all'interno dello spazio comunitario. Ma questa libertà non è completa e non sarà mai reale se non si allineano, ad esempio, i diritti contrattuali dei lavoratori. Ed è in questa ottica che si cala questo progetto.

Nella realtà italiana di oggi, i cambiamenti sociali legati alle pari opportunità tra i sessi, all'allungamento della vita, alla crescente scolarizzazione, alla crisi degli alloggi e della mobilità delle persone, nonché ai mutamenti strutturali dello stesso mercato del lavoro pongono in tutta evidenza la questione della conciliazione della vita lavorativa con le esigenze della vita personale.

Al riguardo, tra gli Stati membri dell'Unione Europea, l'Italia ha una delle legislazioni più prolifiche e, forse più innovative, in quanto prende in considerazione i vari aspetti del problema, dalla tutela della salute e del processo educativo, allo sviluppo delle pari opportunità, alla gestione dell'organizzazione del lavoro e della distribuzione degli orari delle città.

In questo contesto le leggi principali sono: L 125/91 (Azioni positive per la realizzazione della parità tra uomini e donne nel lavoro); L 53/2000 (Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città) e il Decreto legislativo n. 151/2001 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell' art. 15 della legge 53/2000); Decreto legislativo n. 115/2003 (modifiche e integrazioni al Decreto legislativo n. 151/2001); Decreto legislativo n. 198/2006, Libro III, Titolo I, Capitolo V, art. 51 del "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Tuttavia, e nonostante la vasta legislazione, non è facile conciliare le esigenze personali e familiari con l'attività lavorativa. Tutto ciò è dovuto sia alla scarsità dei servizi pubblici offerti ai cittadini, sia per un retaggio culturale che stenta ad adeguarsi ai nuovi modelli di vita e di società e, soprattutto, per un diffuso ricorso al lavoro sommerso che sfugge a qualsiasi controllo legale o contrattuale.

Durante la giovinezza la carenza di adeguati ammortizzatori sociali, i salari bassi, la disoccupazione e la precarietà, rendono molto difficile la possibilità di costituire una famiglia, anche di tipo non tradizionale.

Rispetto agli anni passati, il numero dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato è fortemente diminuito, cosicché sempre un minor numero di persone può usufruire dei benefici garantiti dai contratti collettivi nazionali o dalla legislazione esistente in materia.

Il quadro si completa con lo scarso utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri, il che conferma la riserva culturale alla condivisione dei ruoli, ma spiegabile anche per lo svantaggio economico derivante da una non trascurabile perdita di retribuzione.

Un sondaggio effettuato da parte dell'INPS dimostra come la nostra Regione è la più avanzata in questo campo: infatti nel 2008, l' INPS, nel Lazio, ha erogato 27.974 indennità di maternità obbligatoria e 24.774 di quella facoltativa. Di quest'ultima, il 14% (3.468 persone) sono padri, il 96,4% di questi risiedono a Roma e a livello nazionale corrispondono al 20%, un segnale che dimostra il crescente coinvolgimento degli uomini, sebbene non ancora sufficiente, nell'allevamento e nell'educazione della prole.

L' ISFOL (Istituto per lo Sviluppo della Formazione dei Lavoratori) ha condotto uno studio sui fattori che determinano l'inattività delle donne, condotto su un campione

rappresentativo della popolazione femminile tra i 25 e i 45 anni che ha come obiettivo la comprensione delle cause della scarsa partecipazione delle donne nel mercato del lavoro.

I risultati indicano che le cause dell'inattività femminile ruotano principalmente attorno alla famiglia (divisione dei compiti tra i coniugi e carichi di lavoro legati alla cura dei figli e dei parenti non autosufficienti), al modello di Welfare (carenza dei servizi per l'infanzia, presenza di reti familiari ed informali) e all'organizzazione del lavoro (bassi livelli di conciliazione tra lavoro e famiglia, rigidità degli orari di lavoro).

Certo è che l'attuale crisi economica e le ristrettezze dei bilanci pubblici non favoriscono, nell'immediato, un miglioramento della situazione, anche se si registra un primo passo concreto sullo sviluppo delle politiche di conciliazione per i prossimi anni.

A tal fine, su sollecitazione dei Sindacati in accordo con le Associazioni imprenditoriali, il 29 Aprile 2010 si è ottenuto un provvedimento della Conferenza Stato-Regioni per utilizzare 40 milioni di euro del Fondo delle Pari Opportunità, in un piano che individua cinque obiettivi specifici:

Il primo consiste nella creazione o implementazione di nidi, nidi famigli, servizi ed interventi simili definiti nelle diverse realtà territoriali. Si è posto un accento particolare sulle "Mamme di giorno", ispirate a esperienze molto diffuse nei Paesi dell'Europa centrale e settentrionale, e già sperimentate in alcune Regioni: si tratta di un'educatrice familiare che si prende cura in casa propria di un massimo di cinque bambini, di età compresa tra 0 e 3 anni.

Del Piano fanno parte anche tutte quelle misure atte a favorire il rientro dei lavoratori che hanno usufruito dei congedi parentali o per motivi di famiglia, tramite: - percorsi formativi, di aggiornamento e di abilitazione alle nuove tecnologie; - incentivi per il telelavoro mediante l'acquisto di attrezzature hardware, pacchetti software e attivazione di collegamenti ADSL; - erogazione di voucher per l'acquisto di servizi di cura offerti da strutture specializzate (nidi, asili, centri estivi, ludoteche, centri diurni per anziani o disabili) o anche in forma di buoni di lavoro da prestatori di servizio; - sostegno a modalità di prestazione di lavoro e tipologie contrattuali facilitanti (o family friendly) come banca delle ore, telelavoro, part time, programmi locali dei tempi e degli orari; - sostegno ad interventi sperimentali proposte dalle Regioni e dalle Province autonome, tra i quali gli albi comunali per babysitter e badanti.

Entro quattro mesi, ciascuna Regione dovrà predisporre un piano di attuazione che comprenda almeno due o tre tipologie di intervento tra quelle indicate nel documento e sottoscriverà un'apposita convenzione per poter disporre della prima tranche di finanziamento.

La ripartizione delle risorse è stata definita in base all'incidenza della popolazione da zero a tre anni, ai tassi di occupazione e disoccupazione femminile e alla percentuale di utilizzo dei congedi parentali.

Un altro importante e decisivo fronte per diffondere buone prassi di conciliazione è quello prettamente sindacale. I CCNL, sia nel settore pubblico che in quello privato,

recepiscono le disposizioni di legge e in molti casi le migliorano, specialmente nella contrattazione decentrata di 2° livello ed in quella aziendale.

Infatti, se si parte dal presupposto che le trattative di conciliazione, migliorando la qualità della vita dei lavoratori e delle lavoratrici, non solo sono un valore di utilità sociale, ma un beneficio economico per le stesse imprese, è determinante l'intesa tra i rappresentanti sindacali aziendali e i datori di lavoro.

E' ovvio che il lavoratore, messo in condizione di poter esercitare al meglio i propri doveri di genitori e/o di altra natura familiare o che siano legati alla sicurezza e alla dignità umana, svolgerà con più serenità e più diligenza i suoi doveri professionali.

In questa direzione e, tenendo conto delle difficoltà finanziarie delle aziende pubbliche e delle piccole e medie imprese nell'attuale crisi economica, si muove l'articolo 38 della legge N. 69 promulgata il 18 giugno 2009 che prevede erogazioni di contributi, dei quali almeno il 50% destinati ad imprese fino a 50 dipendenti, ad aziende sanitarie e ospedaliere che applichino accordi contrattuali che prevedano azioni positive al fine di conciliare i tempi di vita e di lavoro.

In conclusione, si può ritenere che in Italia il problema della conciliazione lavorativa è ben presente, sia da un punto di vista legislativo che contrattuale, anche se per dispiegare tutti i suoi effetti positivi, bisogna ancora abbattere le molteplici barriere culturali e sociali che ne ostacolano la concreta e diffusa applicabilità.

3. RISULTATI COMPARATI TRA REGIONI

Orari scolastici, commerciali e amministrativi

Come possiamo vedere nella tabella sottostante, l'attuale società ci permette di fare gli acquisti e lavorare senza alcun problema di conciliazione; i problemi sorgono essenzialmente quando si tratta della tutela dei minori e delle persone a carico e si verificano per lo più quando la vita lavorativa si scontra con i pubblici servizi.

	Popolazione totale	Popolazione 0-3	luoghi della scuola pubblica 0-3		Popolazione con più di 75 anni	Casa di cura luoghi pubblici	
			Numero	Tasso di copertura		Numero	Tasso di copertura
Berlin	3.395.189	85.597	32.526	38 %	232.220	30.000	12,9 %
Comunidad de Madrid	6.386.932	354.520	24.000	6,8 %	457.021	22.845	5,0 %
Attiki	3.894.573	178.481	Senza dati	Senza dati	212.240	Senza dati	Senza dati
Közép Magyarország	2.842.374	133.400	10.278	7,7 %	208.031	23.120	11,1 %
Lazio	5.646.154	262.271	11.042	4,2 %	487.428	5.178	1,1 %

Solo prestando attenzione ai ricorsi pubblici che esistono sia per i minori che per le persone a carico in ciascuna regione, ci dà un'idea degli scarsi mezzi che le amministrazioni pubbliche dedicano ai bambini che non hanno ancora raggiunto la scuola dell'obbligo e agli adulti con più di 75 anni (con alta probabilità di dipendenza) e quanto essi siano chiaramente insufficienti.

Come possiamo osservare, per i bambini al di sotto dei 3 anni, il limite di copertura del mercato pubblico della regione di Berlino è il più elevato tra quelle studiate ed è seguita, non esistendo dati per la regione di Atene, da Budapest, Madrid e dal Lazio; la stessa cosa accade per il mercato pubblico in merito alle case di cura per gli anziani.

In tutti i casi, la percentuale per la tutela dei minori è maggiore rispetto a quella degli anziani, questo è dovuto al fatto che la comparsa di grandi numeri di persone della "quarta età" è un fenomeno relativamente nuovo giacché l'aumento della longevità negli ultimi 30 anni è stato esponenziale.

Questa mancanza di spazi pubblici per l'assistenza ai minori o ad altri familiari a carico, è un grave ostacolo per l'integrazione della donna nel mondo del lavoro dato che, sebbene esista una rete di servizi privati che supplisce quelli mancanti aumentandone la percentuale, i loro costi non compensano i sacrifici che devono affrontare le famiglie e specialmente le donne che, facendosi carico del problema, in molti casi dovrebbero andare a lavorare per poter pagare i servizi privati.

Tuttavia, il problema dell'assistenza dei bambini continua anche quando raggiungono l'età della scolarizzazione obbligatoria visto che gli orari delle lezioni e le vacanze scolastiche sono difficilmente compatibili con una normale giornata lavorativa così come si può vedere nella tabella qui allegata.

	Età fino a quando la scuola è garantita	Età fino a quando la scuola è obbligatoria	Orario scolastico fino a 7 anni	Orario scolastico fino a 12 anni	Vacanze		
					Estate	Inverno	Altri
Berlín	6	6	Entrata 7.45 - 8.15 Uscita 12.45 - 14.15	Entrata 7.45 - 8.15 Uscita 12.45 - 14.15	10 settimane	1 settimana	7 giorni
Comunidad de Madrid	3	6	9.00 - 14.00 9.00 - 12.30 14.30 - 16.30	8.30 - 14.30	11 settimane 23/6 - 14/9	2,5 settimane 23/12 - 7/1	11 giorni
Attiki	senza dati	5	8.00 - 12.30	8.00 - 14.15	13 settimane 90 giorni	2 settimane 15 giorni	15 giorni
Közép Magyarország	6	6	8.00 - 12.45	8.00 - 13.45	11 settimane 15/6 - 1/9	1,5 settimana 22/12 - 2/1	2 settimane
Lazio	30 mesi	6	8.00 - 12.30 24 ore x settimana	29 ore x settimana	13 settimane 12/6 - 12/9	2,5 settimane 23/12 - 6/1	13 giorni

Se teniamo presente la giornata media lavorativa e i giorni liberi retribuiti che hanno i lavoratori delle regioni socie del progetto, vediamo che rendere compatibili l'interessamento ai minori e il tempo da dedicare al lavoro è una missione molto difficile.

	Media della settimana lavorativa	Media di giorni pagato di vacanza
Berlín	35,7	29
Comunidad de Madrid	38,8	20
Attiki	42,5	22
Közép Magyarország	39,8	22
Lazio	38,0	22

Come possiamo osservare, nonostante gli orari scolastici siano simili a tutti quelli degli altri paesi esaminati, i lavoratori tedeschi hanno meno giornate lavorative e più giornate libere, ma altresì, le giornate scolastiche di vacanza sono sensibilmente inferiori.

I paesi del mediterraneo, dove tradizionalmente la presenza della donna nel mondo del lavoro è sempre stata bassa, non hanno adeguato né le relazioni lavorative né il sistema educativo alle nuove necessità sociali.

Il divario che si è generato nel momento in cui le donne sono entrate a far parte della produzione nel mondo del lavoro con l'inadeguatezza tra politiche educative e rapporti di lavoro hanno portato ad un calo significativo del tasso di fecondità tanto che in nessuno dei paesi che hanno collaborato a questo progetto raggiunge per ciascuna donna la percentuale di 1,4 figli mentre nei paesi come la Svezia, la Danimarca o la Norvegia arrivano a 1,8.

Se prendersi cura dei minori o delle persone a carico non è cosa facile, non lo è neanche mantenere un equilibrio tra la vita lavorativa e le attività amministrative che cias-

cun cittadino ha bisogno di realizzare. A Berlino gli orari degli uffici tributari sembrano più adeguati alle esigenze dei cittadini giacché un giorno alla settimana rimangono aperti, con orario continuato, per 10 ore; i lavoratori di questa amministrazione vengono compensati con la riduzione della giornata del venerdì che termina alle 13,30.

	Orario ufficio delle imposte Lunedì a Giovedì	Orario ufficio delle imposte Venerdì	Orario ufficio delle imposte Sabato
Berlín	Lunedì a Mercoledì 8.00 - 15.00 Giovedì 8.00 - 18.00	8.00 - 13.30	Chiuso
Comunidad de Madrid	9.00 - 14.00	9.00 - 14.00	Chiuso
Attiki	7.30 - 15.00	9.00 - 14.00	Chiuso
Közép Magyarország	8.00 - 16.30	8.00 - 14.00	Chiuso
Lazio	9.00 - 13.30 14.30 - 17.00	9.00 - 13.30	Chiuso

Al contrario, nelle Regioni oggetto di studio, la possibilità di fare acquisti è quasi illimitata in quanto è possibile farlo a mezzogiorno, all'uscita dal lavoro, il sabato e anche in molte domeniche.

	Orario ZARA Lunedì a Venerdì	Orario ZARA Sabato	Festivi/domeniche aperte
Berlín	10.00 - 20.00	10.00 - 20.00	Nessuno
Comunidad de Madrid	10.00 - 21.00	10.00 - 21.00	(22 all'anno) 10.00 - 20.30
Attiki	9.00 - 21.00	9.00 - 15.00	Nessuno
Közép Magyarország	10.00 - 19.00	10.00 - 19.00	(in periodi speciali) 10.00 - 20.00
Lazio	10.00 - 21.00	10.00 - 21.00	(tutti) 10.00 - 20.30

4. MISURE INCLUSE NELLA LEGISLAZIONE

Nello studio abbiamo potuto osservare che le migliorie che si apportano in materia di conciliazione negli accordi settoriali delle varie regioni sono molto scarse rispetto a ciò che viene determinato dalle leggi.

Nella grande maggioranza dei casi, nei contratti, la regolamentazione non migliora le difficoltà che i lavoratori hanno nel conciliare la propria vita familiare, personale e lavorativa. Quando esistono, la maggior parte dei miglioramenti, sono rivolti alla concessione di qualche giorno libero per motivi seri e specifici come per esempio il decesso di un familiare, il trasloco di domicilio, ecc....

Per questo motivo ci concentriamo sulle differenze che sono state riscontrate nelle diverse legislazioni.

La giornata lavorativa e le vacanze

In tutte le aree studiate la legge si riferisce a 8 ore giornaliere e 40 settimanali, ma come possiamo osservare dalla tabella qui allegata, la media lavorata è molto diseguale tra i vari paesi.

	Media delle ore lavorate al mese			
	2006	2007	2008	2009
Germania	35,6	35,5	35,6	35,7
Grecia	42,7	42,5	42,4	42,5
Ungheria	40,3	40,2	40,1	39,8
Italia	38,5	38,4	38,2	38,0
Spagna	39,4	39,3	39,1	38,8

Proprio come abbiamo evidenziato per il tema degli orari scolastici, amministrativi e commerciali, è a Berlino dove ci sono le migliori condizioni per i lavoratori infatti è qui che la giornata lavorativa è, in linea di principio, più breve conseguentemente favorisce una migliore conciliazione.

Da questa situazione ne deriva che la percentuale dei lavoratori obbligati a un tempo parziale è molto più elevato in Grecia, in Italia e in Spagna piuttosto che in Germania. La situazione ungherese non è paragonabile in quanto, essendo la percentuale dei lavoratori a tempo parziale molto bassa, i valori di riferimento sono poco rappresentativi.

Germania	19,5
Grecia	25,9
Ungheria	4,6
Italia	28,8
Spagna	35,5

% dei lavoratori involontari a tempo parziale sul totale dei lavoratori a tempo parziale

Inoltre, a Berlino, oltre che avere una giornata lavorativa più corta, hanno un più alto numero medio di giorni di vacanza, giacché sono 29 giorni lavorativi contro i 22 delle altre regioni studiate. Per di più, in questa regione, la legge stabilisce che in caso di malattia durante le vacanze, purché sia debitamente giustificata, i giorni ad essa relativi non saranno conteggiati nel calcolo delle ferie stesse.

Congedi di maternità e paternità, allattamento e tutela dei minori

I congedi per maternità sono presenti in tutte le regioni studiate, anche se in questa tipologia di permessi ci sono variazioni significative, come è possibile notare nella tavola qui sotto annessa:

	Permesso Maternità		Permesso Paternità		Parental (qualunque dei genitori)		Eccedenza (non remunerata)
	Tempo	Retribuzione	Tempo	Retribuzione	Tempo	Retribuzione	Tempo
Berlin	6 settimane prima del parto	100 %	—	—	8 settimane dopo il parto. Il resto fino a 12 mesi del bambino se preso da un solo genitore, o fino a 14 se si usano entrambi	100% 67% (ed è possibile lavorare la parte residuale. Massimo 1800 €)	—
Atenas	17 settimane	100 %	2 días	100 %	—	—	7 mesi
Budapest	24 settimane	70 %	5 días	100 %	3 anni nel 2009 2 anni nel 2010 E saranno tre anni nel 2011.	70% (massimo 70% del doppio del salario)	1 anno
Roma	21 settimane	80 %	In caso di malattia grave, morte o abbandono della madre, il tempo che rimane può essere usufruito dal padre	80 %	12 mesi (6 la madre e 6 il padre)	30 %	—
Madrid	6 settimane	100 %	2 settimane (4 settimane nel 2011)	100 %	10 settimane che possono essere usufruite dalla madre o dal padre se gli vengono date	100 %	Fino ai 3 anni

Ancora una volta è la zona di Berlino dove si hanno le migliori condizioni per avere dei figli, giacché il bambino può garantirsi l'affidamento di uno dei suoi genitori fino a 14 mesi, con una diminuzione dello stipendio del 30% per il genitore che se ne avvale, al quale rimane comunque la possibilità di lavorare a tempo parziale. Inoltre, il fatto che, se il permesso viene sfruttato da entrambi i genitori, quest'ultimo si prolunga in due mesi e conseguentemente favorisce la corresponsabilità. Questo tipo di permesso che consente una retribuzione dello stipendio del 67%, può essere sfruttato, con l'autorizzazione del datore di lavoro, fino all'ottavo anno di vita del bambino.

La Spagna, nel 2007, ha intrapreso un cammino per promuovere la corresponsabilità autorizzando un congedo di 2 settimane esclusivo per il padre (che se non ne usufruisce, lo perde) e che verrà ampliato a 4 settimane dal prossimo 1° gennaio 2011.

Nel caso del distretto di Budapest, esiste la possibilità di disporre di una concessione, fino al compimento di un anno del neonato, del 70% dello stipendio sebbene il massimo che si può guadagnare è, approssimativamente, 400€ al mese. Chiaramente il

costo della vita non è lo stesso in ciascuna delle città esaminate, infatti il massimo di quello che si guadagna a Budapest è del 77% inferiore rispetto a quello che si guadagna a Berlino, mentre un biglietto del cinema costa solo il 26% di meno (Fonte Facua).

Le misure esistenti a Roma e Atene sono chiaramente insufficienti, non incoraggiano la corresponsabilità e ostacolano, chiaramente, l'integrazione e il mantenimento delle donne nel mondo del lavoro.

Per quanto riguarda i permessi per l'allattamento, Atene non dispone di una regolamentazione a tal proposito. Nel dipartimento di Roma, per il primo anno, si beneficia di 2 ore al giorno (solo una se la giornata lavorativa è inferiore alle 6 ore) oppure di mezz'ora se il luogo di lavoro dispone del nido. Nella zona di Budapest, per i primi sei mesi del lattante si hanno a disposizione 2 ore al giorno e, di 1 ora al giorno per la cura del neonato nei primi nove mesi successivi (non si sa se questo permesso è retribuito).

I permessi per la tutela dei minori hanno delle grandi variabili in ciascuno dei paesi:

- In Spagna, per i primi otto mesi di vita del bambino, è prevista, senza retribuzione, la riduzione della giornata lavorativa che oscilla da 1/8 fino alla metà dell'orario previsto.
E' anche possibile usufruire di un congedo non retribuito fino al compimento di 3 anni del bambino.
Per la cura dei familiari con malattie gravi, ricoveri ospedalieri o interventi chirurgici è stabilito un congedo di due giorni naturali.
- In Germania, per l'assistenza ai bambini malati, si può godere di un congedo non retribuito fino a 10 giorni lavorativi all'anno, avendo, ciascun genitore, 25 giorni a disposizione per il totale dei figli. Per ulteriori licenze, il lavoratore ha diritto, qualora l'azienda avesse un numero superiore ai 15 dipendenti, di fare richiesta di lavorare part-time per sei mesi. Se viene dimostrato che suddetto lavoratore è l'unico in grado di prendersi cura del minore da assistere, l'assicurazione sociale pagherà una parte del congedo.
- In Italia, ciascun genitore ha il diritto, per occuparsi di un bambino fino all'età di 8 anni, di disporre fino a un massimo di cinque giorni lavorativi all'anno.
- In Grecia, per l'assistenza in caso di malattia ai minori di 16 anni, è previsto un congedo non retribuito che va dai 6 ai 14 giorni all'anno a seconda del numero di figli. Per madri vedove o ragazze madri sono previsti 6 giorni in più all'anno. Inoltre, in Grecia, i genitori hanno in comune 4 giorni retribuiti all'anno, che è possibile suddividere in ore, per la visitare la scuola dei bambini che sia essa dell'infanzia, primaria o secondaria.
- In Ungheria, solo uno dei genitori avrà diritto a congedi retribuiti che, sono regolamentati a seconda del numero dei figli, fino al compimento del 16° anno. Si ha diritto a 2 giorni se si ha un figlio, 4 giorni per due figli e 7 giorni per più di due.

Come possiamo osservare, sebbene non sia Berlino il luogo dove il permesso retribuito è più esteso, c'è tuttavia la possibilità di riscuotere un'assicurazione sociale in caso di grave necessità di cure; ciò rende la conciliazione più facile in questa Regione.

Il permesso che esiste in Grecia di poter incontrare i propri figli a scuola, dalla materna fino alla scuola secondaria, è un buon meccanismo di conciliazione in quanto suppo-

ne un importante aiuto contro l'insuccesso scolastico. Anche in questa Regione c'è una legge che impedisce ad una donna in stato di gravidanza di essere trasferita senza il suo consenso fino a quando il bambino non abbia compiuto 3 anni.

Turni di lavoro – Turno di notte – Tutela dei minori e familiari a carico

- Il datore di lavoro è obbligato a cambiare il turno di notte al lavoratore che ne faccia richiesta quando quest'ultimo ha in casa un minore di 12 anni o un familiare o convivente infermo che non abbiano la possibilità di essere assistiti da altre persone.
- In Italia viene menzionato il fatto che la madre non può lavorare di notte fino all'età di un anno del bambino. Nel caso di bambini da uno a tre anni non può essere obbligata a fare i turni di notte, così come qualsiasi lavoratore che abbia in affidamento un minore di 12 anni o una persona diversamente abile.

Permessi per la cura dei familiari a carico

- In Spagna la cura di un familiare, massimo fino al secondo grado di parentela, purché non abbia un'attività remunerativa e che conviva con il lavoratore, dà la possibilità di ridurre la propria giornata lavorativa da 1/8 fino alla metà, per due anni con una riduzione dello stipendio. Durante questi due anni sarà possibile chiedere un'aspettativa non retribuita.

In caso di malattia grave, ricovero ospedaliero o intervento chirurgico, si avrà diritto a due giorni da calendario.

Nel caso della Spagna, il problema principale è l'interpretazione della espressione "a carico", giacché in molti casi, e soprattutto in caso di assistenza agli anziani, questi, pur non essendo conviventi con il lavoratore possono dipendere da quest'ultimo.

- Nel caso della Germania, come accade per la cura dei bambini malati, se una famiglia può dimostrare che il lavoratore sia l'unico che può prendersi cura della persona inferma, a condizione che l'azienda sia composta da più di 15 lavoratori, può far richiesta di lavorare part-time o di fruire di un periodo di aspettativa non retribuito fino a sei mesi, che, in alcuni casi, potrebbe essere versato dall'assicurazione sociale.

Per l'assistenza e la cura di un familiare è anche possibile disporre di dieci giorni di permesso non retribuito.

- In Italia, per malattia grave di un coniuge, incluso il coniuge in stato di separazione, o di un familiare massimo di 2° grado, si può godere di un congedo retribuito fino a tre giorni l'anno. Qualsiasi lavoratore convivente con un familiare con gravi disabilità potrà usufruire di un congedo retribuito di tre giorni al mese, di questo permesso potrà godere anche il lavoratore che, con carattere di continuità ed esclusività, si dovrà prendere cura dei propri genitori benché il lavoratore non sia convivente con essi. Per periodi superiori a tre giorni, il lavoratore si potrà accordare con il datore di lavoro le possibili modalità per espletare il proprio lavoro.

Inoltre, è anche possibile richiedere un congedo non retribuito, della durata di due anni, per poter curare, in maniera continua ed esclusiva, un familiare che soffre di gravi disabilità con una retribuzione del 100% del proprio salario fino ad un massimo di 36.000€

- In Grecia, si specifica che il lavoratore potrà disporre fino a sei giorni l'anno senza compenso per occuparsi di familiari che sono da soli (celibi/nubili/vedove-i) e che non possono badare a se stessi. E' stata anche introdotta, senza retribuzione, la riduzione di un'ora al giorno dell'orario di lavoro.
- In Ungheria, il datore di lavoro deve consentire un congedo non retribuito, per il lavoratore che deve assistere una persona anziana o un familiare a carico, sempre giustificandone la necessità, un periodo che oscilla dai 30 giorni ai due anni.

Consulenza per l'assistenza medica/ Tecniche di preparazione al parto/ Fecondazione assistita

- Nessuno dei paesi fa riferimento a permessi per l'assistenza alla consulenza medica del lavoratore. Ci sono solo congedi per malattia, ma non sono riconosciuti permessi per effettuare prove ed esami per la diagnosi e per il monitoraggio della malattia. Dovrebbe essere regolamentato dalla negoziazione collettiva, ma, tra le Regioni prese in considerazione e tra i contratti studiati si menziona solamente nei metalmeccanici e nei grandi magazzini di Madrid. Nei contratti aziendali spesso vi si è fatto riferimento, sebbene, dobbiamo ricordarci che c'è una grande maggioranza di lavoratori non stipendiati in aziende con meno di 50 dipendenti che abitualmente non hanno né un proprio contratto né una rappresentanza sindacale.
- Al contrario, per quanto riguarda gli esami prenatali, c'è una citazione specifica per l'assistenza alle lavoratrici gestanti a Madrid, Roma, Budapest e Berlino. In quest'ultimo dipartimento si registra che il diritto si circoscrive agli esami che vengono realizzati mediante l'assicurazione sanitaria obbligatoria. In nessuno dei paesi è regolamentata l'assistenza del padre.
- A Madrid, alle gestanti è concesso il permesso retribuito per partecipare alle tecniche di preparazione al parto. In Italia, la legge si rimette a possibili accordi ad hoc con le imprese. A Budapest, esiste il permesso (non si sa se retribuito) per le necessità vincolate alla riproduzione umana.
- Per quanto riguarda le tecniche di fecondazione assistita non esiste una regolamentazione specifica, tranne a Budapest, dove esiste un permesso come specificato al punto precedente.
- La legge non stabilisce neanche l'accompagnamento a visita medica di minori o di persone non autonome essendo possibile l'utilizzo del tempo per la cura e la realizzazione di queste problematiche. Dovrebbe esistere una regolamentazione specifica.

Permessi per la Formazione

- A Madrid si stabilisce la possibilità della scelta dei turni (dovendo sviluppare questa possibilità nella negoziazione collettiva) e permessi retribuiti per il tempo necessario alla partecipazione agli esami di studi ufficiali.
- A Berlino esiste la possibilità di usufruire di un permesso retribuito di 10 giorni lavorativi nell'arco di due anni, tale permesso diventa annuale nel caso in cui il lavoratore non abbia compiuto 25 anni
- A Roma la legislazione è molto simile sebbene sia migliorato dal fatto che i lavoratori che frequentano corsi di studio ufficiali non sono obbligati a prestare lavoro straordinario.

- Ad Atene c'è la possibilità di godere di 4 giorni di permesso per ciascun esame ufficialmente riconosciuto e di 10 giorni per la presentazione delle tesi di laurea e di dottorato.
Inoltre, è concessa una settimana di permesso all'anno per la formazione del personale eletto nelle aziende con più di 50 dipendenti.
- A Budapest il regolamento stabilisce che i lavoratori dovranno disporre di tempo sufficiente per realizzare studi all'interno del sistema scolastico.

Altri Permessi

- In Italia e in Spagna per il matrimonio esiste un congedo di 15 giorni. In Grecia esiste un permesso di 5 giorni non retribuiti.
- Due giorni di permesso retribuito sono concessi in caso di decesso di un familiare al massimo di secondo grado (che possono diventare 4 in caso di trasferimento ad altro paese). In Italia il congedo è di 3 giorni.
- In Spagna è concesso 1 giorno di permesso retribuito per il trasloco del proprio domicilio abituale.
- In Italia, con l'intento di conciliare la vita lavorativa e credenze religiose, per i lavoratori ebrei, esiste il diritto ad osservare il sabato come giornata di riposo settimanale (a partire da mezz'ora prima del tramonto del venerdì fino ad un'ora dopo il tramonto del sabato). Le ore di lavoro non prestate il sabato saranno recuperate la domenica o in un altro giorno lavorativo senza alcun compenso straordinario.

Violenza di Genere

- Solamente in Spagna le donne vittime di violenza sessuale (principalmente coloro le quali subiscono violenza domestica da parte del proprio compagno o ex partner) hanno a disposizione mezzi di conciliazione che permettono di rendere compatibile la propria vita lavorativa con la propria situazione personale. Queste misure consistono nella riduzione o rettifica dell'orario lavorativo, aspettative con il mantenimento del posto prediligendo, ove possibile, il trasferimento dal posto di lavoro.

5. CONCLUSIONI

- Gli orari scolastici e dell'amministrazione non sono progettati per la conciliazione della vita personale, familiare e professionale dei lavoratori, anche se gli orari commerciali sono sufficientemente ampi in modo da non esservi alcun tipo di conflitto.

La Regione di Berlino è, tra quelle studiate, quella in cui ci sono meno conflitti tra gli orari scolastici, amministrativi e commerciali, ed è, oltremodo, quella che offre dei servizi pubblici con una maggiore copertura assistenziale ai cittadini per la tutela dei minori e degli anziani. In generale, in questa regione, la facilità di conciliare la vita familiare con quella lavorativa, è più legata alla qualità dei servizi pubblici (posti disponibili negli asili nido; indennità di assicurazione di quasi un anno in caso di congedo per maternità/paternità; possibilità di prendere un sussidio statale nel caso in cui si abbia a proprio carico, senza altra alternativa, una persona disabile) che alle misure che possono essere concordate nella negoziazione collettiva.

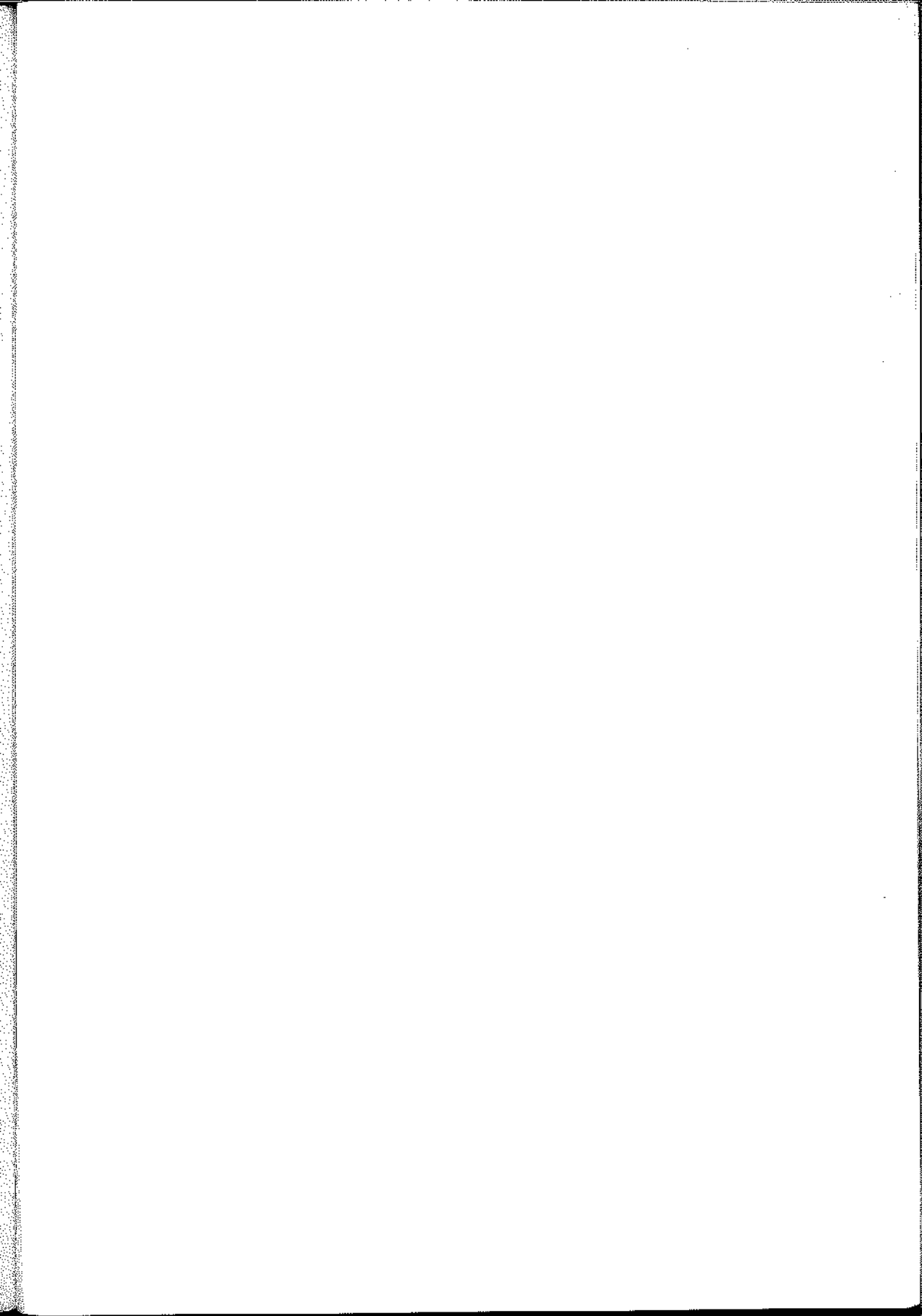
- Una delle principali conclusioni di questo studio è che, in generale, le misure di conciliazione non sono estese agli accordi collettivi di categoria delle diverse regioni studiate. È consuetudine comune che queste misure siano materia di contratti o accordi aziendali, ma non dobbiamo dimenticare che in Europa oltre il 60% delle imprese sono microimprese, piccole o medie imprese che solitamente non hanno una rappresentanza sindacale né alcuna possibilità di negoziare accordi o contratti, ed è per questa ragione che abbiamo effettuato l'analisi delle differenze esistenti tra le legislazioni vigenti nei diversi settori.
- In generale, le misure adottate nelle diverse regioni per la protezione della maternità sono ben sviluppate. Sia a Berlino che a Madrid, la legislazione esistente incoraggia la corresponsabilità giacché esistono permessi speciali per i padri (due mesi a Berlino e prossimamente uno a Madrid) che se non vengono sfruttati vengono perduti.
- In Italia, le misure per la custodia dei minori sono meno sviluppate, qui, ciascun genitore dispone di cinque giorni l'anno nel caso di malattia del bambino fino al compimento dell'ottavo anno. In questo caso, alcuni distretti, come Roma e Atene, scelgono solo autorizzazioni specifiche mentre Budapest, Madrid o Berlino optano, oltre a soluzioni propriamente mirate, per la riduzione dell'orario di lavoro (con o senza perdita di retribuzione). Berlino è nuovamente il distretto che meglio interviene, giacché vi è una riduzione con il 67% dello stipendio per otto mesi che può essere utilizzata fino all'ottavo anno di vita del bambino, oltre la possibilità di usufruire di 10 giorni di permessi non retribuiti per ciascun figlio, con un massimo di 25 giorni all'anno.

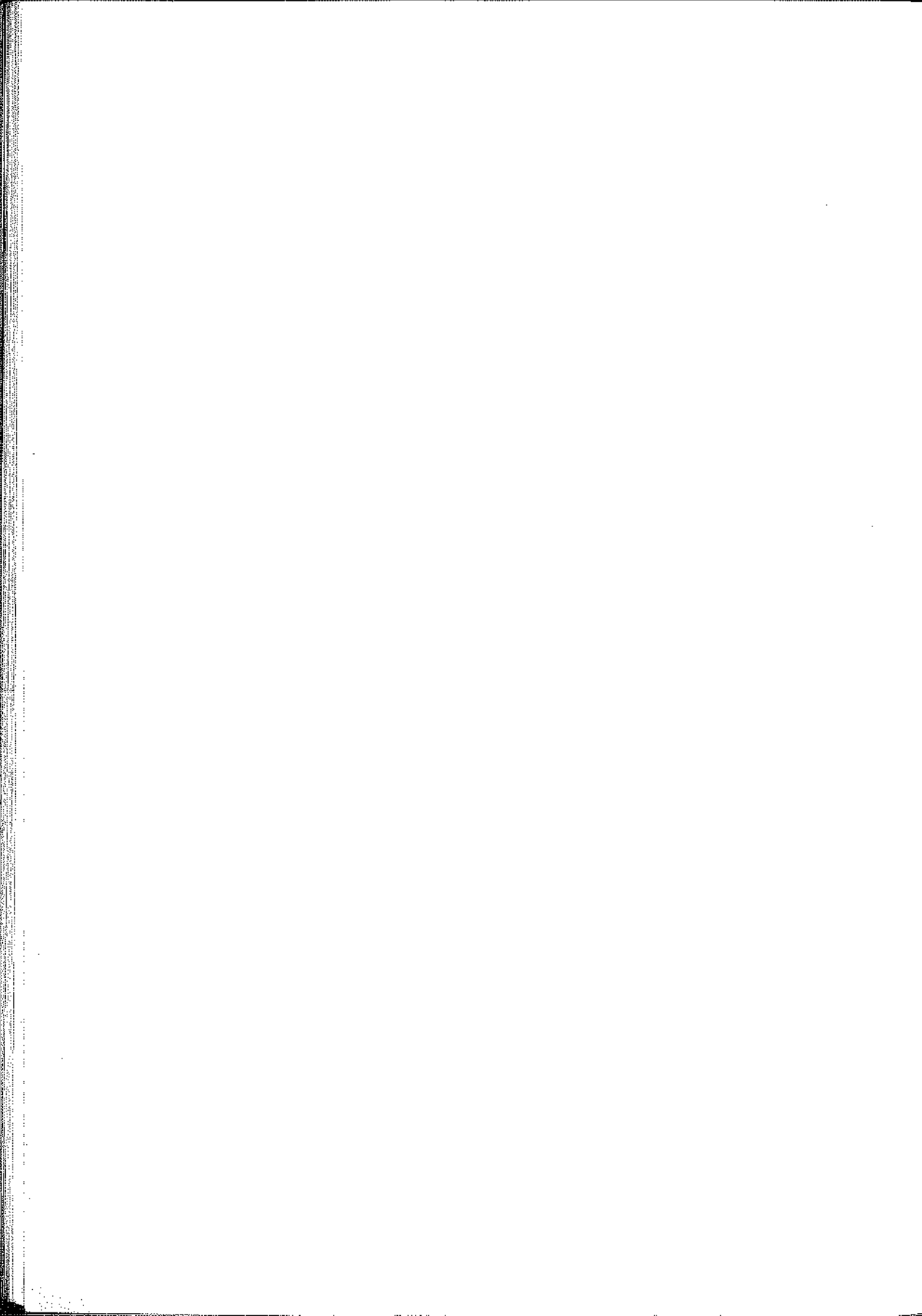
Ad Atene si dimostra utile la normativa che stabilisce la disponibilità di 4 giorni l'anno (retribuiti) per ogni bambino che frequenta la scuola per l'infanzia, primaria o secondaria.

Negli altri distretti, si dovrebbe seguire l'esempio di ampliare le autorizzazioni ad usufruire dei permessi per la tutela dei minori in caso di famiglie monoparentali, come accade ad Atene, o nel caso di Berlino con il provvedimento che coinvolge

il lavoratore con turno notturno, che potrà far richiesta, e gli dovrà essere concesso, il cambio del turno di lavoro purché abbia in custodia un bambino al di sotto di 12 anni che non può essere lasciato sotto la responsabilità di nessun'altra persona.

- La cura di persone a proprio carico genera un primo conflitto già nella definizione di dipendente poiché nella maggior parte dei casi si presume che il soggetto deve vivere con il lavoratore, e, questa circostanza in molti casi non viene rispettata, soprattutto nel caso di persone anziane, motivo per il quale si dovrebbe lavorare per includere nuove misure che trattino la tutela degli adulti con più di xxx anni (da determinare per consenso) che abbiano legami di sangue con il lavoratore.
- La formazione del lavoratore sul posto di lavoro generalmente è disciplinata, ma non, la concessione di licenze o di variazioni di turni lavorativi per il solo motivo di studio, i permessi che vengono concessi sono limitati al solo conseguimento di prove scritte ed esami. In vari casi si conviene che le riduzioni di orario e gli adattamenti della giornata sono regolati dalla negoziazione collettiva, ma nei contratti collettivi analizzati non ci sono migliorie sostanziali. Si dovrebbero includere la concessione di licenze obbligatorie e l'adattamento del tempo per lo studio sebbene, per evitare abusi, andrebbero vincolati ai risultati.
- Relegare le misure di conciliazione alla negoziazione collettiva delle aziende sminuzza ulteriormente il mercato del lavoro, lasciando i lavoratori delle micro, piccole e medie imprese, molto vulnerabili in quanto la loro possibilità di negoziare con il datore di lavoro è molto scarsa se non inesistente. La vita del lavoratore nel suo complesso, e non solamente la parte lavorativa, sarà qualitativamente inferiore, e inoltre, non regolamentando il diritto al sostegno per l'educazione (non solo per la formazione) ipotecheremo qualsiasi possibilità futura. La possibilità di conciliare la vita personale, familiare e lavorativa è un diritto delle persone che non può essere lasciato in mano agli imprenditori, che, in molti casi stanno convertendo questi mezzi in un elemento retributivo, concedendoli su base discrezionale e discriminatoria.









Madrid

