

Occupazione femminile e gender policies: un confronto internazionale

Marzo 2018

**Il presente studio è stato redatto da Inapp in qualità di Organismo intermedio del
PON SPAO con il contributo del FSE 2014-2020 Azione 8.5.6 Ambito di attività 2**

1. Occupazione femminile e contesto internazionale. Chiavi di lettura e limiti di una comparazione – 2. La partecipazione femminile al mercato del lavoro: un quadro di sintesi europeo – 3. Il confronto europeo: l'attualizzazione delle buone prassi tra economia e welfare- 4. Riflessioni conclusive – 5. Welfare e partecipazione femminile in Svezia – 5. Partecipazione femminile in Repubblica ceca.

Il presente studio è stato redatto da Inapp in qualità di Organismo intermedio del PON Asse I, Priorità SPAO con il contributo del FSE 2014-2020 Azione 8.5.6 Ambito di attività 2

Struttura Lavoro e professioni - Responsabile Paolo Severati

Gruppo di ricerca: Analisi di genere delle politiche (Maria Luisa Aversa, Luisa D'Agostino, Cristina Digiambattista, Valeria Iadevaia, Roberta Fefe, Monya Ferritti, Marcella Pulino, Lucia Zabatta) Coordinamento: Valentina Cardinali

Autori dei contributi : 1-2-3-4 Valentina Cardinali; 5. Monya Ferritti; 6. Marcella Pulino.

Premessa

Il presente paper, partendo dalla fotografia di un mercato del lavoro femminile a diverso livello di complessità nel quadro europeo, ha come obiettivo fornire alcuni spunti di riflessione e alcune chiavi interpretative circa l'eventuale comparabilità tra i paesi e il livello di "importabilità" di politiche adottate in altri contesti per innalzare i tassi di occupazione delle donne. La complessità del tema occupazione femminile, che per la sua risoluzione attiva necessariamente più livelli di policy, non può infatti prescindere dalla valutazione dei contesti di partenza (in termini di stato di salute delle politiche pubbliche, situazione finanziaria e regime di welfare) e del contesto di potenziale trasferimento. La applicabilità di prassi tra paesi è un'operazione che deve tener conto di un set di variabili che determinano, non solo il livello di riuscita, ma anche il costo ed il rischio del trasferimento. A questa analisi di carattere comparativo, seguono alcuni approfondimenti relativi a singoli paesi, che illustrano la situazione del mercato del lavoro femminile rispetto agli indicatori socio economici citati e la rilevanza di misure di policy prodotte in specifici contesti. La Svezia e la Repubblica ceca rappresentano due poli in termini di performance occupazionali delle donne, due realtà diverse per cultura di genere, stato economico e modello di welfare. Sono paesi che rappresentano anche due estremi all'interno dei quali si colloca la situazione italiana, stimolando così una riflessione circa le similitudini e le divergenze.

1. Occupazione femminile e contesto internazionale. Chiavi di lettura e limiti di una comparazione.

Innalzare i tassi di partecipazione al lavoro delle donne rappresenta una complessa sfida per le società europee e non solo, che investe simultaneamente due obiettivi: l'equità sociale e lo sviluppo socio-economico. Nel primo caso perché l'aumento dell'occupazione femminile significa automaticamente la correzione di squilibri nella struttura occupazionale (gap di genere) determinati da differenziali di trattamento e di opportunità tra uomini e donne non auspicabili nel nostro modello sociale; nel secondo caso, perché l'aumento dell'occupazione femminile rappresenta l'attivazione di una quota di risorse umane parzialmente inutilizzate dal sistema e quindi un gap in termini di produttività e redditività del Paese. Due ottiche che possono convivere in maniera sinergica, rappresentando due chiavi di lettura complementari di un obiettivo condiviso (l'incremento della quota di occupazione femminile), ma sino ai primi anni '90, sia la letteratura che la produzione normativa di soft law dell'Ue hanno privilegiato nelle politiche di genere, il primo aspetto della *gender equality*. Nell'ultimo decennio e soprattutto a seguito della lunga crisi economica ed occupazionale, ha iniziato invece ad affermarsi nel dibattito il valore economico dell'innalzamento della partecipazione femminile al mercato del lavoro – al punto da renderlo quantificabile in percentuali di incremento di PIL, ossia in valore aggiunto alla produzione e ricchezza nazionale¹. Secondo l'EIGE, investimenti specifici sull'aumento dell'occupazione femminile porterebbero ad un aumento del PIL europeo (GDP) tra il 6,1 e il 9,6%, rispetto all'aumento che si otterrebbe da un equivalente investimento generalizzato, stimato al 2,2%². Su base italiana, stime della Banca d'Italia sostengono che se il tasso di occupazione femminile aumentasse dall'attuale 46% al 60%, il PIL aumenterebbe del 7%³. Se invece si riuscissero ad eguagliare su base regionale i tassi di occupazione di uomini e donne, la crescita sarebbe del 4% medio. Secondo questo approccio, la crescita dell'occupazione femminile, determina, al pari degli altri target un aumento del reddito disponibile su base personale e familiare, e genera maggiori consumi e maggiori entrate per lo Stato, in termini di fiscalità e contributi previdenziali. Tuttavia, a differenza degli altri target, l'aumento dell'occupazione femminile rappresenta un moltiplicatore⁴ di servizi, consumi, performance finanziaria e talenti. E' stato stimato infatti che la creazione di un posto di lavoro femminile abbia da solo un effetto moltiplicatore di 1,3 punti⁵, in termini di creazione di posti di lavoro aggiuntivi, specialmente nel settore dei servizi. La maggiore disponibilità economica conseguente al lavoro delle donne, infatti, consente la strutturazione di nuovi servizi per rispondere alle esigenze derivate dalla diversa organizzazione del tempo, siano esigenze di cura, che di gestione; inoltre incrementa i cd. "consumi rosa", dedicati alla famiglia, ai figli e a se stesse - fenomeno che incide anche sulla struttura imprenditoriale e finanziaria del paese⁶.

Parallelamente il lavoro delle donne e quindi l'aumento delle famiglie a doppio reddito inoltre riduce la fragilità familiare e il rischio di povertà⁷.

Altro effetto dell'aumento dell'occupazione femminile, è l'aumento nel lungo periodo della fecondità e della natalità, questione strategica per la crescita e la sostenibilità di un paese fra i più vecchi del mondo,

¹ V. European Institute for gender equality *Economic benefits of gender equality in European Union*, 2017

² Global gender gap Report 2017 p. 27

³ Banca d'Italia, FMI.

⁴ M. Ferrera "IL FATTORE D. Perché il lavoro delle donne farà crescere l'Italia . v. corrente Womeneconomic in Shipman, Claire & Kay, Katty (2009). Womenomics. Harper Collins.

⁵ Senato, Servizio studi 2002.

⁶ M. Ferrera "consumi rosa" : Nei Paesi ad alta occupazione femminile, i consumi rosa sono fortemente cresciuti negli ultimi due decenni, di pari passo con la crescita dell'occupazione femminile. Alcune società finanziarie hanno già creato fondi di investimento che privilegiano le azioni di società orientate a questo tipo di consumi. Goldman Sachs ha creato un indice azionario basato sulle trenta società mondiali maggiormente specializzate in beni e servizi per le donne: il Women 30 Index. Negli ultimi dieci anni tale indice ha registrato una performance tre volte superiore rispetto a quella del Global Equity Index, basato su un paniere indifferenziato

⁷ A. Casarico , P.Profeta, Donne in attesa L'Italia delle disparità di genere Egea 2010

come è il nostro. Se si rapportano, infatti, i tassi di occupazione femminile ai tassi di fecondità, si osserva una correlazione nettamente positiva. Ciò significa che i paesi con tassi di occupazione più elevati come Svezia, Danimarca, Paesi Bassi e Regno Unito tendono ad avere tassi di fecondità più elevati e viceversa, a dispetto della correlazione negativa tradizionalmente sostenuta dalla teoria economica e dai dati statistici fino agli anni Ottanta. Più lavoro significa infatti maggiore sicurezza economica, ed è questo uno di quei fattori che spinge le famiglie che lo desiderano ad avere figli.⁸

Nell'analizzare come colmare questa inefficienza di sistema e quindi come incrementare la partecipazione femminile, sono stati adottati approcci tesi ad individuare misure specifiche (la leva fiscale⁹, piuttosto che l'incremento dei servizi alla cura ecc). Tuttavia, il nesso che lega queste proposte dovrebbe essere la consapevolezza che non esiste una unica strada maestra, ma un complesso di soluzioni che vanno progettate e attuate secondo un approccio multidimensionale. Affrontare il tema dell'occupazione femminile, infatti, significa confrontarsi con una problematica complessa, perché i fattori che limitano la partecipazione delle donne al mercato, sono molteplici, di diversa natura e soprattutto tra loro fortemente correlati - attenendo alla dimensione soggettiva, di sistema, economica e culturale. Un'interrelazione che non si risolve con soluzioni univoche: come è stato rilevato da più voci¹⁰, ad esempio, appare oramai piuttosto ingenuo pensare che basti adottare un sistema fiscalmente conveniente per liberare automaticamente risorse inattive e rendere loro attraente una partecipazione sinora negata. O ancora, appare riduttivo aumentare la dotazione di asili nido per indurre automaticamente incrementi consistenti di donne nel mercato. Il tema dell'occupazione femminile non può essere affrontato con il paradigma neoclassico, compiendo il *rationality mistake* che si fa ad esempio assegnando rigidamente frame cognitivi al target delle madri lavoratrici¹¹, ma va valutato come un insieme di fattori a correlazione multipla. Le madri lavoratrici, per restare all'esempio precedente, non possono essere considerate attori razionali come li vedrebbe una teoria economica neoclassica, orientate a scelte razionali che massimizzano un'utilità, perché significherebbe considerarle come soggetti che concepiscono separatamente il lavoro e il ruolo di cura. Le decisioni delle donne, invece, sono razionali ma sono contemporaneamente anche morali, legate a obblighi affettivi a cui possono non voler rinunciare o delegare. Inoltre sono attori che prendono le proprie decisioni razionali/morali non *uti singuli* ma nell'ambito di un contesto, ad esempio familiare. Pertanto, per restare all'esempio del ruolo dei servizi, l'espansione dei servizi all'infanzia se non associata a una politica di non discriminazione occupazionale ad esempio, potrebbe non rappresentare tout court la soluzione più gradita alle madri, veri e propri attori della simultaneità (ossia della integrazione del lavoro e del ruolo di cura) – come dimostrano tutte le indagini di carattere nazionale¹². La questione della conciliazione tra vita e lavoro, quindi, che poggia da un lato sul riconoscimento del lavoro non pagato o di cura¹³ e dall'altro sul modello culturale di condivisione dei ruoli di genere, ha un ruolo chiave nel definire la strategia di incremento dell'occupazione femminile, che non è altro dalle politiche fiscali o welfaristiche, ma va letta in correlazione. Le rilevazioni Istat e Isfol Plus continuano a confermare come il tempo speso in attività di cura, non lavorative e quindi “non riconosciute, non pagate, non valorizzate” segnino ancora oggi un

⁸ Goldman Sachs report 2014

⁹ cfr. il dibattito tra le proposte di T.Boeri, A. Ichino, D. Del Boca, A. Alesina su www.lavoce.info; Scarangella A. “L’offerta femminile di lavoro. Incentivi e tassazione” in Cardinali V. *Donne, madri e lavoratrici. Criticità e dilemmi dell’occupazione femminile*, ISFOL 2007; F. Di Nicola, S. Rossetti, *Bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro e redditi intrafamiliari*, ISFOL, Dossier del mercato del lavoro 2/08; G. Indiretto G, A. De Santis, T. Addabbo, S. Belmonte *Fiscalità e offerta di lavoro: una prospettiva di genere*, Studi Isfol 2/2008.

¹⁰ Si veda a titolo esemplificativo A. Simonazzi *Questioni di genere, questioni di politica* Carocci ed. 2006.

¹¹ Duncan S, Strell M. *Combining lone motherhood and paid work: the rational mistake and norwegian social policy*, Journal of European Social Policy, Vol. 14, No. 1, 41-54 (2004)

¹² Istat Uso del tempo, Isfol Plus.

¹³ L’analisi dei modelli di social care significa guardare a come le diverse tradizioni di welfare hanno risolto e socializzato la questione della cura, in termini di riconoscimento del valore di tale lavoro e conseguente sviluppo di un sistema di cura formale (pubblico, privato o non profit), sostitutivo o complementare a quello informale, non retribuito svolto dalle donne.

differenziale di genere enorme, che ha una sua esplicita ricaduta sul versante economico e sulla valutazione del costo opportunità di una partecipazione effettiva al mercato del lavoro.

Preso atto quindi che non esiste una unica leva su cui puntare per colmare il gap che divide l'Italia dai paesi più "virtuosi", vanno valutate le diverse leve da utilizzare in maniera combinata. E quindi l'occupazione femminile diventa un tassello che si inserisce all'interno delle più ampie politiche attive e passive del lavoro e che chiama in causa i sistemi pubblici e privati per il lavoro, ma anche il welfare ed il sistema incentivante e fiscale. Comune ai diversi paesi europei è la presenza di un gap di genere nella presenza nel mercato del lavoro e nella suddivisione del lavoro di cura. Ciò che li differenzia, invece, è sia la dimensione di questi fenomeni (testimoniati dagli indicatori del mercato del lavoro), sia il contesto socio economico e culturale in cui inseriscono, che determina anche le specifiche policy messe in atto. L'appartenenza al comune perimetro europeo ha inciso sull'impostazione culturale con cui affrontare il tema dell'occupazione femminile e del work life balance, ma da un punto di vista economico finanziario non sembra essere stato ancora ad oggi un fattore sufficiente ad uniformare le performance dei paesi.

Con queste premesse, quindi non è possibile immaginare di importare direttamente nel nostro paese una o più policy che sono risultate di successo in un paese diverso. Non solo per rigore metodologico, ma per la consapevolezza reale che ogni paese è diverso e a se stante, almeno per il possesso di tre fattori differenzianti:

1. Il contesto socio economico di partenza, all'interno del quale si definiscono i livelli di occupazione femminile da incrementare (diverse infatti saranno le politiche che devono intervenire per un aumento massivo dell'occupazione, rispetto a quelle che devono agire su un percentuale ad esempio inferiore al 10%, o su "aggiustamenti" settoriali).
2. Il sistema di welfare operante nei paesi, che determina non solo la cultura politica in tema di misure di supporto e sostegno alle politiche per l'occupazione, ma rappresenta anche il sistema che tiene in relazione il regime fiscale e la programmazione delle politiche.
3. Il contesto economico finanziario di riferimento. Sono determinanti nel qualificare l'esportabilità di alcune policy alcuni elementi propri dei paesi di produzione ed eventuale trasferimento: l'appartenenza all'Ue o all'area Euro, e quindi il vincolo di adempimento nella disciplina di bilancio, lo stato del rapporto tra PIL e debito pubblico e quindi il margine di manovra nel determinare la capacità finanziaria e l'ampiezza delle misure di policy.

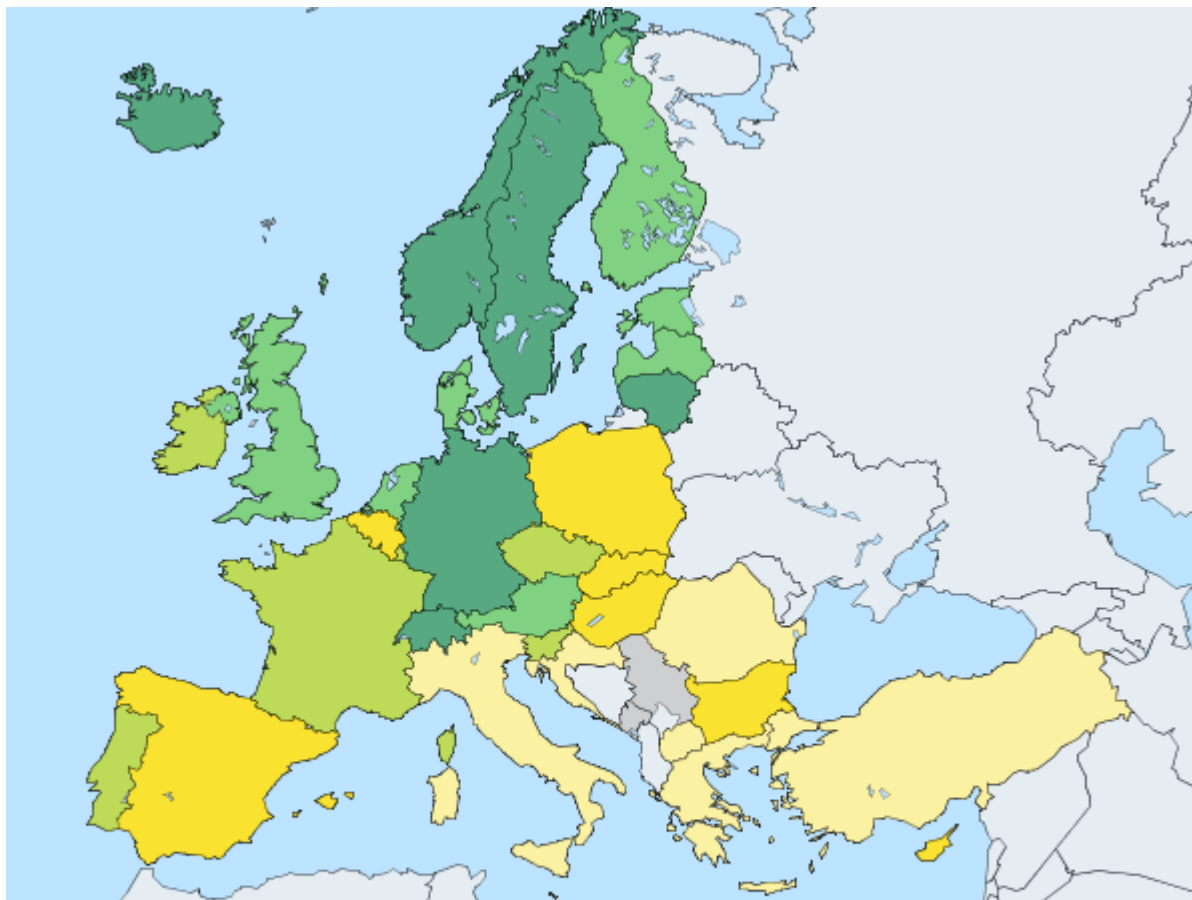
Esistono pertanto precisi limiti e condizionalità alla esportazione ed applicazione delle prassi. In virtù del patto di stabilità e di crescita dell'UE, gli Stati membri si sono impegnati a contenere il proprio disavanzo e il debito pubblico entro determinati limiti: il disavanzo di uno Stato membro non può superare il 3 % del suo prodotto interno lordo (Pil), mentre il suo debito non può superare il 60 % del Pil. Se uno Stato membro non rispetta tali limiti, viene avviata la cosiddetta procedura per i disavanzi eccessivi. Questa comprende diversi stadi – inclusa la possibile irrogazione di sanzioni – nell'intento di incoraggiare il paese in questione a adottare iniziative appropriate per correggere la situazione. I medesimi limiti in materia di disavanzo e debito pubblico costituiscono criteri per l'adesione all'Unione economica e monetaria (UEM) e quindi all'euro. Ogni anno gli Stati membri UE trasmettono alla Commissione europea informazioni dettagliate sulle proprie politiche economiche e sullo stato delle finanze pubbliche. I paesi dell'area dell'euro forniscono tali informazioni nel contesto dei programmi di stabilità, mentre gli altri Stati membri vi provvedono sotto forma di programmi di convergenza. La Commissione europea valuta se le politiche sono in linea con gli obiettivi economici, sociali e ambientali

concordati e può decidere di emanare un avvertimento se ritiene che un disavanzo stia diventando eccessivamente elevato. Tale decisione può determinare la constatazione da parte del Consiglio dell'esistenza di un disavanzo eccessivo, con la fissazione di un termine per la sua correzione. Con queste premesse procediamo quindi ad illustrare le peculiarità del quadro europeo in termini di occupazione femminile al fine di disporre degli elementi utili a definire una mappatura.

2. La partecipazione femminile al mercato del lavoro: un quadro di sintesi europeo

Il quadro dell'occupazione femminile in Europa, al 2017, come emerge in fig. 1 è eterogeneo. In base al tasso di occupazione, i paesi membri possono essere aggregati in cinque aree definite : 1. dal 33 al 57,4% 2. Dal 57.4 % al 64,6% ; 3. dal 64,6 al 68,6% , 4: dal 68,6 al 74%; 5. Oltre il 74%. L'Italia si trova nella prima fascia, che comprende i paesi con i tassi di occupazione femminile più bassi.

Fig.1 La situazione in Europa per tasso di occupazione femminile - 2017



Legend

33.2 - 57.4

57.4 - 64.6

64.6 - 68.6

68.6 - 74.0

74.0 - 84.4

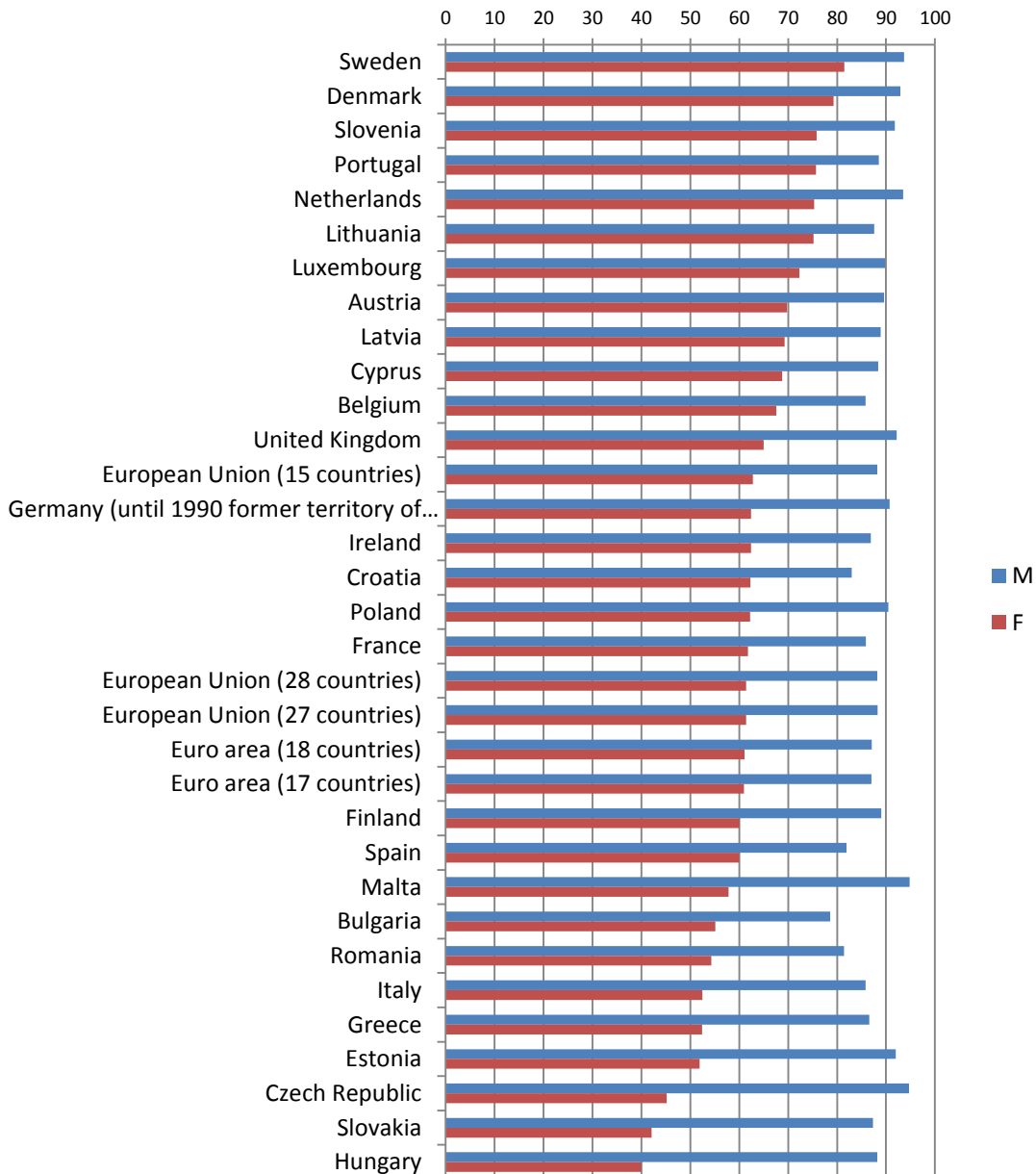
Not available

Minimum value:33.2 Maximum value:84.4

Eurostat, 2017

La fig. 2 illustra nel dettaglio la situazione dei singoli paesi, affiancando i tassi di occupazione femminile e maschile, e definendo un ranking tra i paesi stessi, che vengono ordinati per tasso di occupazione femminile decrescente. Come si evince anche da questo grafico, l'Italia si trova nel gruppo di coda, insieme a Grecia, Estonia, Repubblica ceca, Repubblica slovacca e Ungheria.

Fig. 2 Tassi di occupazione per genere e paese, ordinamento decrescente in base al tasso di occupazione femminile - 2017



Eurostat, 2017

Il dato interessante che evidenzia questo grafico è anche, la “distanza” tra i tassi di occupazione femminile e maschile (gender gap) indipendentemente dai valori di partenza (v.tab.1). Questo indicatore che è una misura relativa, ha una sua rilevanza in termini di politiche di gender equity, ossia rappresenta il parametro da correggere per politiche del lavoro che non orientate solamente all’incremento dell’occupazione, ma anche e soprattutto al riequilibrio di genere della partecipazione al mercato del lavoro. Come si evince

anche dalla tab. 1 sembra esistere una relazione tra il tasso di occupazione femminile e la misura del gender gap. Dal momento che i paesi con bassi tassi di occupazione femminile sono anche quelli in cui la misura del gender gap è più ampia, e i paesi con ridotto gender gap sono anche quelli in cui la partecipazione femminile al mercato del lavoro è maggiore, sembra evidente che sussistono alcune motivazioni “strutturali” all’origine delle differenze di genere nella partecipazione, che sono e restano tali indipendentemente dal livello effettivo di partecipazione.

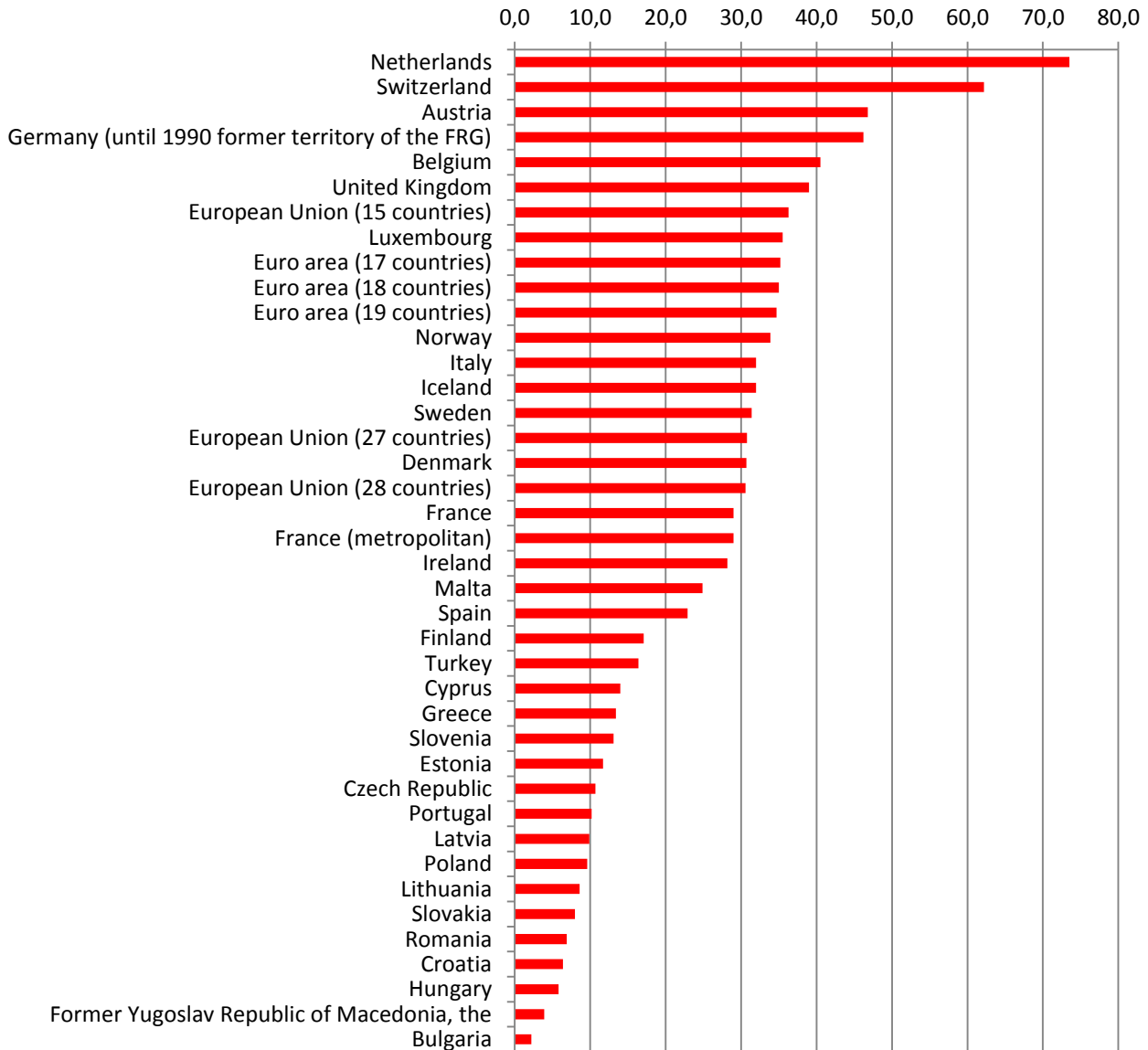
Tab.1 Tassi di occupazione per genere e paese e gender gap 2017 (ordinamento decrescente in base al tasso di occupazione femminile)

	M	F	Gender gap
Sweden	93,7	81,5	12,2
Denmark	92,9	79,3	13,6
Slovenia	91,8	75,8	16,0
Portugal	88,5	75,7	12,8
Netherlands	93,5	75,3	18,2
Lithuania	87,6	75,2	12,4
Luxembourg	89,8	72,3	17,5
Austria	89,6	69,8	19,8
Latvia	88,9	69,3	19,6
Cyprus	88,4	68,8	19,6
Belgium	85,8	67,6	18,2
United Kingdom	92,2	65,0	27,2
European Union (15 countries)	88,2	62,8	25,4
Germany	90,7	62,4	28,3
Ireland	86,9	62,4	24,5
Croatia	83,0	62,3	20,7
Poland	90,5	62,2	28,3
France	85,9	61,8	24,1
European Union (28 countries)	88,2	61,4	26,8
European Union (27 countries)	88,3	61,4	26,9
Euro area (18 countries)	87,1	61,1	26,0
Euro area (17 countries)	87,0	61,0	26,0
Finland	89,0	60,1	28,9
Spain	81,9	60,0	21,9
Malta	94,8	57,8	37,0
Bulgaria	78,6	55,1	23,5
Romania	81,4	54,3	27,1
Italy	85,8	52,5	33,3
Greece	86,6	52,4	34,2
Estonia	92,0	51,9	40,1
Czech Republic	94,7	45,2	49,5
Slovakia	87,3	42,1	45,2
Hungary	88,2	40,0	48,2

Elab. Inapp su Eurostat 2017

Rispetto alle caratteristiche dell'occupazione femminile sono da considerare come rilevanti due fattori: la diffusione del tempo parziale e il livello di stabilità del lavoro.

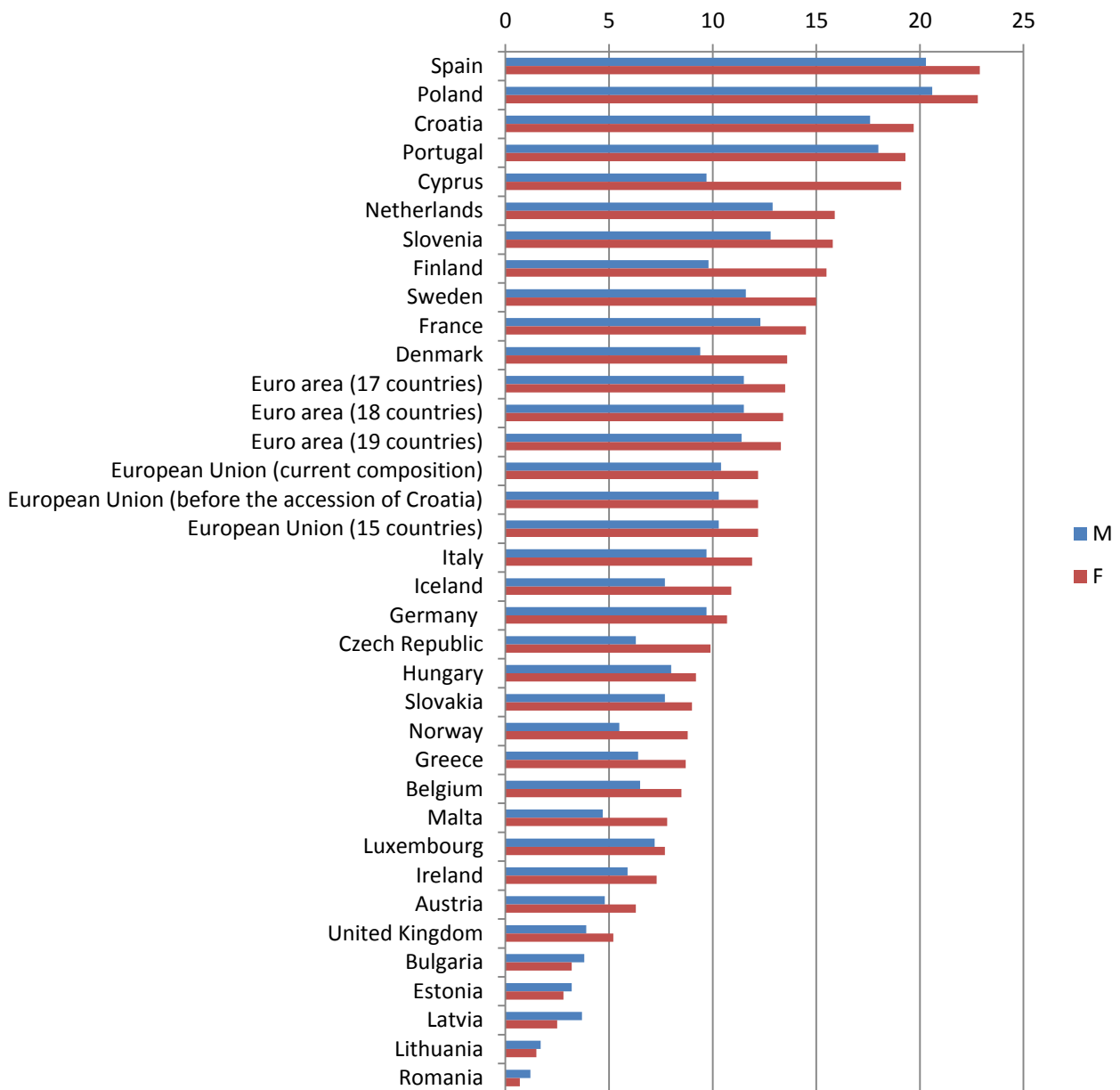
Fig.3 Part time femminile su totale occupati 2017 (%) (ordinamento decrescente in base al tasso di occupazione part time femminile)



Eurostat 2017

L'incidenza del part time femminile sul complesso dei contratti, (fig.3) si attesta mediamente intorno al 30%. Una media che nasconde ovviamente situazioni diverse che vanno da quelle olandese, in il part time si presenta come forma di lavoro "tipica" stante la sua ampissima diffusione (75%) a quella del Portogallo o est Europa in cui il tasso di donne part timers non supera il 10%. L'Italia si colloca al di sopra della media europea (32%).

Fig. 4 Contratti temporanei per genere e paese (%) 2017 (ordinate per incidenza femminile in ordine decrescente)



Eurostat 2017

La fig.4 illustra la percentuale di occupati con contratti temporanei sul totale dell'occupazione per genere. Rispetto ad un' incidenza media di tale tipologia contrattuale sul totale dell'occupazione che si attesta intorno all'11%, le situazioni dei singoli paesi sono piuttosto divergenti. Si va dal 21,5% della Spagna e della Polonia al 3% delle ex Repubbliche baltiche. Il dato che invece risulta comune alla quasi totalità dei paesi è – pur all'interno di tali valori divergenti - la forte connotazione di genere delle occupazioni temporanee. In tutti i casi, eccetto la Bulgaria, le ex repubbliche baltiche e la Romania, la percentuale delle donne occupate con questa tipologia di contratto è infatti sempre maggiore di quella degli uomini.

Pertanto, dalla lettura congiunta dei dati sull'occupazione in generale, sul part time e sulla cd. precarietà contrattuale, emerge anche a livello europeo lo scenario delle debolezze strutturali dell'occupazione femminile, che risulta numericamente inferiore a quella degli uomini in tutti i paesi e più concentrata in forma di lavoro flessibili per regime orario o tipologia contrattuale. Uno scenario questo che ha forti implicazioni sul versante reddituale, stante la correlazione tra ore lavorate e salario, ma anche sul destino previdenziale, che legando comunque la entità della contribuzione al percorso lavorativo, secondo gli schemi in vigore in ogni paese, determina comunque una maggiore fragilità in prospettiva della forza lavoro femminile.

La fig 5 illustra l'incidenza della condizione familiare sulla occupazione di uomini e donne. In particolare si evidenziano i tassi di partecipazione di uomini e donne in presenza di figli. L'occupazione aumenta al crescere dell'età dei figli, probabilmente dovuta all'assottigliamento della funzione di cura esclusiva dei genitori. Ma l'occupazione diminuisce all'aumentare del numero dei figli, probabilmente perché pur a fronte di un aumento dell'esigenza di produzione di reddito (dovuta all' aumento di spese familiari), si presenta una riduzione del tempo a disposizione e il costo opportunità di dedicarsi al lavoro, rispetto alla situazione economica familiare e alla presenza o accessibilità di servizi di cura integrativi o sostitutivi che non appare adeguata. A partire dal terzo figlio in poi, si registra una caduta generale della partecipazione, che, per le donne arriva mediamente a scendere al di sotto del tasso di occupazione di partenza.

I divari di genere nell'occupazione sono particolarmente pronunciati tra i genitori poiché è maggiore la probabilità che siano le donne a farsi carico delle responsabilità di cura dei figli: in media il tasso di occupazione delle donne con un figlio al di sotto dei 6 anni è di 8 punti percentuali inferiore rispetto al tasso di occupazione delle donne senza figli e in alcuni paesi tale differenza supera i 30 punti percentuali (Repubblica ceca, Slovacchia e Ungheria). Il divario nel tasso di occupazione è particolarmente marcato nel caso delle madri scarsamente qualificate e dei genitori soli.

La Relazione della UE sull'uguaglianza tra uomini e donne nel 2017 ribadisce il legame rilevante tra la dotazione di servizi di supporto alla famiglia e la partecipazione delle donne. Nei paesi che dispongono di misure ben concepite ed equamente condivise tra uomini e donne per assicurare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata (segnatamente in Svezia e in Danimarca), i tassi di occupazione delle madri tendono a essere più elevati di quelli delle donne senza figli. In particolare la relazione si sofferma sui costi elevati dell'assistenza all'infanzia quale possibile fattore disincentivante per le madri a iniziare o a proseguire un'attività lavorativa. Secondo la Commissione europea ciò vale in particolare per il Regno Unito e l'Irlanda, paesi in cui i costi dell'assistenza all'infanzia rappresentano in media più del 23 per cento del reddito netto delle famiglie.

Tab.3 Tasso di occupazione di persone con figli, per genere e età dei figli 2017

GEO/SEX	TOTALE			figli 0-6- anni			6-11 anni			12 anni e più		
	TOT	M	F	TOT	M	F	TOT	M	F	TOT	M	F
European Union (28 countries)	74,1	88,2	61,4	68,9	72,5	65,0	79,2	87,3	72,0	78,1	83,3	73,5
European Union (27 countries)	74,1	88,3	61,4	69,0	72,6	65,1	79,2	87,4	72,1	78,2	83,4	73,5
European Union (15 countries)	74,8	88,2	62,8	69,4	72,8	65,9	79,2	87,4	72,0	77,5	83,1	72,4
Euro area (18 countries)	73,4	87,1	61,1	67,8	71,3	64,0	78,2	86,7	70,7	76,5	82,4	71,3
Euro area (17 countries)	73,3	87,0	61,0	67,8	71,3	64,0	78,1	86,7	70,7	76,5	82,5	71,2
Belgium	76,3	85,8	67,6	62,9	66,3	59,0	79,7	86,1	74,1	78,9	83,8	74,5
Bulgaria	66,0	78,6	55,1	66,1	69,0	62,9	74,6	79,8	70,2	79,4	80,9	78,1
Czech Republic	68,5	94,7	45,2	76,9	82,4	70,6	92,4	95,0	90,0	91,7	93,3	90,1
Denmark	85,7	92,9	79,3	75,0	77,7	72,0	88,4	92,8	84,7	88,1	90,3	86,3
Germany	75,7	90,7	62,4	78,5	80,5	76,3	85,3	92,2	79,4	87,0	91,8	82,8
Estonia	70,5	92,0	51,9	76,1	75,6	76,6	88,5	91,8	85,8	88,8	89,1	88,6
Ireland	73,8	86,9	62,4	68,0	69,9	65,9	72,7	84,8	62,6	73,6	81,6	66,6
Greece	69,1	86,6	52,4	51,7	59,8	43,6	68,9	82,7	56,0	61,5	70,2	53,5
Spain	70,5	81,9	60,0	61,9	65,6	57,9	71,2	81,1	62,5	69,0	76,5	62,3
France	73,0	85,9	61,8	63,7	65,0	62,3	81,6	86,7	77,1	80,3	82,5	78,4
Croatia	72,3	83,0	62,3	54,6	58,1	50,9	72,8	79,5	66,4	70,6	73,1	68,3
Italy	68,5	85,8	52,5	59,8	67,3	51,9	69,7	84,4	56,2	66,0	76,5	56,4
Cyprus	78,1	88,4	68,8	65,6	68,1	63,3	74,9	83,5	67,4	72,8	79,6	66,9
Latvia	78,3	88,9	69,3	70,7	69,7	71,6	82,7	87,1	79,4	80,7	79,1	82,1
Lithuania	80,7	87,6	75,2	72,5	72,5	72,4	85,4	88,4	83,2	84,7	86,4	83,5
Luxembourg	80,7	89,8	72,3	68,4	72,6	63,5	79,5	85,4	73,8	72,5	78,6	66,8
Hungary	62,8	88,2	40,0	71,2	75,7	66,4	84,1	89,5	79,4	85,6	87,1	84,2
Malta	75,3	94,8	57,8	68,1	78,8	55,3	74,7	93,4	58,5	76,8	93,2	60,9
Netherlands	83,9	93,5	75,3	73,3	78,1	68,0	84,9	92,2	78,6	83,5	89,7	77,8
Austria	79,2	89,6	69,8	71,6	74,6	68,2	83,6	89,5	78,6	86,0	89,0	83,2
Poland	75,8	90,5	62,2	64,2	69,2	58,8	79,1	88,2	71,0	79,4	83,5	75,5
Portugal	81,7	88,5	75,7	64,7	67,8	61,7	82,8	87,0	79,2	79,1	82,5	76,1
Romania	67,5	81,4	54,3	63,3	70,7	55,1	73,5	85,0	63,0	76,2	83,1	69,4
Slovenia	83,5	91,8	75,8	61,1	64,3	57,5	86,7	90,8	82,8	84,4	85,6	83,3
Slovakia	63,5	87,3	42,1	69,7	73,1	65,8	80,6	85,7	76,1	84,4	85,5	83,2
Finland	74,4	89,0	60,1	70,2	69,0	71,4	86,5	89,2	84,1	86,5	87,3	85,8
Sweden	87,3	93,7	81,5	75,8	77,0	74,3	90,1	93,7	86,9	91,4	92,2	90,6
United Kingdom	77,7	92,2	65,0	76,4	79,0	73,5	82,2	89,6	76,0	82,4	86,2	79,0

Eurostat 2017

Tab.4 Tasso di occupazione di persone con figli, per genere e numero dei figli 2017

	0		1		2		3 o piu	
	M	F	M	F	M	F	M	F
European Union (28 countries)	72,5	65,0	84,6	70,5	89,2	70,4	83,5	55,2
European Union (27 countries)	72,6	65,1	84,7	70,6	89,2	70,4	83,6	55,1
European Union (15 countries)	72,8	65,9	84,3	70,5	89,2	70,8	83,8	55,5
Euro area (18 countries)	71,3	64,0	83,2	69,0	88,5	69,3	82,5	54,8
Euro area (17 countries)	71,3	64,0	83,2	69,0	88,6	69,3	82,5	54,8
Belgium	66,3	59,0	82,6	71,6	89,2	78,3	81,9	57,6
Bulgaria	69,0	62,9	81,6	73,1	82,2	66,4	53,4	35,1
Czech Republic	82,4	70,6	93,2	71,1	95,8	73,0	93,2	64,1
Denmark	77,7	72,0	89,8	80,4	94,4	85,4	91,1	83,6
Germany (until 1990 former territory of the FRG)	80,5	76,3	91,6	78,7	93,3	74,3	85,2	54,2
Estonia	75,6	76,6	90,2	73,7	92,8	71,0	90,6	60,3
Ireland	69,9	65,9	82,4	67,1	86,6	65,7	85,1	56,1
Greece	59,8	43,6	74,1	52,8	83,6	55,6	82,7	51,9
Spain	65,6	57,9	77,7	63,0	83,7	62,9	72,7	46,5
France	65,0	62,3	82,7	73,9	88,8	75,5	80,9	56,0
Croatia	58,1	50,9	73,6	65,0	83,2	69,9	78,5	56,6
Italy	67,3	51,9	78,3	56,7	86,0	55,0	81,8	43,8
Cyprus	68,1	63,3	81,2	65,4	86,7	71,4	83,8	64,8
Latvia	69,7	71,6	85,5	78,5	85,8	75,5	86,1	61,8
Lithuania	72,5	72,4	87,4	81,9	88,3	82,0	84,1	66,4
Luxembourg	72,6	63,5	78,2	69,2	89,9	73,0	80,9	63,8
Hungary	75,7	66,4	88,4	70,6	90,0	67,8	83,1	48,6
Malta	78,8	55,3	93,2	60,9	94,8	61,8	92,4	43,1
Netherlands	78,1	68,0	89,4	75,4	93,3	81,3	92,5	69,6
Austria	74,6	68,2	88,7	78,6	91,6	78,8	85,8	64,5
Poland	69,2	58,8	85,7	71,4	90,4	69,8	85,7	56,5
Portugal	67,8	61,7	84,2	76,5	88,7	79,4	82,0	65,6
Romania	70,7	55,1	83,7	66,4	85,0	62,2	76,0	47,0
Slovenia	64,3	57,5	85,2	78,6	93,4	83,0	89,0	77,5
Slovakia	73,1	65,8	86,0	67,7	88,2	67,7	81,0	50,4
Finland	69,0	71,4	86,5	74,5	90,5	78,3	88,6	67,8
Sweden	77,0	74,3	92,5	85,5	93,9	86,1	93,4	84,9
United Kingdom	79,0	73,5	89,3	76,6	91,6	74,5	87,3	52,4

Eurostat 2017

Fig 5. Tasso di occupazione part time con figli inferiori a 6 anni, per genere (ordinate per tasso femminile decrescente)

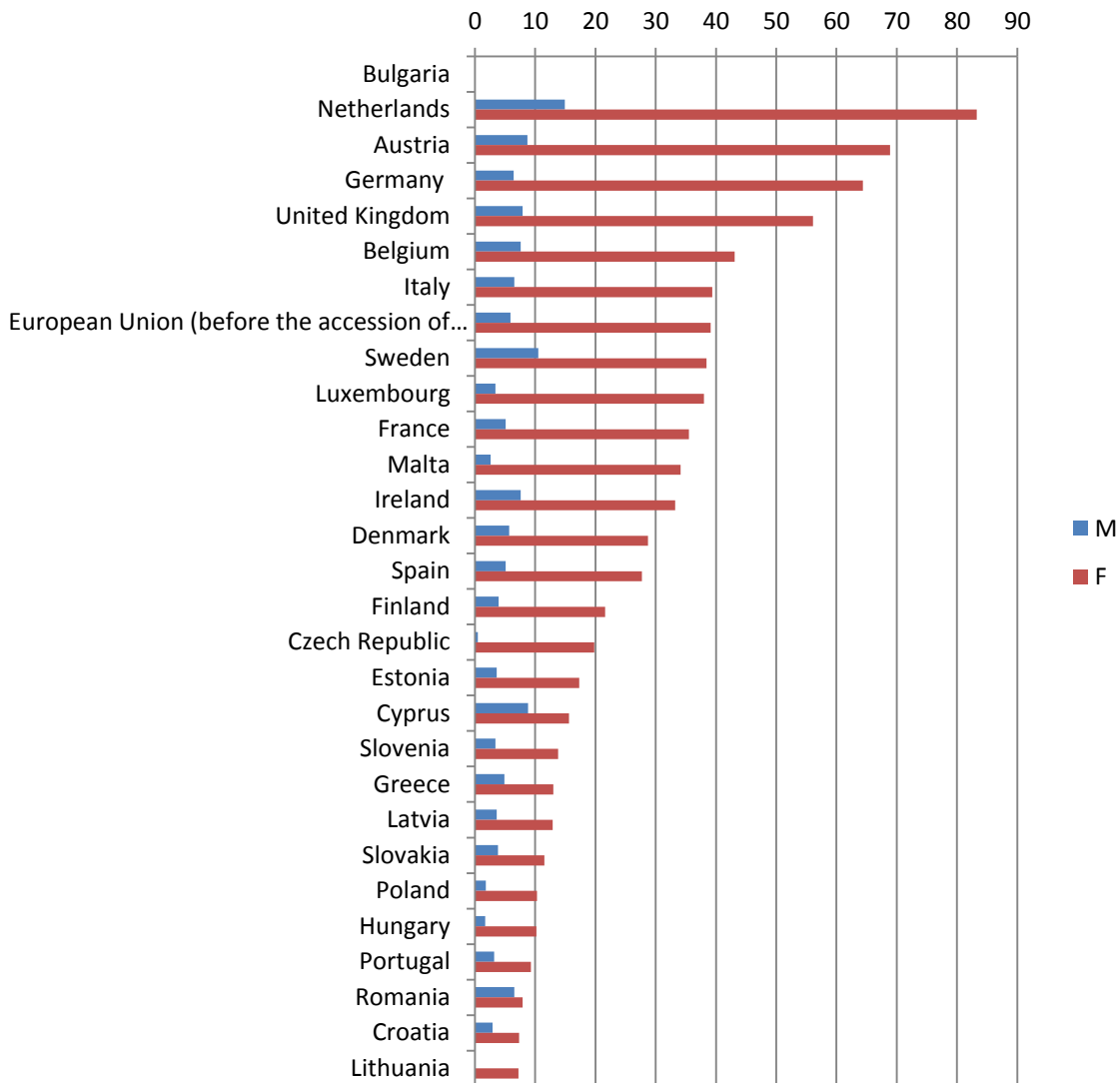
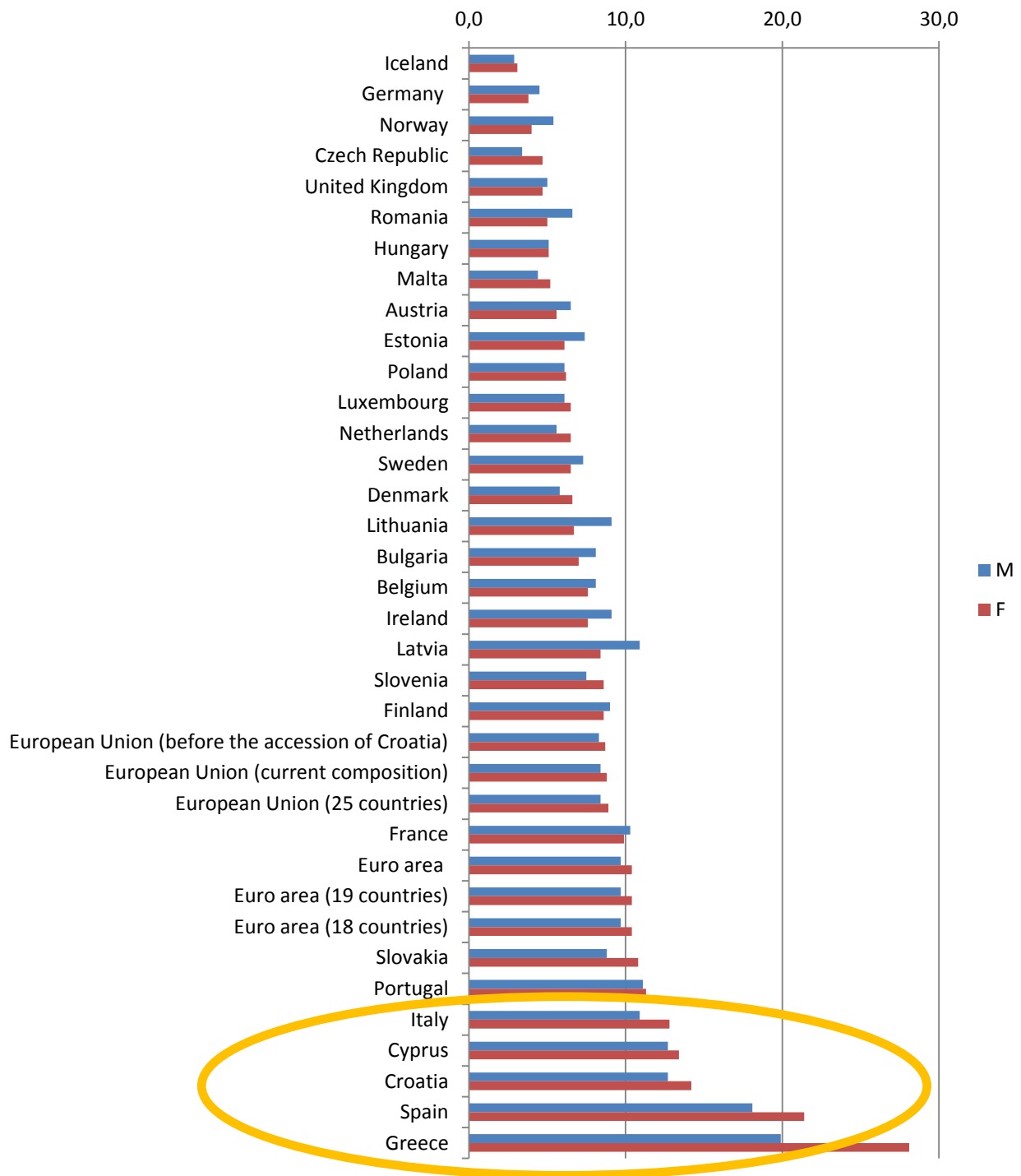


Fig. 6 Tassi di disoccupazione per genere 2017 (ordinamento in base al tasso di disoccupazione femminile crescente)



Eurostat 2017

Tav. 1 Quadro sinottico – posizionamento Italia rispetto indicatori descrittivi mercato del lavoro femminile

Tasso occupazione femminile (ordine decrescente)	Occupate part time (ordine decrescente)	Occupate part time femminile con figli inferiori a 6 anni (ordine decrescente)	Occupate in lavoro temporaneo (ordine decrescente)	Tasso di disoccupazione femminile (ordine crescente)
Sweden	Netherlands	Netherlands	Spain	Germany
Denmark	Austria	Austria	Poland	Czech Republic
Slovenia	Germany	Germany	Croatia	United Kingdom
Portugal	Belgium	United Kingdom	Portugal	Romania
Netherlands	United Kingdom	Belgium	Cyprus	Hungary
Lithuania	Italy	Italy	Netherlands	Malta
Austria	Sweden	Sweden	Slovenia	Austria
Latvia	Denmark	France	Finland	Estonia
Cyprus	France	Malta	Sweden	Poland
Belgium	Malta	Ireland	France	Netherlands
United Kingdom	Spain	Denmark	Denmark	Sweden
Germany	Finland	Spain	Italy	Denmark
Ireland	Cyprus	Finland	Germany	Lithuania
Poland	Greece	Czech Republic	Czech Republic	Bulgaria
France	Slovenia	Estonia	Hungary	Belgium
Finland	Estonia	Cyprus	Slovakia	Ireland
Spain	Czech Republic	Slovenia	Greece	Latvia
Malta	Portugal	Greece	Belgium	Slovenia
Bulgaria	Latvia	Latvia	Malta	Finland
Romania	Poland	Slovakia	Austria	France
Italy	Lithuania	Poland	United Kingdom	Slovakia
Greece	Slovakia	Hungary	Bulgaria	Portugal
Estonia	Romania	Portugal	Estonia	Italy
Czech Republic	Croatia	Romania	Latvia	Cyprus
Slovakia	Hungary	Croatia	Lithuania	Spain
Hungary	Bulgaria	Lithuania	Romania	Greece

Effettuando una sintesi visuale del posizionamento dei paesi rispetto ai principali indicatori del mercato del lavoro sinora citati (tav.1) si evince che il posizionamento dell'Italia rispetto all'ordinamento degli stati europei evidenzia il suo profilo: basso livello di occupazione femminile; alta incidenza del part time in generale e in concomitanza con la presenza di figli di età inferiore ai 6 anni; media incidenza del lavoro temporaneo e alto tasso di disoccupazione.

3. Il confronto europeo: l'attualizzazione delle buone prassi tra economia e welfare

Stante questo scenario e con le premesse indicate nel par. 1, cosa l'Italia potrebbe importare dai paesi europei con migliori performance in tema di occupazione femminile?

Prima di procedere ad esaminare esplicite misure, bisogna evidenziare quali siano i vincoli e i limiti dell'esportabilità, che fanno capo alla situazione dei singoli paesi, sia in termini di stato di salute dell'economia – e relativa disciplina finanziaria rispetto ai vincoli Ue – sia rispetto alle peculiarità dei sistemi di welfare.

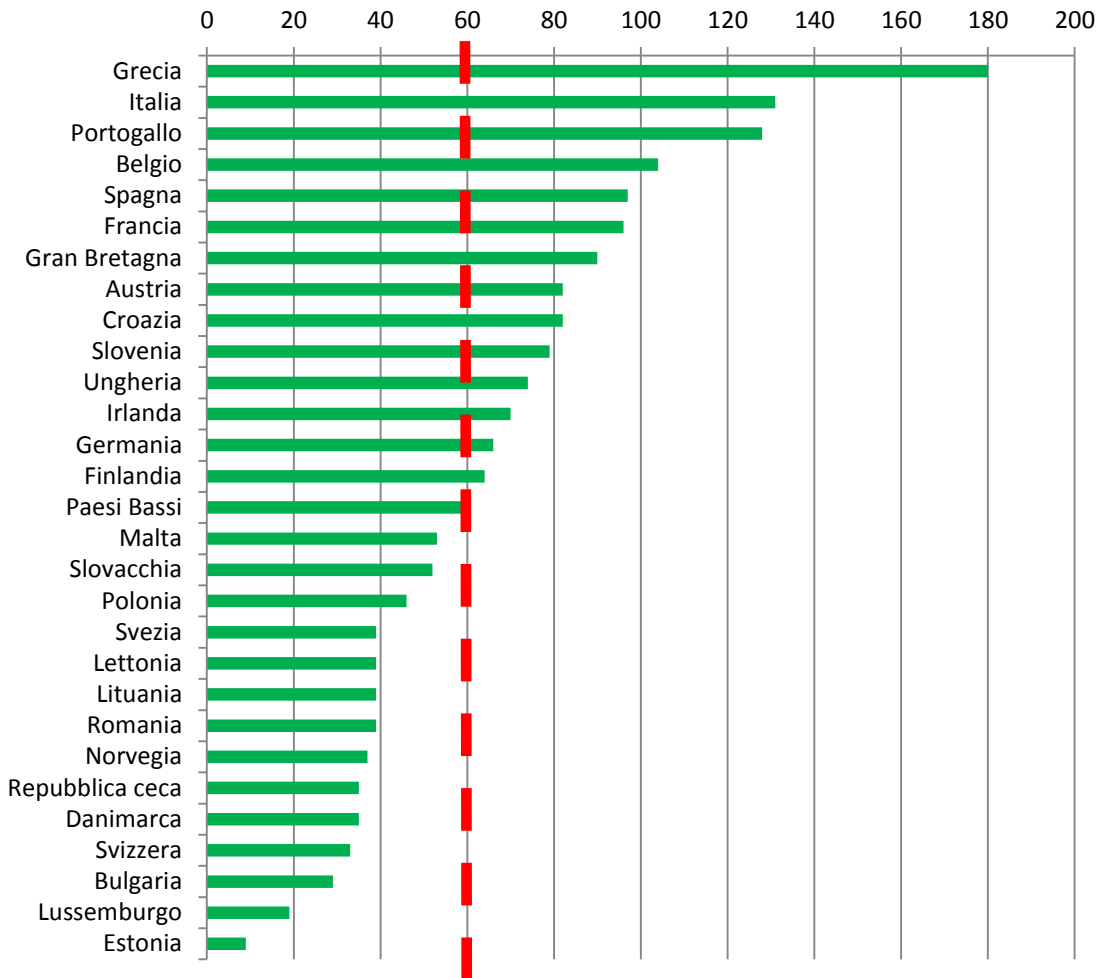
Tra i diversi indicatori che attestano lo stato di salute dell'economia di un paese abbiamo estratto in chiave comparativa, uno degli indicatori chiave richiesti dal patto di stabilità UE - il rapporto tra debito pubblico e PIL- perché fornisce la misura della relazione tra input finanziario e output in termini di ricchezza nazionale ma illustra anche il margine di manovra che ogni stato dispone per interventi specifici, quali ad esempio l'occupazione femminile, che incidano anche su una delle componenti determinanti il debito pubblico, ossia la spesa sociale. Come abbiamo anticipato nel par. 1, nessun fenomeno come l'occupazione femminile per la sua risoluzione necessita di interventi ad ampio raggio che investono politiche del lavoro e politiche sociali, di supporto alla famiglia e al contesto sociale di riferimento. Per cui immaginare di intervenire sull'aumento dell'occupazione femminile richiede per definizione la disponibilità di uno spazio di manovra – e di bilancio – sul versante della spesa sociale.

Tuttavia, paesi con alto debito pubblico sono paesi a cui la disciplina di bilancio Ue impone misure correttive, restrittive e di rigore, per poter rispettare i parametri comuni che definiscono l'appartenenza al UEM (nello specifico tale rapporto deve essere inferiore al 60%). In tale contesto, paesi ad alto debito pubblico non potranno sostenere interventi consistenti sulla spesa pubblica anche finalizzata all'obiettivo richiesto di creazione di nuova occupazione femminile, pena lo sfioramento e la sanzione UE, e quindi potranno guardare in ottica imitativa solo a misure realizzate in paesi a situazione economico finanziaria non divergente.

La fig. 7 fornisce una graduatoria dei paesi europei per rapporto tra debito pubblico e pil che consente di visualizzare il gruppo di paesi che si trova ancora in difficoltà col rispetto del parametro del 60% e invece il gruppo di paesi che, avendo rispettato questo target sono meno vincolati nella loro programmazione di politiche ad hoc da misure di rigore e contenimento della spesa. Come si evince dalla figura, l'Italia è tra i paesi a più alto debito pubblico d'Europa. In particolare, alla fine del 2017, 16 Stati membri dell'UE hanno registrato un rapporto debito/Pil superiore al 60 %. Il valore più elevato è stato rilevato per la Grecia (179,0 %), seguita da Italia (132,6 %), Portogallo (130,4 %), e Belgio (105,8 %). I rapporti più bassi sono stati registrati in Estonia (9,5 %), Lussemburgo (20,0 %) e Bulgaria (29,5 %). Rispetto alla dinamica, tale rapporto tra debito pubblico e Pil è aumentato rispetto all'anno precedente in nove Stati membri dell'UE, (i più rilevanti sono stati Lettonia (3,6 punti percentuali), Bulgaria (3,5 punti percentuali) e Polonia (3,3 punti percentuali), mentre è diminuito in 19 Stati membri, in particolare in Slovenia (-3,5 punti percentuali del Pil), Irlanda (-3,3 punti percentuali) e Repubblica ceca (-3,1 punti percentuali)¹⁴.

¹⁴ Eurostat, 2017

Fig. 7 Debito pubblico (% PIL) Graduatoria paesi europei in ordine decrescente – 2017 e stato dei paesi rispetto all'indicatore richiesto dal UEM.



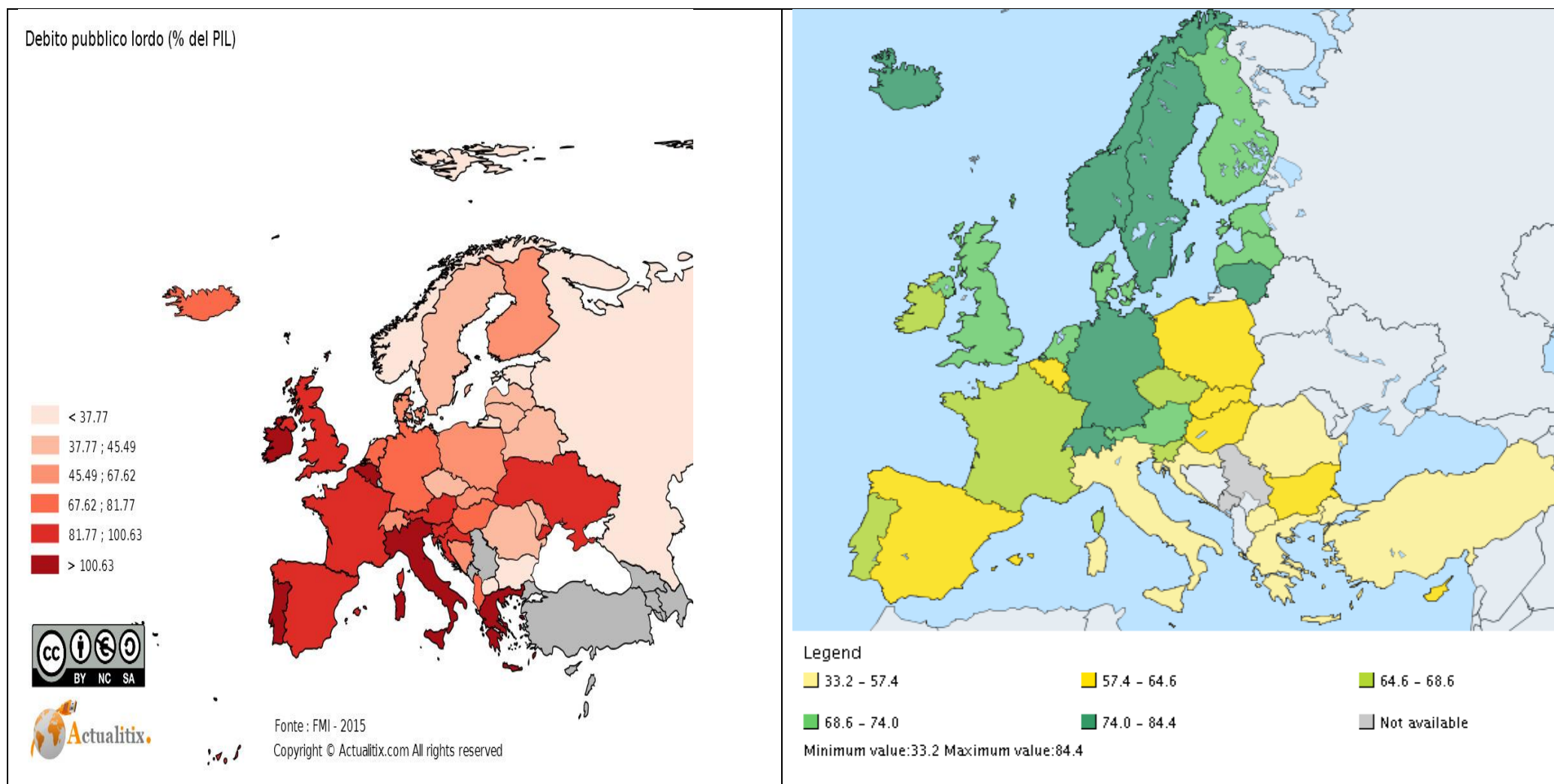
CIA_World Factbook 2017

Affiancando la mappa europea sullo stato del debito pubblico a quella relativa al tasso di occupazione femminile (fig. 8-9) si fornisce una prima evidenza del possibile campo di azione.

Comune ai paesi a più basso tasso di occupazione femminile è una situazione di alto debito pubblico e di distanza dal parametro del 60%. E' vero in particolare per Grecia ed Italia. Caso particolare sembra essere il Portogallo, il quale pur mantenendo alto il livello del proprio debito è riuscito a dare una impennata all'occupazione femminile proprio negli ultimi due anni. D'interesse anche il Belgio, che pur con situazione finanziaria fuori target presenta un tasso di occupazione femminile elevato. Da non dimenticare tuttavia, il caso dell'incidenza del part time nei Paesi bassi, che connota profondamente il mercato del lavoro, pur assicurando copertura dei tassi di occupazione femminile.

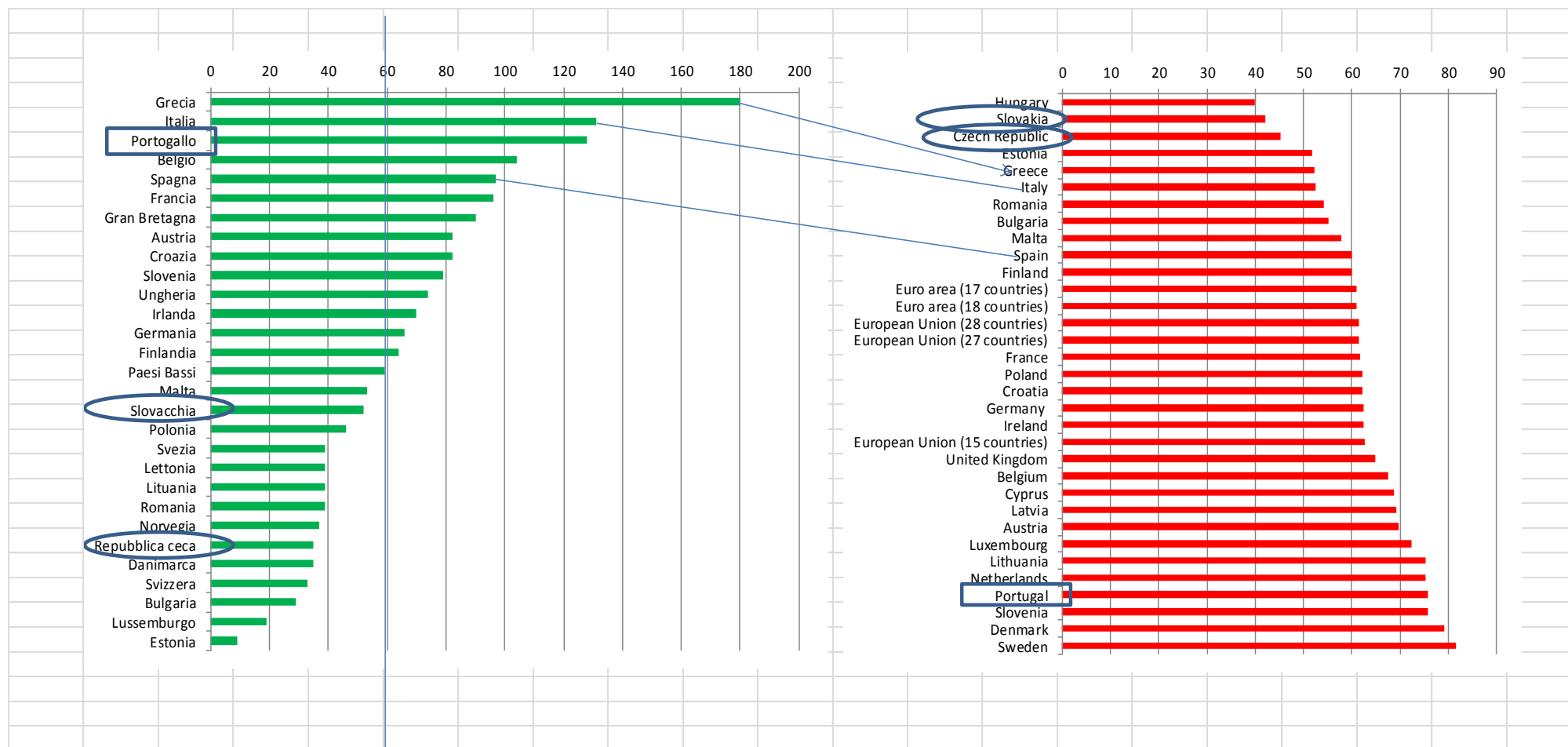
Interessante il caso delle ex Repubbliche Baltiche che presentano una situazione di basso rapporto debito /pil e alta occupazione femminile o il caso di Repubblica ceca e Repubblica slovacca che detengono situazione finanziaria sotto il target ma tasso di occupazione femminile basso e quindi lasciano immaginare ampi spazi di manovra per politiche specifiche.

Fig. 8a Mappa Debito pubblico europa 2015 – 8b Mappa livello di occupazione femminile 2016



Eurostat 2017

Fig. 9 Confronto tra paesi - graduatoria per debito pubblico/pil decrescente e tasso di occupazione femminile crescente

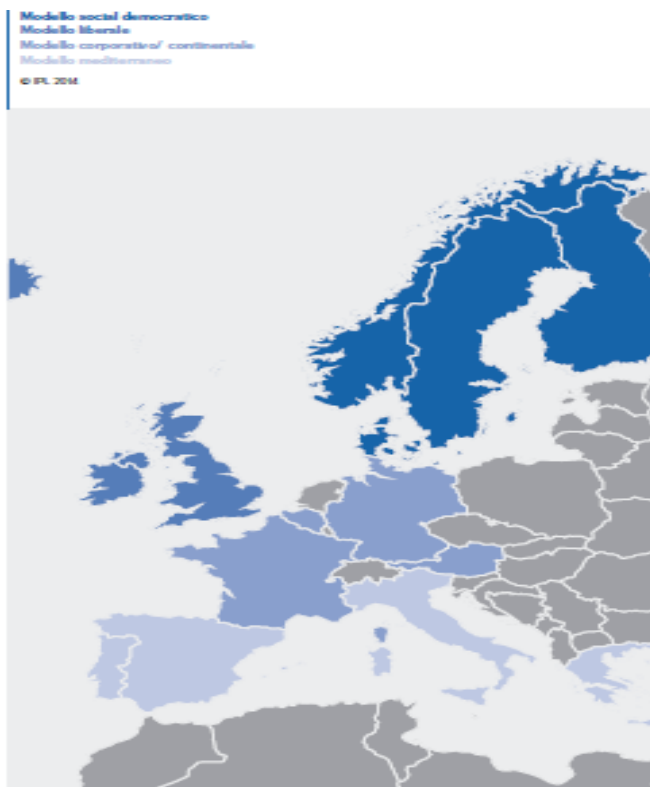


Elab. Inapp su dati eurostat

Un altro elemento che concorre a definire i limiti e le condizioni dell'esportabilità delle policies è la struttura di welfare. La dottrina ha proceduto nel tempo a fornire diverse classificazione dei sistemi di welfare¹⁵, che nella sostanza si diversificano per composizione dei sistemi sociali, tipologie di rischi e benefici coperti e conseguentemente anche per la diversa composizione della spesa sociale. Il "modello scandinavo", comprende i paesi scandinavi e vede la predominanza di misure a carattere universalistico basate sulla cittadinanza, con massima estensione del ruolo dello stato e socializzazione dei rischi. Il modello liberale (tipico dei paesi anglosassoni) garantisce ai cittadini diritti minimi di protezione sociale e relative prestazioni, con indicizzazione ristretta dei destinatari; il modello corporativo /continentale (dei paesi dell'Europa occidentale come Francia Germania, Austria e Belgio), privilegia schemi assicurativi pubblici collegati alla condizione occupazionale, con destinatari delle prestazioni individuali sulla base della posizione occupazionale su base corporativa, e presenta ampia estensione del ruolo dello Stato con enfasi sulla sussidiarietà. Il modello mediterraneo (tipico dei paesi dell'Europa meridionale come Italia, Spagna, Grecia e Portogallo), si presenta come una variante del precedente con alcune specificità: una regolazione del mercato del lavoro fortemente dualistica (tra insiders e outsiders categorie protette e altre meno protette); centralità del ruolo della famiglia e della rete di solidarietà parentale; il servizio sanitario nazionale e universalistico.

L'importanza del fattore "sistema di welfare" rispetto al tema dell'occupazione femminile si legge sia da un punto di vista del grado di dipendenza degli individui dal mercato e sia come fattore culturale e politico che determina la scelta delle misure per sostenere per integrare la partecipazione lavorativa femminile, ad esempio se in ottica familiare o assistenziale. Non sfugge il legame tra modello scandinavo e alto tasso di occupazione femminile, anche con figli e modello mediterraneo e bassa occupazione femminile.

Fig. 8 Modelli di welfare in Europa



AFI, IPL 2014

¹⁵ V. Titmuss (1974), G.Esping Andersen (1990), Ferrera Le politiche sociali in prospettiva comparativa 2006

A titolo esemplificativo, con le premesse relative all'esportabilità delle misure tra paesi, il gruppo di ricerca INAPP Analisi politiche di genere¹⁶ ha esaminato tra i vari paesi europei il complesso di misure in atto che intervengono nel mercato del lavoro femminile per promuoverne la presenza. Le misure sono profondamente eterogenee tra i paesi e possono essere qualificate, o come dirette, ossia concepite come esplicitamente/esclusivamente al target femminile o come indirette e di contesto (ossia che non si rivolgono esplicitamente al target ma che intervengono sul contesto socio economico, ove nascono le criticità della partecipazione femminile). Nel primo gruppo, si ritrovano diverse categorie di policy: quelle rivolte ai datori di lavoro, aventi l'obiettivo di incrementare l'occupazione delle donne, sia sotto forma di incentivi che di bonus; quelle esplicitamente rivolte a favorire l'imprenditoria femminile o l'autoimpiego; quelle economico fiscali, aventi portata più generale ma con finalità di favore specificatamente la categoria delle donne. Le misure di carattere indiretto, invece, comprendono la sfera del welfare familiare e dei servizi di cura ampliamenti intesi, sia individuali che di strutture e le misure economico fiscali favorevoli alla famiglia. Rientrano a pieno titolo nelle misure di contesto anche tutte le policy rivolte alla formazione e diffusione della cultura della parità di genere, che costituiscono spesso le precondizioni per realizzare politiche efficaci sia dirette che indirette.

Da uno sguardo generale sui paesi europei, condotto sugli ultimi 5 anni di policy making, l'attenzione ai datori di lavoro quali soggetti da "incentivare" per assumere specificatamente donne non appare così sviluppata a livello internazionale. Fanno eccezione la Repubblica slovacca in cui lo Stato finanzia all'impresa il 90% dell'assunzione di una donna con figli da 0 a 6 anni e il 50% di una donna con figli dai 6 ai 10 anni, o del caso italiano in cui a partire dalla legge 92/12 erano previsti incentivi all'assunzioni di donne con particolare incidenza nel Mezzogiorno. Mediamente, gli incentivi all'occupazione sono previsti da un set ampio di paesi, ma connotati come pluritarget o su un'utenza generalista, che quindi coinvolgono le donne in misura indiretta (es: Portogallo che sovvenzione l'1% del salario dei nuovi assunti, l'Olanda con un contributo diretto per lavoratori a basso reddito sotto la soglia del salario minimo, il Belgio con il fondo Maribel). Attenzione specifica alle donne invece è sviluppata nel campo dell'imprenditoria femminile. Accanto al set consolidato di misure di formazione, consulenza e mentoring allo start up, sviluppate anche grazie all'intervento dei fondi strutturali, ambito strategico è attualmente l'accesso al credito. Una strategia ampiamente utilizzata per facilitare l'accesso delle donne imprenditrici al credito è stata quella di migliorare l'accesso al finanziamento bancario attraverso garanzie sui prestiti (ad esempio Francia o Germania), o aumentare il massimale degli importi delle garanzie e di rendere disponibile ulteriore formazione e supporto in rete ai beneficiari. Questo è il caso del Fondo di garanzia francese per la creazione, la ripresa e lo sviluppo delle imprese da parte delle donne. Altre due strategie stanno guadagnando terreno l'uso di appalti pubblici e gli sforzi per migliorare l'accesso delle donne al capitale di rischio. Si segnala in particolare la repubblica slovacca che sta investendo in questa direzione buona quota delle risorse ESIF (Piano Juncker). Altre tipologie di misure che incidono sul livello di crescita dell'occupazione femminile sono le politiche di desegregazione verticale, ossia le iniziative volte al riequilibrio della composizione di genere nei ruoli decisionali – con particolare attenzione all'equilibrio di genere nei board delle società quotate, nelle commissioni e ai livelli apicali. Si tratta di politiche che prevedono quote di riserva (mediamente del 30%) obbligatorie nella composizione dei suddetti organi e che quindi rappresentano una strada unica per l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro. L'origine della quota può essere statutaria o incentivata. A partire dal 2016, nove paesi (Austria, Belgio, Francia, Germania, Grecia, Islanda, Italia, Israele e Norvegia) hanno introdotto quote obbligatorie per la rappresentanza delle donne. Interessante il caso del Portogallo, in cui la quota del 40% se non raggiunta

¹⁶ V. Cardinali (a cura di) Rapporto Analisi politiche di genere 2017, Inapp

nelle aziende obbligate comporta la nullità delle altre nomine e la sospensione dei pagamenti sino a composizione conforme a legge. Tale meccanismo di quota rientra nel più ampio sistema di gender policies, volte al riequilibrio di genere dei contesti lavorativi e del sistema di rappresentanza. La maggior parte dei paesi OCSE ha inserito alcune misure di azione positive per le donne riconducibili a 3 tipologie: posti riservati (costituzionali e / o legislativi), quote per i candidati e quote dei partiti politici (volontarie). A partire dal 2016, dei 28 paesi dell'OCSE con i dati disponibili, 24 hanno quote volontarie di partiti politici, 10 hanno quote di legge nelle camere basse del Parlamento, 10 hanno adottato delle quote nella loro legge elettorale e 3 hanno quote costituzionali. In Spagna è stato siglato un accordo tra Ministero del lavoro e gruppi di imprese per aumentare del 20 % donne in posizioni decisionali (hanno aderito 140 tra le più importanti imprese spagnole). Sul versante economico fiscale diretto alle donne, la differenza si misura a partire in un sistema fiscale a reddito individuale (es: Svezia) o su base familiare (es: Francia). In Germania con l'Act to reduce bureaucracy, derivano misure per agevolare il metodo basato sui fattori per il calcolo delle imposte e incentivare il lavoro del secondo produttore di reddito. In Olanda, dal 2009 si è assistito ad progressiva individualizzazione del sistema fiscale attraverso l'eliminazione della trasferibilità del credito fiscale al coniuge con reddito più elevato. Obiettivo è eliminare gli incentivi finanziari che favoriscono un modello familiare single-earner, che rendeva il lavoro di ingresso poco attraente facendo da barriera alla partecipazione femminile al mercato del lavoro (eliminazione dei disincentivi, piuttosto che creazione di nuovi incentivi per promuovere la partecipazione al lavoro). In Svezia invece, pur se a regime individuale, si ha la tassazione minore sul secondo percettore in famiglia e una tassazione differenziata tra uomini e donne sulle pensioni, per diminuire il rischio di genere della povertà. Misure fiscali legate a condizioni particolari sono quelle sostenute in Portogallo, per sostenere la mobilità geografica della lavoratrice e i trasferimenti della famiglia; in Belgio, l'esenzione per la donna *lavoratrice autonoma*, dal pagamento dei contributi previdenziali per il primo trimestre dalla nascita del figlio, in Danimarca la perequazione della maternità per i lavoratori autonomi a compensandone della perdita di reddito.

Le misure di contesto sono invece quelle in cui si è maggiormente concentrata a livello europeo sia il dibattito che l'impegno finanziario sul versante dell'incremento dell'occupazione femminile. In particolare l'assunto che la partecipazione al lavoro femminile sia un tema assolutamente collegato alla dimensione del work life balance e quindi disponibilità e accessibilità di servizi di cura, ha orientato tutti i paesi europei a strategie combinate, dipendenti tuttavia dal proprio modello culturale e di welfare, come prima esposto. Si passa dall'includere l'introduzione di diritti legali per un posto nell'assistenza all'infanzia da una certa età (es: diritto al posto nelle strutture statali per un bambino da 0 a 3 anni è stabilito in Germania) l'abbassamento dell'età obbligatoria per la frequenza. Diversi paesi hanno anche aumentato gli investimenti pubblici in nuove strutture, nella maggior parte dei casi con un'enfasi sui posti per i bambini sotto i tre anni. Esperienza pilota della Repubblica ceca è stato finanziare l'incremento delle strutture all'infanzia tramite un risparmio sui tempi del congedo parentale. In Belgio una concessione di prestito a tasso zero per le attrezzature e la sicurezza dei servizi all'infanzia. In Germania vi è un programma nazionale di finanziamento di asili nido aziendali, una offerta di servizi di custodia notturna anche per genitori turnisti, contenuta in un piano nazionale per la flessibilizzazione degli orari dei servizi all'infanzia (2016). Numerosi paesi hanno introdotto anche misure per migliorare l'accessibilità economica ai servizi della prima infanzia, quali aumenti di sussidi o benefici / sconti per chi usa l'assistenza all'infanzia (ad esempio Repubblica slovacca e Polonia) e attraverso l'introduzione o l'espansione delle ore gratuite per l'assistenza all'infanzia (Norvegia, Regno Unito, Finlandia). In Francia, vi è un forte sistema di politiche familiari, con una Cassa nazionale per finanziamento alla famiglie che ha raddoppiato nel 2016 la dotazione a 16 mld: lo Stato finanzia il sostegno per ricorso ad operatori di infanzia o alle strutture per bambino 0-6 anni (a seconda di reddito familiare, numero di bambini ed età e numero di genitori che lavorano); prevede un rimborso di

quota dello stipendio se il bambino ha da 6 a 10 anni. In Svezia, c'è Child care bonus per bambini 0-3 e lo Speed Bonus. In Germania, dal 2016 un Fondo per lo sviluppo dei servizi di cura dei bambini e il loro adattamento agli orari lavorativi dei genitori (Assistenza intera giornata). Da un punto di vista fiscale, la Francia prevede un credito d'imposta per le madri lavoratrici con figli fino a 3 anni di età. Importo pari a 1200€, percepibili a titolo di detrazione o rimborso fiscale con la dichiarazione dei redditi o come trasferimento anticipato mensile (100€ al mese). In Olanda, l'Income-dependent combination tax credit - Credito di imposta per genitori dipendenti con figli minori di 6 anni. La Childcare allowance (kinderopvangtoeslag) prevede che a famiglie con entrambi i genitori (o genitore single) lavoratori o studenti è concesso un rimborso massimo del 90% delle spese sostenute per la cura e l'educazione dei figli 0/12 anni (childcare centre, afterschool care o private childminder). L'indennità è determinata in base al reddito, all'età dei figli e alle ore di lavoro dei genitori.

Nell'ambito delle misure di contesto, determinante è l'investimento nella conciliazione e condivisione familiare, incentivando la partecipazione dei padri alla sfera del lavoro non retribuito. Con l'obiettivo di incrementare la funzione di caregiving dei padri, molti paesi offrono un congedo di paternità retribuito per almeno alcuni giorni intorno al parto e dall'inizio del 2013 Repubblica Ceca, Irlanda, Italia hanno introdotto il congedo di paternità per legge. Portogallo, Slovenia e Spagna hanno ampliati le esistenti disposizioni, e l'Estonia ha reintrodotta i benefici di paternità dopo la sospensione del 2009. Tuttavia, la vera differenza comportamentale, richiede periodi di presenza più lunghi. Dal 2000, circa dieci paesi dell'OCSE si sono mossi per fornire ai padri forti incentivi finanziari per prendere almeno due mesi di congedo parentale. Negli ultimi pochi anni, la Svezia ha esteso la sua quota di congedo papà da due a tre mesi. In Germania, dopo la riforma del 2007, la percentuale di bambini con un padre che ha usufruito del congedo parentale è aumentata dal 20,8% per bambini nati nel 2008 al 34,2% per i bambini nati nel 2014. La Repubblica ceca e il Portogallo prevedono bonus per favorire l'utilizzo in alternanza dei congedi; l'Olanda sino al 2012 consentiva la rinuncia a parte della retribuzione ordinaria non tassata per percepirla durante il congedo non retribuito, al fine da eliminare il disincentivo economico al congedo. In Germania, l'indennità di congedo parentale è estesa a nuclei monogenitoriali e offre possibilità di combinazione dell'attività lavorativa per entrambe i genitori. In Svezia con il Gender equality bonus entrambi i genitori ricevono uno sgravio fiscale di 50 SEK al giorno se suddividono equamente il congedo e viene elevato da 60 a 90 i giorni di congedo a cui un genitore non può rinunciare per trasferirli all'altro. In Germania è istituito il congedo di cura familiare (per la non autosufficienza), breve, di lunga durata e congedo parziale dal lavoro con possibilità di chiedere prestiti senza interessi per ammortizzare l'assenza dal lavoro. Un ambito di intervento per le policy volte a favorire la conciliazione tra lavoro e vita privata è la flessibilità. L'Olanda ha normato questo ambito: nel 1995 (Legge sull'orario di lavoro (Working Hours Act) imponendo l'obbligo per il datore di lavoro di soddisfare esigenze personali dei dipendenti quando si stabiliscono orari di lavoro e ore di riposo/periodi di congedo. Nel 2000 con la Legge sull'adeguamento delle ore di lavoro (Adjustment of Working Hours Act) vi è obbligo per il datore di lavoro, salvo motivazioni irrinunciabili, di concedere una riduzione dell'orario di lavoro; nel 2001 la Legge sul lavoro e la cura (Work and Care Act) riunisce vari accordi di congedo per conciliare lavoro/cura e assistenza ai familiari colpiti da malattia. Il Belgio con la Legge sul lavoro flessibile (Workable and Flexible Work Law) prevede la definizione su base annua dell'orario di lavoro, revisione utilizzo straordinari, semplificazione lavoro part-time, telelavoro occasionale. A livello settoriale: ripartizione orario di lavoro su più ore o anni o durante alcune festività; donazione di ferie da parte di lavoratori a genitori di bambini malati per cure e assistenza. La Svezia prevede la possibilità di recupero in telelavoro delle ore di lavoro non effettuate per motivi familiari (es: accompagnare i figli).

4. Riflessioni Conclusive

Il tema dell'occupazione femminile rappresenta non solo una sfida, come anticipato in premessa, ma anche uno dei principali ostacoli per i governi nazionali, perché stante la complessità della sua gestione richiede, visioni, sforzi e capacità di integrazione di misure e sistemi che spesso mettono alla prova la stessa tenuta e capacità di performance delle istituzioni pubbliche. Alla base di questa difficoltà ci sono motivazioni congiunturali e motivazioni strutturali. Le prime che fanno capo alla situazione economica ed occupazionale dei paesi europei diversamente colpiti dalla crisi, che si stanno avviando sul terreno del recupero – ed in questo ambito l'occupazione femminile segue il flow del pre crisi. Nel secondo caso, ci troviamo di fronte paesi come l'Italia in cui la crisi ha solo sfiorato le determinanti storiche della scarsa partecipazione femminile al mercato del lavoro. Esistono, infatti, alcuni elementi costanti che caratterizzano il mercato del lavoro italiano in ottica di genere e definiscono la debolezza “strutturale” della presenza delle donne nel mercato del lavoro. Nello specifico, si tratta di: gap di genere in tutti gli indicatori del mercato del lavoro; di una “specificità femminile” nello scivolamento dall'occupazione all'inattività; di una prevalenza femminile nei lavori non standard, assoluta e percentualmente relativa alla classe giovanile, in un mercato del lavoro comunque segregato per genere, sia per settori e professioni che per posizioni gerarchiche; di un divario retributivo di genere costante. Inoltre, sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, in maniera molto più incisiva che per gli uomini incide la condizione familiare e la presenza di figli. Elemento strutturale della forza lavoro femminile è infatti la discontinuità occupazionale legata all'evento maternità, in un contesto in cui si registrano forti squilibri tra uomini e donne nella gestione dei tempi di lavoro e di cura, che incidono sul modello e sulle scelte di partecipazione al mercato. La mancata risoluzione delle criticità strutturali sopra elencate non comporta solo un effetto diretto sulla partecipazione o probabilità di partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ma presenta effetti altrettanto diretti – seppur di lungo periodo - sul sistema pensionistico. Con l'attuale sistema contributivo, infatti, le modalità e l'intensità della partecipazione al mercato del lavoro determineranno esattamente il quantum da versare alla gestione previdenziale. Tale situazione non è *gender neutral*, in quanto, senza correttivi o ipotesi di riequilibrio, comporta la cristallizzazione delle criticità strutturali della presenza femminile nel mercato. La difficoltà di modificare questa fotografia, si fonda almeno su quattro ordini di fattori: 1. L'Esistenza di meccanismi discriminatori nell'accesso, trattamento e nella progressione di carriera che poggiano su stereotipi di genere e che rendono per l'impresa più sicuro e più conveniente assumere o investire su un uomo rispetto ad una donna. La donna seppur mediamente più istruita e dotata delle competenze e metacompetenze richieste dal mercato è tuttavia a “rischio maternità o discontinuità nella presenza” dovuta a carichi di cura variamente intesi, che per l'impresa sono sinonimo di inefficienza e inaffidabilità. Quindi ci troviamo di fronte ad un problema culturale, che diventa di cultura aziendale. Queste discriminazioni si affrontano oltre che da un punto di vista promozionale e di vigilanza, attraverso misure che minimizzano questa convenienza al maschile, riducendo quindi i gap di genere nell'esercizio della compatibilità tra lavoro e non lavoro. 2. L'Esistenza di costo opportunità. Per le donne, soprattutto in età centrali o nei periodi di compressione di esigenze di cura ampiamente intese, lavorare deve convenire economicamente ed organizzativamente. Il fatto che invece i settori a maggior presenza femminile o a maggiore flessibilità siano quelli meno remunerativi, che l'orario ridotto (ormai quasi sempre imposto nelle assunzioni post crisi) sia prevalente così come i contratti atipici, tutto ciò rende spesso per le donne “non conveniente” entrare nel mondo del lavoro, stante anche il fatto che il reddito femminile in coppia è prevalentemente integrativo a quello maschile. A incidere sul costo opportunità andrebbero invece politiche che agiscono sulla retribuzione, misure che riequilibrano il carico di lavoro nella coppia o servizi accessibili e di qualità. 3. Mancanza di dotazioni di welfare personale e strutturale (servizi) che non consentono una adeguata articolazione del tempo lavoro/non lavoro soprattutto per la gestione dei carichi di cura. 4. Mancanza di

una cultura della condivisione dei carichi di cura e dei ruoli nella coppia che possa contribuire a determinare il tema della conciliazione non come un “problema delle donne” ma un’ esigenza della società.

Per poter comporre questo scenario di criticità, l’appartenenza al contesto europeo e lo scenario comparativo possono fornire degli spunti di riflessione. Tuttavia, come abbiamo cercato di evidenziare nel corso della trattazione, il punto di partenza è la consapevolezza dell’inesistenza di una misura salvifica ma la necessità di un set integrato di policy. La necessità di verificare le policy applicate altrove rispetto a: 1. dimensione dell’input necessario (quanto incremento occupazionale devono andare a realizzare); 2. entro quali margini di manovra finanziaria possono operare, per propria situazione di bilancio statuale e per rispetto dei parametri UE; 3. con quali regole del sistema politico, economico e sociale, le policy possono essere applicate, e quindi con che livello di sperimentalità o di rischio/copertura possono essere attuate.

Nella parte II sono riportati alcuni approfondimenti paesi che illustrano proprio il legame tra dimensione dell’occupazione femminile, strategie e policies correlate.

5. Welfare e partecipazione femminile in Svezia

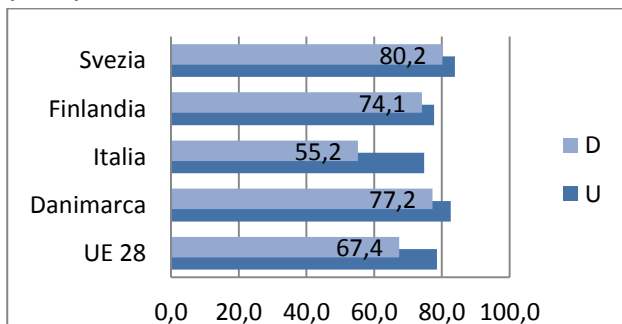
Dati di contesto: stato di salute occupazione femminile

La Svezia è un paese con un'economia competitiva e un eccellente modello di welfare che contribuisce a posizionarla al 14mo posto dell'indice globale dello sviluppo umano nel 2015¹⁷ e ai vertici di numerose voci del Better Life Index dell'OECD, oltre ad essere il paese al quinto miglior posto al mondo dove essere madri¹⁸.

Con una popolazione di quasi 10 mln di abitanti (2016) la Svezia ha un PIL nominale di oltre 500 miliardi di USD, di cui 6,6% investito nell'istruzione (l'università in Svezia è gratuita anche per gli stranieri), e, nel 2016, ha registrato una crescita economica del 3,7%¹⁹, mentre il debito pubblico ammonta a 143 miliardi di euro (pari al 34% del PIL²⁰).

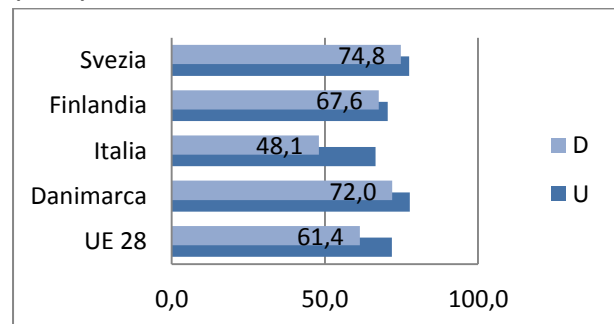
Relativamente alla partecipazione al mercato del lavoro, la Svezia investe molto nelle politiche attive del lavoro per aumentare i tassi occupazione e ridurre i rischi di esclusione sociale, migliorando gli incentivi al lavoro. Si registra, infatti, un elevato tasso di attività, sia per gli uomini che per le donne, superiore all'80% in linea con i paesi nord-europei più vicini; il gap di genere è inoltre molto contenuto. E' elevato anche il tasso di occupazione rispetto ad altri paesi europei che si attesta, per i 15-64enni, al 76,2%, di cui 77,5% per gli uomini e il 74,8% per le donne, e caratterizzato, quindi, da una forte partecipazione delle donne al mondo del lavoro. Il tasso di disoccupazione è inferiore al 7% (6,9% e con stime in calo²¹), il tasso di disoccupazione femminile, in controtendenza alla maggior parte dei paesi europei, è inferiore a quello degli uomini (6,5% di donne svedesi disoccupate contro il 7,3% di uomini).

Grafico 1 - Tasso di attività per genere, anno 2016 (val.%)



Fonte: Elaborazione Inapp su dati Eurostat

Grafico 2 - Tasso di occupazione per genere, anno 2016 (val.%)



Fonte: Elaborazione Inapp su dati Eurostat

¹⁷ Indice utilizzato dall'Onu per valutare la qualità della vita nei paesi membri e calcolato mettendo insieme i valori del PIL procapite, l'alfabetizzazione e la speranza di vita. (ONU, The Human Development Report 2016 - Human Development for Everyone).

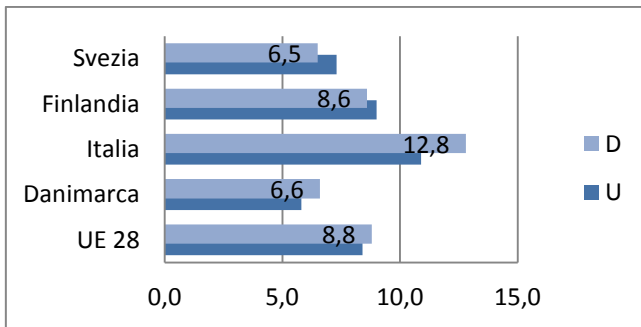
¹⁸ Save the Children, State of world's mothers, 2015.

¹⁹ Fonte: International Monetary Fund.

²⁰ Fonte: The Swedish National Debt Office.

²¹ Ottobre 2017, disoccupazione 15-74 anni totale 6,3% (Fonte: SCB - Statistics Sweden). D'altra parte a Ottobre 2017, dati uniformi e destagionalizzati mostrano un costante aumento sia del numero di occupati che del tasso di occupazione rispetto agli ultimi mesi.

Grafico 3 - Tasso di disoccupazione per genere, anno 2016 (val.%)



Fonte: Elaborazione Inapp su dati Eurostat

Politiche di welfare che aiutano l'occupazione delle donne

La Svezia ha un regime di welfare di tipo universalistico²², con una particolare attenzione alla quantità e alla qualità degli investimenti delle politiche nei servizi e negli interventi di assistenza sociale. Le politiche di pari opportunità e quelle di sostegno alla famiglia, in Svezia, sono correlate e si configurano come reciprocamente di sostegno. Il paese ha, inoltre, una tradizione di *gender equality* piuttosto radicata, costituita da politiche specifiche di promozione e sostegno all'equità di cui possono beneficiare donne e uomini, sia nel mercato del lavoro che nelle politiche sociali che sono costituite in larga misura da politiche individuali. L'obiettivo è quello di garantire ai cittadini una protezione rinforzata e di ampio respiro; ne sono prova le misure di conciliazione che sono state promosse in Svezia fin dagli anni '70, con la visione che a occuparsi dei propri figli nella primissima infanzia dovessero essere prioritariamente i loro genitori, e via via migliorate²³.

In sostanza i pilastri del *welfare state* svedese sono:

- Alta partecipazione al mercato del lavoro sia maschile che femminile
- Alto livello di occupazione e basso livello di disoccupazione
- Istruzione gratuita fino all'Università
- Elevato livello di protezione sociale basato su misure universali e finanziato da un sistema fiscale elevato ma fortemente redistributivo
- Sistema pubblico di erogazione di servizi e/o trasferimenti economici
- Sistema dual earner/dual career
- Sistema dei congedi parentali fortemente egualitario

Nel dettaglio: veri cardini delle politiche di welfare svedesi sono stati soprattutto la riforma dei congedi parentali, la messa a sistema dei servizi pubblici di *childcare* e, infine, un nuovo modello di tassazione a carico delle famiglie che prevede già da tempo una fiscalità di tipo individuale e non familiare.

Congedi parentali e di paternità

La Svezia ha sviluppato un sistema misto dei congedi parentali in cui convivono il diritto individuale di ogni genitore a usufruirne e un diritto in condivisione. Per ogni bambino, nato o adottato in Svezia, ai genitori

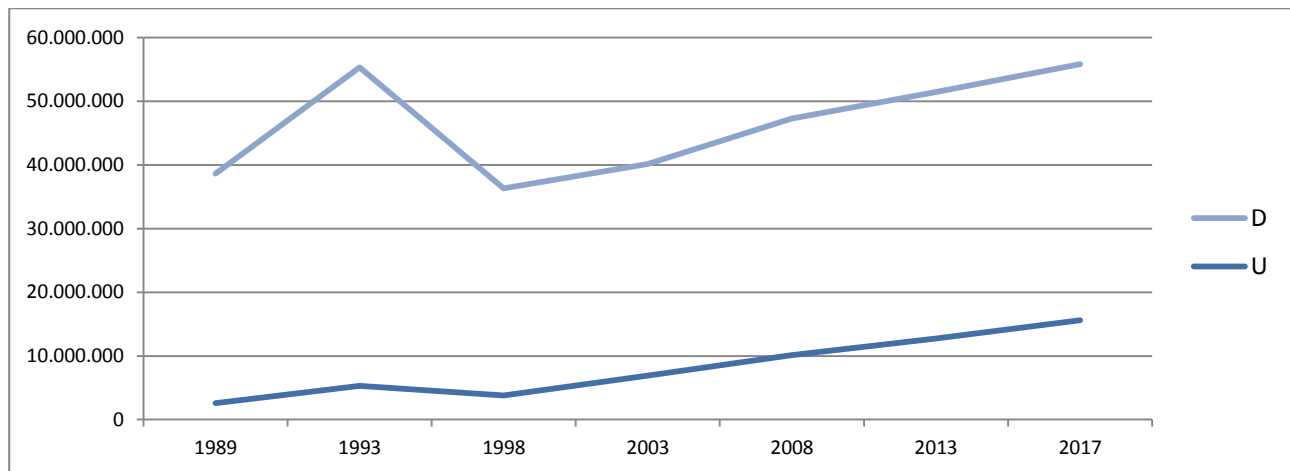
²² R. Trifiletti, La famiglia e il lavoro delle donne, in M. Barbagli, C. Saraceno (a cura di), Lo stato della famiglia in Italia, Il Mulino, Bologna 1997.

²³ Tuttavia "mothers entered the labour market first and this created a demand for public childcare. Swedish mothers entered the labour market long before there was enough public childcare". (A. Nyberg, Parental Leave, Public Childcare and the Dual Earner/ Dual Carer-Model in Sweden, Discussion Paper April 19-20, 2004 Peer Review Parental Insurance and Childcare.

spettano 480 giorni²⁴ di congedo retribuito²⁵ fino al compimento degli 8 anni di età. Di questi, 30 giorni possono essere usufruiti contemporaneamente da entrambi i genitori. E' uno dei modelli di congedo parentali più generosi al mondo.

Il sistema prevede inoltre che siano riservati in maniera esclusiva, e quindi non trasferibili, 90 giorni a ciascun genitore, favorendo in questo modo l'utilizzo del congedo da parte dei padri e, indirettamente, promuovendo la partecipazione delle madri al mercato del lavoro dopo il congedo di maternità²⁶.

Grafico 4: Numero di giorni netti di congedo parentale per genere e anno (in migliaia)



Fonte: Elaborazione Inapp su dati Försäkringskassan

I dati del Försäkringskassan, il Servizio Sanitario Nazionale svedese, indicano una crescita costante del numero di congedi usufruiti dai padri. Nel 2017 sono 387.286 i padri che si sono avvalsi di almeno di un giorno di congedo, circa il 45% del totale degli utilizzatori per oltre 15 milioni di giorni netti (tab. 1).

Tabella 1: Numero di destinatari per genere e giorni netti (in migliaia) di congedo parentale per anno e media.

Anno	destinatari U	giorni netti U	destinatari D	giorni netti D	media gg per U	media gg per D
2015	355.383	13.921.297	435.183	39.256.182	39,2	90,2
2016	368.779	14.019.059	446.083	39.248.402	38,0	88,0
2017	387.286	15.585.949	466.052	40.211.877	40,2	86,3

Fonte: Elaborazione Inapp su dati Försäkringskassan

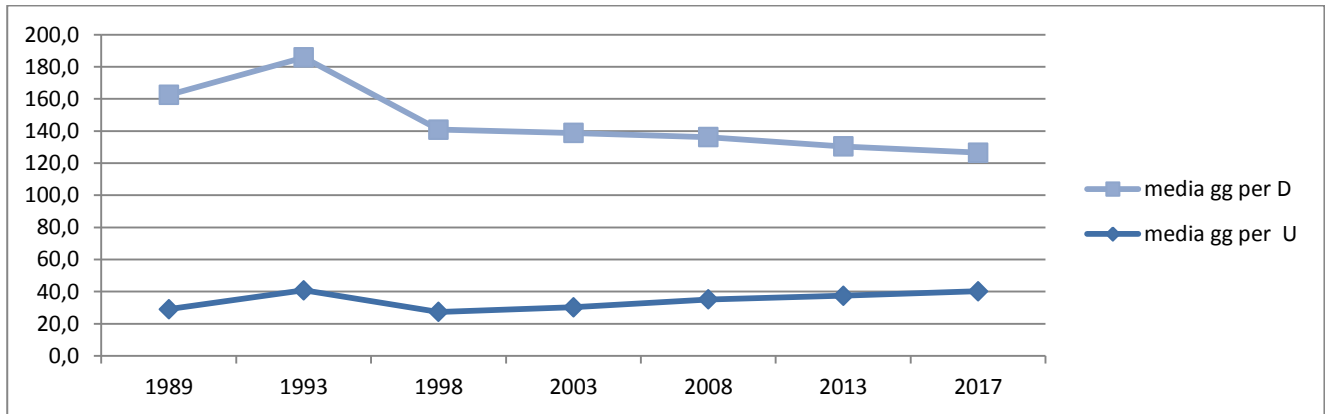
Si può, inoltre, rilevare che, nel tempo, si è verificato un incremento del numero medio di giorni di congedo usufruiti dai padri a fronte di una diminuzione del numero medio di giorni utilizzato dalle madri (grafico 5).

²⁴ I giorni di congedo parentale possono essere usufruiti: per mese, settimane, giorni e ore.

²⁵ Su 480 giorni, 90 sono retribuiti con un *flate rate* pari a 180 SEK/giorno circa e 390 sono retribuiti per l'80% dello stipendio. Se i genitori sono disoccupati hanno comunque diritto al congedo parentale retribuito. Inoltre in Svezia i genitori, oltre al congedo retribuito, hanno diritto a un'indennità mensile aggiuntiva di 1050 SEK (circa 100 €) per ciascun figlio fino ai 16 anni. L'indennità aumenta progressivamente con il numero di figli. Le imprese possono intervenire con un sistema di incentivi per raggiungere il 100% dello stipendio del lavoratore.

²⁶ Eurofound, Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2015.

Grafico 5: Numero di giorni netti medi di congedo parentale per genere e anno (unità)



Fonte: Elaborazione Inapp su dati Försäkringskassan

Il sistema svedese ha previsto dal 2008 al 2016 un bonus (*Jämställdhetsbonus*) in aggiunta all'indennità giornaliera nel caso che entrambi i genitori riuscissero a usufruire della totalità dei giorni di congedo disponibili (240 per ciascun genitore e non trasferibili). Il *bonus* si configurava come una misura di incoraggiamento, fortemente sostenuta dal governo, ai padri, per condividere con le madri l'intero periodo di congedo parentale. L'obiettivo di questo incentivo era, infatti, quello di mettere in equilibrio i carichi familiari e avrebbe dovuto trasformarsi, a cascata, in un beneficio indiretto dell'occupazione femminile²⁷ e in un miglior equilibrio del reddito familiare (i padri generalmente guadagnano più delle madri). In aggiunta a ciò va messo in evidenza l'impatto negativo per le madri lavoratrici²⁸ di usufruire di un periodo troppo lungo di congedo parentale. Fuoriuscire per un lungo periodo dal mondo del lavoro può, infatti, erodere il capitale umano e far diminuire le occasioni di carriera e quindi di incremento del salario.

Nonostante questa incentivazione aggiuntiva non si è incrementata la quota di padri in congedo parentale, per cui il *bonus* non ha raggiunto l'obiettivo che la misura si proponeva ed è stato abolito, insieme ad un'altra misura introdotta sempre nel 2008, ossia l'assegno per il servizio di *baby sitting* che poteva essere ottenuta da genitori con bambini fra 1 e 2 anni che non ricevevano sussidi pubblici o che non avevano accesso ai servizi pubblici. Tra le possibili ragioni del fallimento è stata evidenziata la complessità delle procedure per richiedere il *bonus* e i tempi di attesa per l'erogazione. Ma queste motivazioni non sono sufficienti a spiegare il fallimento di questa misura e probabilmente le cause sono da ricercare, anche in Svezia, nella cristallizzazione dei ruoli di cura. Infatti nelle coppie con livelli di istruzione superiore i padri usufruiscono maggiormente dei congedi parentali, ma il *bonus* introdotto dal governo svedese non ha tenuto conto di queste variabili. Da sottolineare che nel dibattito svedese su questo tema è emersa anche la possibilità, non percorsa, di distribuire i giorni di congedo in numero uguale fra madri e padri con l'obbligo di rispettarne sia la richiesta che la suddivisione rigida. E' evidente che a fronte di una maggiore flessibilità e libertà personale all'interno della coppia nel suddividere i giorni di congedo non corrisponde, nemmeno in Svezia, una capacità di scelta svincolata dalle convenzioni di genere e dalle consuetudini sociali che hanno invece influenzato la ripartizione dei congedi all'interno della coppia.

²⁷ In aggiunta ai 480 giorni di congedo parentale, in Svezia è possibile ridurre, fino agli 8 anni del figlio, l'orario di lavoro del 25% per esigenze di conciliazione vita-lavoro.

²⁸ Ciò è tanto più vero per le donne con background migratorio e, infatti, al fine di incoraggiarne l'ingresso e la permanenza nel mercato del lavoro è stata proposta una limitazione dei giorni di congedo parentale per i bambini che entrano in Svezia dopo l'anno di età, anche per favorire il percorso di apprendimento della lingua svedese dei bambini.

Un'attenzione così rilevante al *gender equality* ha in Svezia radici lontane ed è figlio di un cambiamento culturale che da molto tempo investe la Svezia e tutti i paesi nordici sul tema dell'uguaglianza fra uomini e donne, diventato un caposaldo della società svedese. Progressivamente è stato, infatti, superato il modello familiare tradizionale in favore di una più equa suddivisione, nella coppia, dei carichi familiari nei confronti sia dei figli sia dei genitori anziani, ridisegnando così i ruoli al di fuori degli stereotipi. L'obiettivo delle politiche in Svezia è quello che ciascun cittadino, indipendentemente dal genere, sia messo nelle condizioni di lavorare e bilanciare la carriera con la vita familiare. Il sistema svedese, in sostanza, si inserisce in un modello di congedo *dual earner*, orientato alla parità di genere, al sostegno all'occupazione femminile e anche delle coppie a doppio reddito (sia full time dual earner sia one and half earner), la promozione di servizi di childcare.

Il sistema di welfare svedese contemporaneamente si arricchisce degli stimoli culturali provenienti dalla società e alimenta il processo culturale progettando e implementando nuove politiche orientate alle pari opportunità. In Svezia, infatti, è attivo anche un dibattito di tipo pedagogico relativo agli effetti benefici sullo sviluppo cognitivo e il complessivo benessere dei bambini che hanno padri attivi nella loro crescita. Non è da trascurare, su questa direttrice, anche il progressivo mutamento, nel tempo, dell'atteggiamento incoraggiante delle imprese sul tema dei congedi, attraverso l'adozione di politiche aziendali favorevoli.

Tuttavia va rilevato che, per i genitori che hanno difficoltà di ingresso nel mondo del lavoro, un congedo parentale lungo e retribuito, come avviene in Svezia, può trasformarsi in un ostacolo alla vita attiva, piuttosto che una risorsa, e può avere l'esito di relegare le famiglie più fragili, come i giovani e le persone con background migratorio, verso le fasce più basse di reddito ampliando così il divario delle disuguaglianze²⁹.

Sistema dei servizi pubblici di *childcare*

Molti studi dimostrano che esiste una correlazione diretta (senza rapporto di causa-effetto ma con una tendenza evidente) fra la disponibilità e la facilità di accesso a servizi ECEC e l'occupazione femminile, ossia la maggiore presenza di servizi ECEC sul territorio influenza positivamente la partecipazione femminile al mercato del lavoro. Questa tipologia di servizi, formali e informali - ma esterni alla famiglia -, inoltre, sono validi strumenti di conciliazione e sono usati soprattutto da madri con un alto livello di istruzione e padri con posizioni occupazionali più alte e sono quindi indispensabili per incoraggiare l'accesso delle donne meno istruite al mercato del lavoro³⁰.

La Svezia è uno dei pochi paesi dell'UE³¹ che soddisfa entrambe le disposizioni sull'assistenza ai bambini richiamate nel Consiglio di Barcellona del 2002³²: la garanzia di un'adeguata assistenza all'infanzia per almeno il 33% dei bambini sotto i 3 anni e per almeno il 90% dei bambini tra i 3 anni. In Svezia, infatti, sono

²⁹ A. Duvander and T. Ferrarini, Sweden's Family Policy under Change: Past, Present, Future, Stockholm University Linnaeus Center on Social Policy and Family Dynamics in Europe, SPaDE, Working Paper 2013: 8.

³⁰ Questa misura rappresenta, inoltre, un indispensabile strumento per il contrasto alla trasmissione generazionale delle disuguaglianze. "L'investimento nella cura dell'infanzia ha delle ricadute sulla produttività degli individui una volta cresciuti, sul numero di posti di lavoro per quelle professioni che gravitano attorno a questo sistema di servizi, a cui si aggiungono le risorse risparmiate per il ridotto numero di abbandoni scolastici, bocciature e anni aggiuntivi. Questo grazie a un sistema che è in grado di stimolare al meglio le potenzialità degli individui che lo compongono fin dalla prima infanzia, creando un circolo virtuoso fondato sulla salvaguardia del diritto a un pieno e completo sviluppo delle proprie attitudini". (SPROUT – Same PROfiles for Unique Training in ECEC service. L'educatore e l'insegnante nei servizi ECEC: un'indagine comparativa a livello europeo. (2015). Testo disponibile al sito: <http://docplayer.it/45348611-Sprout-in-ecce-services-l-educatore-e-l-insegnante-nei-servizi-ecce-un-indagine-comparativa-a-livello-europeo.html>).

³¹ Insieme a DK, SE, NL, FR, ES, PT, SI, BE, LU e UK.

³² Consiglio europeo di Barcellona 15/16 marzo 2002 – Conclusioni della Presidenza. [...] Gli Stati membri dovrebbero rimuovere i disincentivi alla partecipazione femminile alla forza lavoro e sforzarsi, tenuto conto della domanda di strutture per la custodia dei bambini e conformemente ai modelli nazionali di offerta di cure, per fornire, entro il 2010, un'assistenza all'infanzia per almeno il 90% dei bambini di età compresa fra i 3 anni e l'età dell'obbligo scolastico e per almeno il 33% dei bambini di età inferiore ai 3 anni. [...] L'obiettivo di Barcellona è poi stato rinnovato nella strategia di Europa 2020.

particolarmente sviluppati i servizi cosiddetti ECEC³³, *Early Childhood Education and Care*, infatti in questo paese domanda e offerta di servizi di cura corrispondono. Il sistema svedese prevede, come per altri soli 6 paesi europei³⁴, il diritto all'ECEC per ogni bambino dalla nascita. In Svezia è previsto un diritto a 15 ore settimanali di ECEC a partire dall'anno di età, ma se i genitori studiano o lavorano il diritto è esteso per il tempo pieno³⁵. Per ciascun bambino, inoltre, deve essere garantito un posto il più vicino possibile all'abitazione per tutti i bambini a partire dall'anno di età, e entro 4 mesi dalla richiesta³⁶, a fronte di costi di frequenza e tassa di iscrizione molto contenuti poiché i servizi ECEC sono sovvenzionati dalle municipalità, tuttavia sono previste per le famiglie anche riduzioni ed esenzioni, per cui il costo massimo del servizio è circa 110,00€/mese³⁷.

Per ciò che riguarda i servizi *pre-primary* (bambini dai 3 ai 5 anni), i paesi scandinavi hanno una copertura pari o inferiore a quella dell'Italia (tabella 2) che va letta alla luce del sistema integrato di queste realtà. In Svezia, ad esempio, convivono sia un servizio per l'infanzia inserito all'interno del Sistema educativo nazionale, con competenze specifiche, e orientato all'investimento sociale sui futuri cittadini, ossia rivolto al potenziamento dello sviluppo personale del bambino che si esplicita in un'istruzione di qualità, sia un servizio complementare più indirizzato a soddisfare le richieste di conciliazione dei tempi di lavoro³⁸.

Tabella 2: Tassi di iscrizione nella scuola dell'infanzia di bambini dai 3 ai 5 anni per anno.

	2013	2014	2015
Danimarca	95,8	95,5	96,3
Finlandia	74,1	73,8	73,9
Italia	97,3	95,1	94,9
Svezia	94,2	94,3	92,7
media OECD	86,1	86,2	86,9

Fonte: Elaborazione Inapp su dati OECD

Tuttavia il sistema scolastico svedese mostra delle crepe nel processo di inclusione degli alunni delle classi sociali più povere, specialmente degli alunni stranieri, anche di seconda generazione, che vedono bloccata la mobilità sociale. Inoltre il sistema dei congedi svedesi costituiscono un incentivo per le donne straniere a bassa scolarità a rimanere a casa con i loro figli, spesso numerosi, contribuendo, così sia ad spostare verso il basso il tasso di occupazione delle donne in Svezia sia ad incrementare il gap linguistico nei loro figli che restano a casa a parlare la lingua materna piuttosto che andare all'asilo.

³³ I servizi ECEC, in Europa, si dividono in due grandi filoni: monofase/integrati (0-6 anni) e servizi scissi, solitamente 0-3 e 3-6 anni (ma il passaggio varia a seconda dei paesi). In Svezia ci sono le *öppen förskola* da 1 a 6 anni, a seguire, a 6 anni, i bambini frequentano per un anno la *förskoleklass*, una sorta di passaggio intermedio fra la scuola dell'infanzia e la primaria che inizierà, invece, a 7 anni. In Italia il D.lgs 65/2017 (Istituzione del sistema integrato di educazione e di istruzione dalla nascita sino a sei anni, a norma dell'articolo 1, commi 180 e 181, lettera e), della legge 13 luglio 2015, n. 107) ha istituito la nascita del Sistema integrato di educazione e di istruzione che promuove la continuità del percorso educativo e scolastico, e risponde all'esigenza di promuovere una nuova idea dei servizi educativi per l'infanzia che escono, così, dalla dimensione assistenziale a domanda individuale, per entrare a pieno titolo nella sfera educativa, superando la distinzione 0/3 anni e 3/6 anni. In questo modo anche in Italia gli ECEC diventano l'inizio del percorso scolastico.

³⁴ Si tratta di: Svezia, Danimarca, Finlandia, Norvegia, Slovenia e Estonia.

³⁵ Commissione europea/EACEA/Eurydice/Eurostat, 2014. *Cifre chiave sull'educazione e la cura della prima infanzia in Europa*. Edizione 2014. Rapporto Eurydice ed Eurostat. Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea.

³⁶ Uno studio del governo svedese del 2013 (SOU 2013) rivela che solo il 2% dei bambini restano in attesa del loro posto in un servizio di ECEC per 2/3 mesi in più dei 4 ammissibili. La Svezia prevede dal 1995 l'obbligo per le municipalità di garantire un posto ECEC in tempi ragionevoli.

³⁷ European Commission/EACEA/Eurydice/Eurostat, 2014. *Key Data on Early Childhood Education and Care in Europe*. 2014 Edition. Eurydice and Eurostat Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

³⁸ In Svezia i genitori che non vogliono usufruire dei servizi ECEC ricevono un'indennità in contanti per la custodia privata dei bambini in età prescolastica che varia a seconda dell'età e il numero dei bambini, e del reddito familiare fino a 3 anni.

Per combattere questa segregazione la Svezia ha proposto delle modifiche ai congedi parentali per questa tipologia di genitori e ha commissionato al *Service Public Employment* un piano d'azione mirato a ridurre la disoccupazione tra le donne nate all'estero³⁹.

Modello di tassazione a carico delle famiglie

La Svezia è uno dei paesi con il più alto carico fiscale massimo sul reddito degli individui che consente al paese di mantenere un elevato standard di politiche di welfare. Anche nel 2017 il documento di Bilancio dello Stato è stato improntato a proteggere lo sviluppo stabile dell'economia svedese per il quale la cornice di politica fiscale è alla base della politica economica del Governo e alla salvaguardia del proprio sistema di welfare⁴⁰.

Per ciò che riguarda l'uguaglianza di genere, il documento governativo riconosce che in Svezia persistono differenze significative nelle condizioni di vita di uomini e donne ma *“the Government intends to analyse the importance of developing the tax system from a gender perspective. The analysis is to be complete by 2018. The Government’s objective is for women’s employment rate to be as high as men’s and for the gender pay gap to be reduced. Sweden has a feminist government pursuing a gender responsive budgetary policy. This means that social resources should benefit the entire population. The Government intends to establish a gender equality agency in 2018.”*.

La Svezia, come già messo in evidenza, ha un modello prevalente di famiglia *dual earner*, in cui entrambi i componenti della coppia lavorano, e in cui anche il modello fiscale adottato è basato sulla tassazione individuale sul reddito dei coniugi. Questo tipo di tassazione favorevole al percettore del secondo reddito, che risulta fra le più basse del reddito fra i paesi OCSE⁴¹, si configura come una misura che incide fortemente sulla domanda di lavoro femminile. Infatti in Svezia esiste una correlazione positiva fra sistema di tassazione “neutrale”, cioè non penalizzante nei confronti del secondo reddito, e una elevata incidenza dell'occupazione femminile⁴².

La Svezia fin dal 1971 ha introdotto una riforma sull'imposta del reddito basata sulla tassazione individuale, poi migliorata all'inizio degli anni novanta, in cui è stata eliminata gradualmente la detrazione per il coniuge economicamente dipendente. Nella riforma è stata introdotta un'imposta progressiva che, congiuntamente a un perfezionamento della tassazione individuale, ha reso vantaggioso per la famiglia il sistema *dual earner* (a doppio reddito) piuttosto di quello *male breadwinner* (reddito singolo, solitamente dell'uomo, più alto). Il modello, quindi, favorisce il lavoro del secondo percettore di reddito (di solito, la donna) attraverso un rafforzamento delle detrazioni fiscali che hanno reso il sistema fiscale più vantaggioso per una famiglia con due entrate basse piuttosto di quello di una famiglia con una sola entrata elevata. Questo sistema, infine, incide fortemente sul reddito familiare perché stimola un aumento del reddito complessivo. Va rilevato, inoltre, che nei paesi in cui è prevalente questo modello la povertà relativa delle famiglie con bambini è più bassa.

Occorre ricordare, inoltre, che in Svezia nel 2007 è stata introdotta una riforma fiscale che ha riguardato i servizi alle famiglie (sia i servizi di cura che i servizi di supporto alla famiglia) che ha permesso una detrazione fiscale fino al 50% del costo dei suddetti servizi con un tetto di spesa abbastanza elevato. Obiettivo implicito della riforma è stato il sostegno alle famiglie con entrambi i genitori occupati e,

³⁹ Government Offices of Sweden (2017), Sweden’s National Reform Programme 2017 Europe 2020 – the EU’s strategy for smart, sustainable and inclusive growth.

⁴⁰ Budget Statement a cura del Governo svedese (2017).

⁴¹ OECD (2017), Economic Surveys: Sweden 2017. Fighting gender inequality, OECD Publishing.

⁴² P. Donati e R. Prandini (a cura di) (2008), La cura della famiglia e il mondo del lavoro. Un piano di politiche familiari, Milano, Franco Angeli.

contemporaneamente, il sostegno e sviluppo al mercato formale dei servizi alle famiglie⁴³. L'aumento di questa tipologia di servizi, però, ha riguardato soprattutto le famiglie con entrambi i componenti con un'istruzione elevata e che condividono i carichi di cura in maniera più paritaria. C'è un evidente rischio di incrementare il gap sociale con le famiglie a basso reddito in cui le donne, utilizzando prevalentemente il sussidio per l'assistenza domiciliare del bambino, sono incoraggiate a non accedere al mercato del lavoro. Questa "scelta" riguarda specialmente le donne a bassa scolarizzazione e con background migratorio che, in questo modo, non colgono le occasioni di integrazione sociale e lavorativa che invece possono utilizzare gli uomini con analoghe caratteristiche⁴⁴.

Il mercato del lavoro

Nonostante le condizioni positive di partenza derivate dal welfare state svedese, non è stata ancora raggiunta una reale uguaglianza nella partecipazione delle donne nel mercato del lavoro⁴⁵. In Svezia si rileva una diffusione più elevata rispetto agli altri paesi europei del tempo parziale fra le donne, soprattutto involontario (circa l'11%)⁴⁶. Ciò è favorito anche dall'ampia rappresentanza femminile nel settore dei servizi e della pubblica amministrazione⁴⁷, dove questa tipologia di contratto è largamente usata. Una più piena partecipazione delle donne alla vita lavorativa avrebbe conseguenze positive nella riduzione delle disuguaglianze di reddito, con riflessi anche sulla vita pensionistica. Il governo svedese ha, per questo motivo, introdotto delle misure, per ridurre il rischio di povertà al quale sono più esposte le donne nell'età pensionistica, che prevedono una diversa tassazione per ridurre la sproporzione fra reddito e pensione. Le donne, che hanno redditi più bassi e carriere frammentate a causa dell'elevato ricorso al part time e alle misure di conciliazione, sono la categoria che beneficerà in misura più consistente di queste misure.

Anche in Svezia, come nel resto del mondo, si rileva una sproporzione del lavoro non retribuito rispetto agli uomini. Come avviene in molti paesi con economie avanzate, anche in Svezia il livello di istruzione delle donne è più elevato rispetto a quello degli uomini⁴⁸, tuttavia le donne lavoratrici con profili altamente qualificati, soprattutto scientifici, non sono equamente rappresentate nei settori di pertinenza, pregiudicando la carriera e sbilanciando la disparità di reddito e di ricchezza fra uomini e donne. Questo si ripete anche in altri settori lavorativi, e un impatto diretto di ciò è una contrazione del livello di benessere delle donne che influenza l'equilibrio tra lavoro, impegno familiare e vita personale. Nelle aziende private, inoltre, le donne sono sotto rappresentate nei consigli di amministrazione, nelle posizioni di senior manager e in tutte le posizioni apicali e maggiormente retribuite.

Per fare fronte a queste disuguaglianze, nel 2016 la Svezia ha implementato un documento "*Swedish fiscal policy council*" per la promozione del gender equality attraverso il raggiungimento di alcuni obiettivi nelle politiche di genere che hanno un impatto diretto sui redditi, come ad esempio una uguale divisione di potere e influenza e una redistribuzione più egualitaria fra uomini e donne nel lavoro non retribuito e compiti di cura. Inoltre il Governo ha istituito un'Agenzia di *gender equality* per ridurre la frammentazione

⁴³ A. Duvander and T. Ferrarini, Sweden's Family Policy under Change: Past, Present, Future, Stockholm University Linnaeus Center on Social Policy and Family Dynamics in Europe, SPaDE, Working Paper 2013: 8.

⁴⁴ A. Duvander and T. Ferrarini, Earner-Carer Model at the Crossroads Reforms and Outcomes of Sweden's Family Policy in Comparative Perspective, Paper to be presented at RC19 conference in Montreal August 20-22 2009.

⁴⁵ Uno studio OECD rileva che "increase female labor force participation would lift Swedish growth. Simulations based on OECD long-term growth scenarios suggest that halving the gender gap in participation in 2030 would raise the level of Swedish GDP by 2,3%. Fully closing the gap would raise GDP by 4,6%" (OECD (2012), Closing the gender gap: act now, OECD Publishing).

⁴⁶ OECD (2017)

⁴⁷ La PA e i servizi impiegano una larga quota di popolazione attiva in Svezia perché molti settori come l'istruzione, la sanità, le abitazioni sono fornite in regime quasi monopolistico da organizzazioni del settore pubblico.

⁴⁸ Per quanto riguarda i titoli d'istruzione in Svezia il 50% delle donne fra i 25 e i 34 anni ha un titolo di terzo livello a fronte del 40% degli uomini (OECD, Education at a Glance 2016: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris).

delle politiche di genere e aumentarne l'efficacia. E' importante rilevare che il documento prevede anche un budget annuale per effettuare analisi di genere delle politiche, come il *gender budgeting*, e monitorarne l'efficacia.

Un punto critico, come messo già in evidenza, è la scarsa partecipazione al mercato del lavoro delle donne con background migratorio, che in Svezia rappresenta il divario più ampio nell'occupazione tra nativi e stranieri, specialmente richiedenti asilo, nei paesi OCSE, soprattutto fra le donne, a causa della particolare composizione della popolazione degli stranieri nel paese, composta soprattutto da persone poco qualificate arrivate per realizzare il ricongiungimento familiare. Si tratta perlopiù di donne con una bassa istruzione⁴⁹ provenienti da Asia o Africa, il cui tasso di occupazione nel 2015 è pari al 30% a fronte di un tasso di partecipazione al 50%. La Svezia ha investito nelle politiche di integrazione dei migranti attraverso programmi di istruzione, formazione e inserimento lavorativo di durata biennale. Le donne straniere, però, sono la categoria più a rischio di fuoriuscita dal mercato del lavoro alla conclusione del programma di integrazione, per il tasso di NEETs è particolarmente elevato se confrontato a quello sia degli uomini stranieri che a quello delle donne native con due genitori nativi⁵⁰. A fronte di questi dati la Svezia, nel 2016, ha istituito nuovi programmi⁵¹ di contrasto alla segregazione di genere delle straniere nel mercato del lavoro che prevede anche l'introduzione di nuove misure che dovranno essere adottate dai Centri per l'impiego, che possano essere efficaci anche quando i programmi terminano senza provocare una fuoriuscita dal mercato del lavoro delle donne⁵².

⁴⁹ OECD (2016), Working together: skills and labour market integration of immigrants and their children in Sweden, OECD Publishing.

⁵⁰ Donne migranti in Svezia arrivate nel paese dopo i 15 anni in condizione NEETS sono il 27% vs il 16% degli uomini e l'11% delle donne native (OECD 2016)

⁵¹ Introduzione del Start Studying Support per i migranti appena arrivati in Svezia. La misura aumenta gli incentivi finanziari per incrementare il titolo di studio dei nuovi arrivati con istruzione limitata. E' stato, inoltre, varato il programma "New Start Job" the changes include increasing subsidy levels in relation to the duration of absence from the labour market." (Government Offices of Sweden (2017), Sweden's National Reform Programme 2017 Europe 2020 – the EU's strategy for smart, sustainable and inclusive growth).

⁵² In altri paesi OCSE, come Danimarca, Australia, Norvegia, sono risultate efficaci con il target donne straniere con bassi livelli di istruzione, programmi di mentoring.

6. Partecipazione femminile al Mercato del Lavoro in Repubblica Ceca

Il contesto macroeconomico

La Repubblica Ceca è una Repubblica parlamentare che nasce nel 1993 dalla pacifica scissione della Repubblica Cecoslovacca in due Repubbliche indipendenti, la Repubblica Ceca e la Repubblica Slovacca (o Slovacchia).

Membro delle Nazioni Unite dal 1993, della NATO dal 1999 e dell'Unione Europea dal 1° maggio 2004, la Repubblica Ceca non fa, però parte dell'eurozona. L'adozione dell'euro, infatti, prevista per il 2010 è stata di fatto procrastinata fino ad oggi. Nel 2013 la Banca Centrale di Praga è intervenuta direttamente sui mercati monetari, stabilendo un cambio fisso euro/koruna a 27, per evitare un eccessivo rafforzamento della propria moneta nei confronti della moneta europea e scongiurare il rischio di **deflazione**, ma già dal mese di aprile del 2017, appena il tasso d'inflazione si è avvicinato al 2%, è stato abbandonato l'ancoraggio in favore di una libera fluttuazione della corona ceca sull'euro. Attualmente il cambio è circa pari a 25,32 CZK per Euro.

Nel 2016 si conferma la solidità degli indicatori macroeconomici cechi: il PIL è cresciuto del 2,5% su base annua - dato confermato dalla Banca Nazionale Ceca per 2017-2018 (stabile al +2-2,5%) e dal FMI per 2017-2020 (+2,3% valore medio).

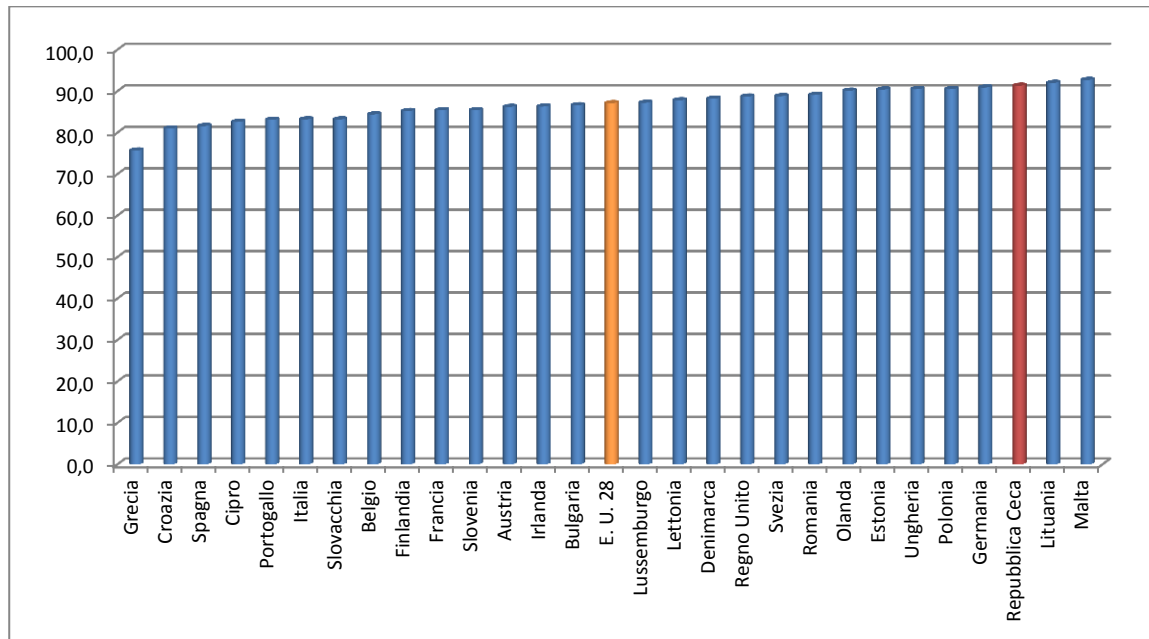
Nel 2016 il bilancio pubblico annuale è aumentato di 61,8 mld CZK (pari a 2,3 mld/€), nonostante un deficit previsionale di 70 mld; il rapporto debito pubblico/PIL è sceso al 38,4%, con previsione al 35% entro 2021; il tasso d'inflazione si è attestato allo 0,7% (al di sotto dell'inflation target del 2% stabilito dalla Banca Nazionale Ceca).

L'obiettivo delle riforme del sistema sanitario, pensionistico, tributario e del welfare ceco mirano a garantire la sostenibilità nel lungo periodo della spesa pubblica e la convergenza verso i parametri europei, in particolare un rapporto tra PIL e deficit inferiore al 3%.

La partecipazione al mercato del lavoro

La Repubblica Ceca nel 2016 ha registrato uno dei più alti tassi di occupazione maschile tra i 28 Paesi che compongono l'Unione Europea. Come mostra la Figura 1, che presenta le percentuali di partecipazione al mercato del lavoro nei 28 paesi dell'Unione Europea nel 2016, la Repubblica Ceca ha infatti raggiunto un tasso di occupazione pari al 91,3%, superiore alla media europea e inferiore solo al tasso raggiunto a Malta (92,7%) e in Lituania (92%).

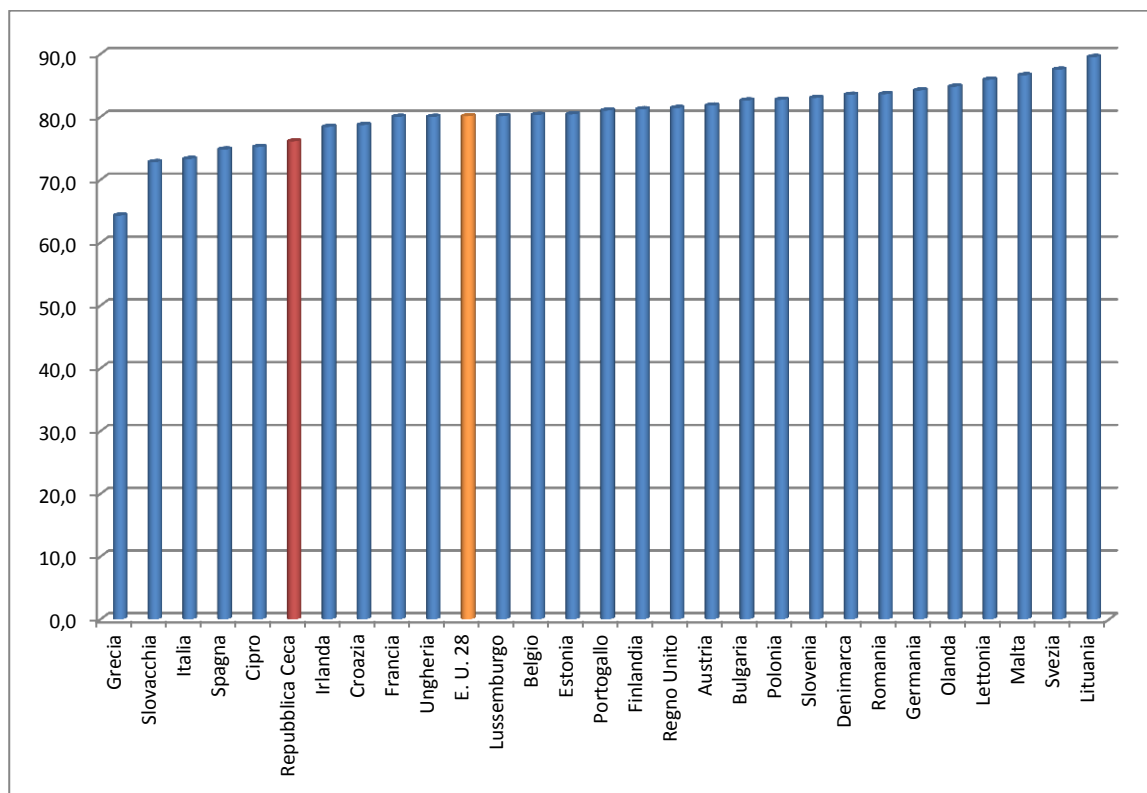
Figura 1: Tassi occupazione maschile (15-64 anni) tra gli Stati membri dell'UE nel 2016



Elaborazione Inapp su dati Eurostat

Il tasso occupazione femminile registrato nella Repubblica Ceca nel 2016 è invece mediamente basso (76,1%), decisamente inferiore a quello maschile, inferiore alla media registrata nei paesi Europei (80,1%) e distante dalle vette Lituane (89,5%).(Fig.2)

Figura 2: Tassi di occupazione femminile (15-64) tra gli Stati membri dell'UE nel 2016

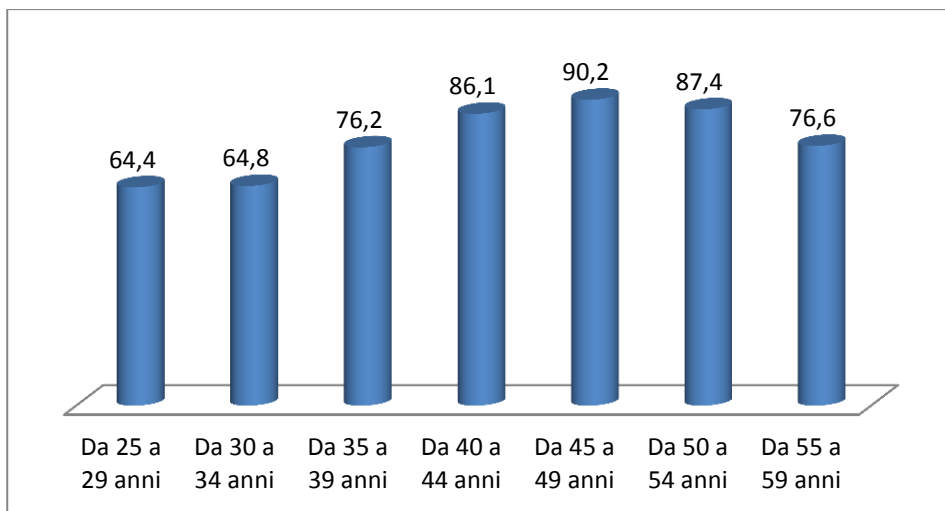


Elaborazione Inapp su dati Eurostat

I tassi di occupazione femminile aggregati per età mostrano come in Repubblica Ceca ci sia un drastico calo dell'occupazione femminile tra 25 e i 34 anni.

Come mostra la Figura 3, infatti, nei primi 34 anni di età le donne non arrivano al 65% di tasso di occupazione. L'età di massima occupazione è dai 45 ai 49 anni (90,2%).

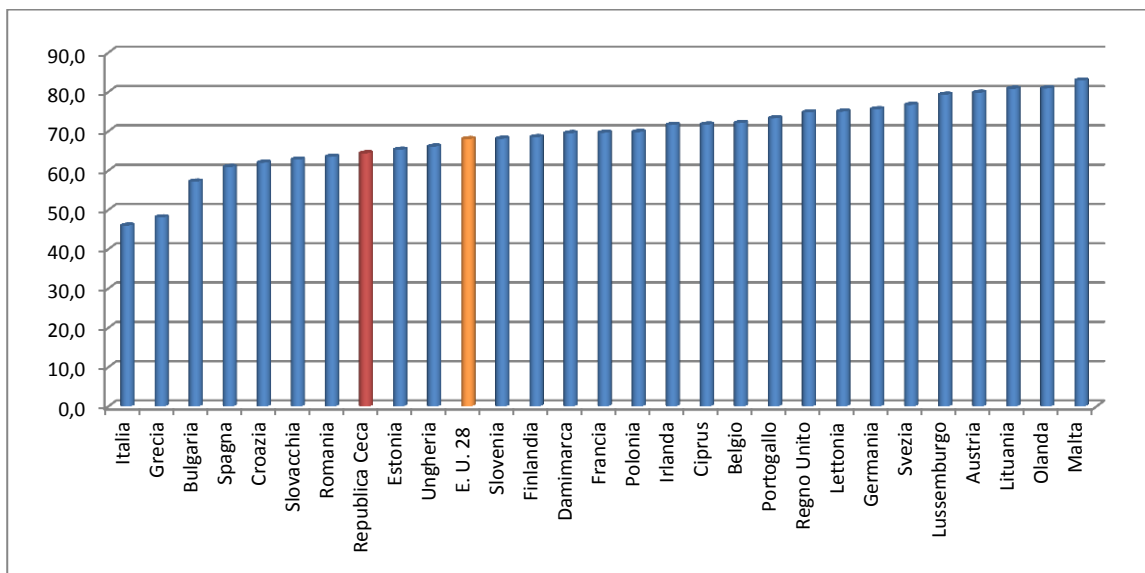
Figura 3 Tassi occupazione femminile ceca nel 2016 per età



Elaborazione Inapp su dati Eurostat

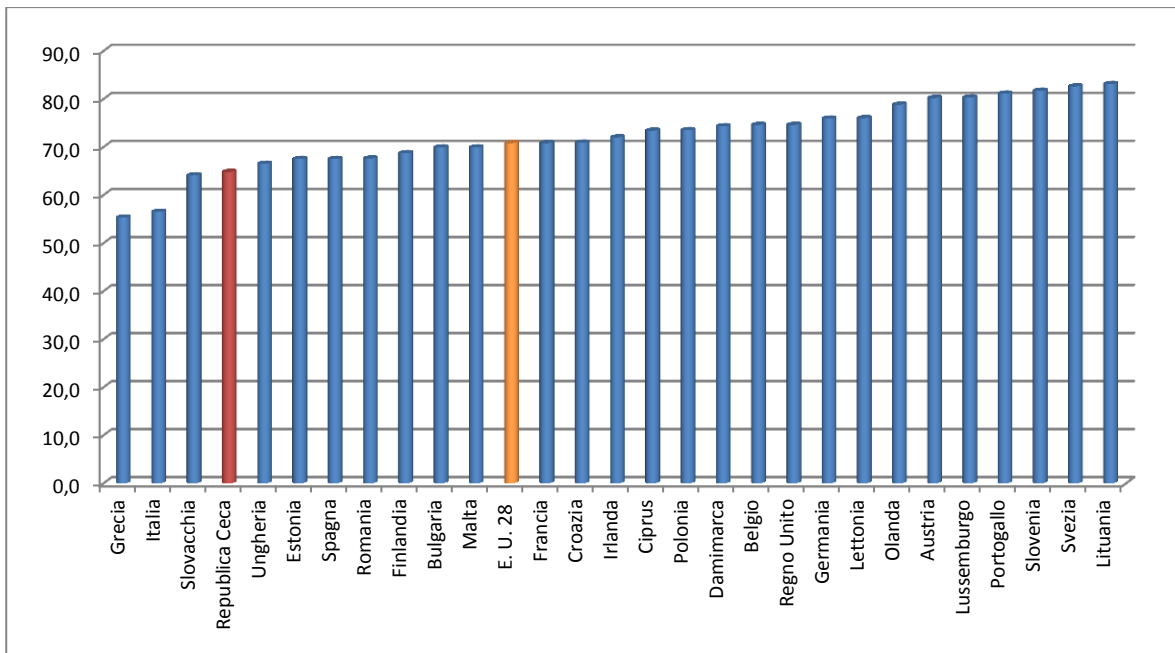
Mentre nella fascia di età 25-29 anni questo fenomeno sembra essere condiviso da più Paesi e il tasso di occupazione femminile registrato in Repubblica Ceca nel 2016 relativamente alle donne di questa età non si discosta troppo dalla media europea (Fig.4), per quanto riguarda la fascia di età che va dai 30 ai 34 anni sembra essere più marcato, relativo a pochi contesti (tra cui Italia, Grecia e la vicina Slovacchia), con tassi ben lontani dalla media europea (Fig.5).

Figura 4 Tassi occupazione femminile (25-29 anni) nei paesi europei per l'anno 2016



Elaborazione Inapp su dati Eurostat

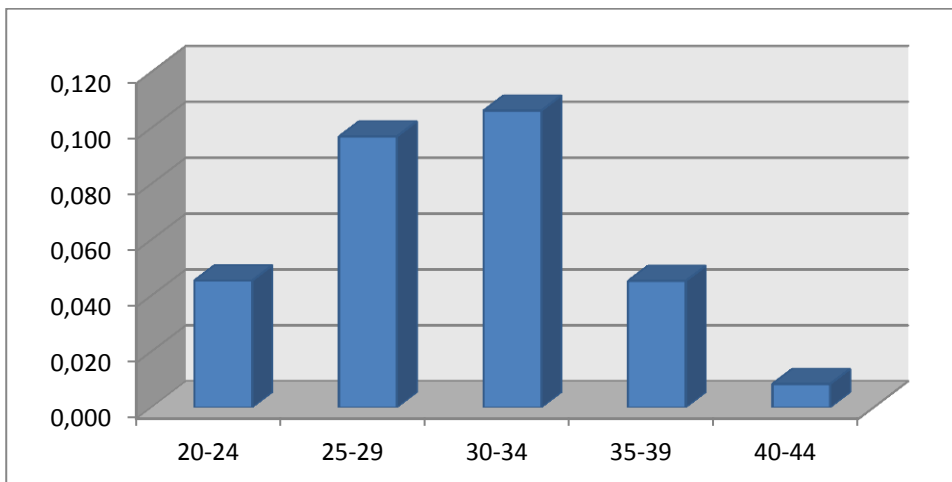
Figura 5 Tassi occupazione femminile (30-34 anni) nei paesi europei per l'anno 2016



Elaborazione Inapp su dati Eurostat

La scarsa partecipazione alla forza lavoro in Repubblica Ceca da parte delle donne in età dai 25 ai 34 anni può essere in parte spiegata dalla Figura 6, che presenta i tassi di fertilità in Repubblica Ceca nel 2016. Le nascite sono principalmente concentrate tra le donne di 25-34 anni. La Tabella 1 tuttavia mostra come tale dato pur superando la media europea non si discosta da essa in modo rilevante.

Figura 6 Fertilità in Repubblica Ceca nel 2016 per classi di età



Elaborazione Inapp su dati Eurostat

Tabella 1 Tassi di fertilità nei paesi Europei nel 2016

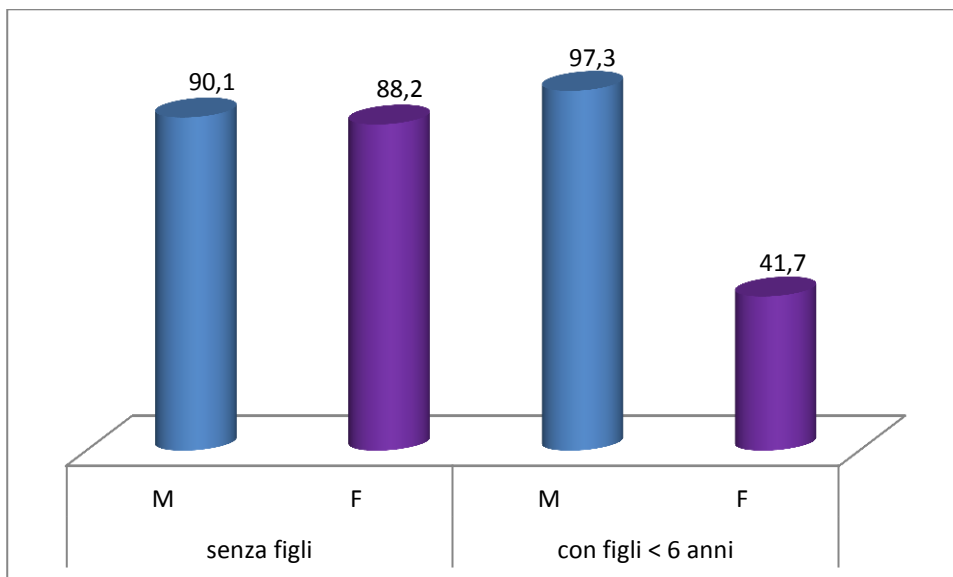
Geo	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	tot
E. U. 28	0,044	0,091	0,102	0,056	0,012	1,58
Austria	0,041	0,088	0,099	0,052	0,011	1,492
Belgium	0,042	0,115	0,114	0,051	0,010	1,70
Bulgaria	0,070	0,088	0,070	0,031	0,006	1,53
Repubblica Ceca	0,045	0,097	0,106	0,045	0,008	1,57
Denimarca	0,034	0,109	0,125	0,057	0,011	1,71
Germania	0,036	0,082	0,104	0,059	0,011	1,50
Estonia	0,053	0,098	0,089	0,050	0,013	1,58
Irlanda	0,050	0,083	0,125	0,097	0,022	1,92
Grecia	0,027	0,069	0,095	0,054	0,012	1,33
Spagna	0,026	0,058	0,093	0,065	0,016	1,33
Francia	0,054	0,125	0,125	0,064	0,014	1,96
Croazia	0,044	0,089	0,088	0,042	0,008	1,40
Italia	0,029	0,067	0,092	0,059	0,015	1,35
Cipro	0,025	0,077	0,098	0,049	0,011	1,32
Lettonia	0,064	0,103	0,094	0,050	0,011	1,70
Lituania	0,054	0,118	0,103	0,045	0,008	1,70
Lussemburgo	0,031	0,076	0,103	0,065	0,013	1,47
Ungheria	0,044	0,077	0,089	0,045	0,010	1,45
Malta	0,035	0,086	0,103	0,046	0,009	1,45
Olanda	0,029	0,100	0,129	0,060	0,009	1,66
Austria	0,041	0,088	0,099	0,052	0,011	1,49
Polonia	0,047	0,089	0,077	0,032	0,007	1,32
Portogallo	0,032	0,068	0,090	0,051	0,011	1,31
Romania	0,071	0,097	0,074	0,031	0,006	1,58
Slovenia	0,042	0,110	0,106	0,044	0,009	1,57
Slovacchia	0,050	0,083	0,081	0,036	0,007	1,40
Finlandia	0,046	0,098	0,110	0,057	0,012	1,65
Svezia	0,044	0,112	0,128	0,067	0,014	1,85
Regno Unito	0,057	0,099	0,110	0,066	0,014	1,80

Elaborazione Inapp su dati Eurostat

L'impatto della maternità sull'occupazione

La Figura 7, ci mostra chiaramente le cause del calo di occupazione femminile in età di massima fertilità, delineato nel paragrafo precedente. Vengono infatti mostrati i tassi di occupazione di uomini e donne di età compresa tra i 25 e i 49 anni, nella variante con o senza figli. Possiamo così notare che la partecipazione al mercato del lavoro delle donne in età compresa tra 25 e 49 anni, se la donna è senza figli, è in realtà elevata. I tassi registrati sono solo di poco inferiori quelli maschili, mentre tra le donne con figli si registra un crollo del tasso di occupazione. La figura mostra chiaramente che tra gli uomini di questa fascia di età la presenza o meno di figli non incide negativamente sulla loro partecipazione al mercato del lavoro, un effetto evidenziabile è anzi un aumento del tasso di occupazione dei padri.

Figura 7 Tassi di occupazione 2016 di uomini e donne (25-49) con figli e senza figli



Elaborazione Inapp su dati Eurostat

L'impatto della maternità sull'occupazione delle donne ceche è tra i più grandi nell'Unione Europea. In Repubblica Ceca le donne con bambini piccoli spesso non tornano al lavoro, almeno fino a quando il bambino più giovane non raggiunge i tre anni. Dopo diversi anni di interruzione dal lavoro, spesso i datori di lavoro esitano a consentire loro di procedere nella loro carriera o di affidargli ogni compito di lavoro decisivo.

Le cause di questo fenomeno sono molteplici:

- innanzitutto in Repubblica Ceca l'accesso a strutture di assistenza all'infanzia a prezzi accessibili è limitato;
- in secondo luogo il sistema di protezione sociale dei lavoratori in maternità o congedo parentale è tra i più generosi in Europa e le indennità parentali previste per un tempo relativamente lungo sono di un importo ragionevole;
- in terzo luogo il gender pay gap esistente, tra i più alti in Europa.

Tutti questi fattori rendono preferibile in una famiglia che ad occuparsi dei figli sia la donna, che oltre a tutte le componenti stereotipiche e culturali è anche colei che guadagna di meno, e che rimanga a casa il più a lungo possibile richiedendo l'indennità parentale.

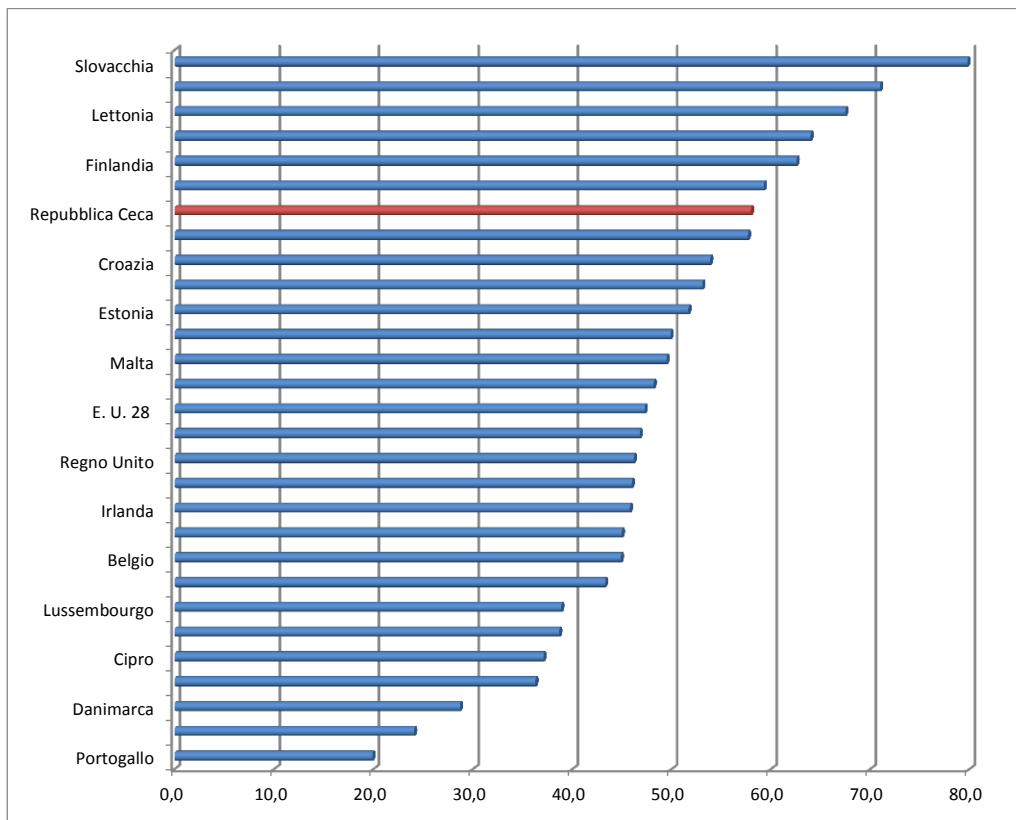
Le strutture per l'infanzia

La Repubblica Ceca è uno dei paesi dell'U.E. in cui vi è un utilizzo minimo di strutture per bambini in età pre-scolare. Pertold-Gebicka e Husek, nel 2015 in riferimento a dati del 2012, avevano rilevato che il 2% dei genitori cechi utilizzava servizi per bambini di età da 0 a 2 anni, a causa della mancanza di strutture, in particolare ad un prezzo accessibile. La stessa ricerca mostra come nel 2012 in Repubblica Ceca vi erano solamente 44 asili nido in tutto il paese con una capacità totale di appena 1397 posti. Le strutture presenti erano inoltre concentrate solo nelle grandi città. Questa offerta estremamente bassa di assistenza pubblica per i bambini più piccoli nella Repubblica Ceca è indubbiamente eccezionale su scala europea.

La situazione sembra essere migliorata in questi anni, ma i dati Eurostat ci mostrano che nel 2016 più della metà dei genitori di bambini di età inferiore ai 2 anni affermano che il proprio figlio è accudito esclusivamente dai genitori senza l'utilizzo di strutture eroganti servizi per l'infanzia. La Figura 8 rappresenta come questa situazione sia tra le più marcate tra i paesi europei.

Questa situazione rende difficoltoso il rientro al lavoro dei genitori di bambini piccoli, specialmente nelle grandi città, e per cause sia culturali che economiche va ad intaccare in special modo la vita lavorativa delle donne.

Figura 8 Percentuale di genitori di bambini tra 0 e 2 anni che non fanno utilizzo di servizi per l'infanzia



Elaborazione Inapp su dati Eurostat

Misure a sostegno dell'occupazione femminile che intervengono sulla problematica delle strutture per l'infanzia

Recentemente diverse sono state le modifiche che hanno interessato il settore dell'assistenza all'infanzia al fine di potenziarne via via il raggio di azione e il bacino di utenza.

Il settore relativo alla prima infanzia, che sulla base della modifica della legge sull'istruzione (178/2016) riguarda i bambini da 2 anni fino all'ingresso nella scuola dell'obbligo, è sotto l'egida del Ministero dell'istruzione, della gioventù e dello sport. Ad essere responsabili dell'organizzazione e dell'amministrazione locali sono le autorità regionali e municipali.

Il settore ECEC (Early Childhood Education and Care) per bambini di età inferiore ai 3 anni è attualmente oggetto di molteplici riforme.

Dal 2013, il Ministero della Salute non è più responsabile per gli asili nido per bambini cioè sotto i tre anni. Gli asili nido esistenti sono stati trasformati in una varietà di ambienti sotto l'egida di diversi ministeri. Alcuni sono attualmente sotto il Ministero dell'Industria e del Commercio e sono stati trasformati in strutture sociali o sanitarie.

Un ulteriore cambiamento è avvenuto alla fine del 2014, quando sono state adottate disposizioni legislative per la creazione di strutture integrate nell'età (da 1 a 6 anni) denominate Gruppi di bambini (dětské skupině) che rientrano nelle pertinenze del Ministero per l'Occupazione e gli affari sociali.

La legge crea condizioni meno impegnative per istituire queste strutture private per gruppi di bambini, generalmente istituiti dai datori di lavoro come asilo aziendale per i loro dipendenti rispetto a quanto è necessario per istituire servizi pubblici di custodia dei bambini, e introduce incentivi fiscali per fornire e assumere questa forma di "children-care".

A maggio 2016, 100 gruppi di questo tipo sono stati registrati, con la partecipazione di 1.465 bambini. questo tipo di prestazione è gestito da datori di lavoro o agenzie senza scopo di lucro. Tuttavia, ciò significa che la qualità del processo e le qualifiche del personale non sono monitorate nello stesso modo in cui sarebbero gestite pubblicamente e sovvenzionate dallo stato. Queste strutture sono generalmente frequentate da bambini più piccoli, poiché è molto difficile per un bambino di 2 anni ottenere un posto in un asilo pubblico. I gruppi di bambini sono quindi considerati dagli esperti come una soluzione di emergenza. Tuttavia, queste impostazioni si stanno espandendo rapidamente. Attualmente (giugno 2017) ci sono 300 gruppi che forniscono 3.899 posti.

Nel prossimo futuro, la disponibilità di servizi per l'infanzia dovrebbe essere migliorata. Le autorità prevedono di fornire ai comuni risorse aggiuntive, parzialmente cofinanziate da fondi dell'UE, per consentire loro di costruire ulteriori strutture per la custodia dei figli. Mentre i contorni di tali misure vanno ancora precisati in dettaglio, se attuati con un livello adeguato di ambizione loro hanno il potenziale per migliorare il tasso di partecipazione delle donne con bambini piccoli nel mercato del lavoro.

Oltre a questa nuova legislazione, il Ministero del Lavoro e Affari sociali sta finanziando un progetto pilota che fornisce "micro-crèches" per bambini dai 6 mesi fino a 4 anni.

Il sistema ECEC nella Repubblica Ceca è inserito negli obiettivi generali del governo volti a migliorare il rapporto lavoro-vita delle giovani famiglie e le opportunità del mercato del lavoro femminile attraverso accordi più flessibili sui congedi parentali e modelli di orario di lavoro. Tra le altre iniziative, questi obiettivi

sono attualmente perseguiti attraverso una strategia governativa sull'uguaglianza di genere (2014-2020), la "Strategia della politica di istruzione 2020" e il "Piano a lungo termine per l'istruzione e lo sviluppo del sistema educativo (2015-2020)".

Dall'età di 5 anni, i bambini hanno diritto a un posto per 40 ore settimanali in un kindergarten per l'anno precedente l'ingresso alla scuola. Dal 1° settembre 2017, questo diritto è stato esteso ai bambini di 4 anni e, a partire da settembre 2018, si applicherà anche ai bambini di 3 anni (Legge sull'istruzione n. 178/2016, §34,3). Ci sono piani del governo per estendere ulteriormente questo diritto ai bambini di 2 anni entro il 2020.

La frequenza dell'asilo non è stata tradizionalmente obbligatoria. Tuttavia, un emendamento alla legge sull'istruzione approvato dal parlamento ceco nel maggio 2016 ha cambiato questa situazione. Da settembre 2017, l'ultimo anno prima dell'iscrizione alla scuola è obbligatorio. Quest'anno non deve necessariamente essere speso in un asilo nido, ma può anche essere speso in famiglia o in una prima infanzia non registrata. In questi casi, i progressi del bambino vengono valutati regolarmente in un asilo designato vicino alla casa della famiglia.

Le politiche a sostegno della maternità e della famiglia

La legge ceca ha tradizionalmente prestato particolare attenzione alle donne in stato di gravidanza e garantisce alle madri e ai padri una protezione speciale per quanto riguarda il loro rapporto di lavoro fino a quando il bambino non raggiunge l'età di tre anni.

Attuali politiche sui congedi e altre politiche connesse all'occupazione a sostegno dei genitori:

- a. **Congedo di maternità** (materska dovolena) (responsabilità del Sistema di Sicurezza sociale)
Il congedo di maternità ha una durata di 28 settimane, da 6 a 8 settimane prima della nascita e da 20 a 22 settimane successive alla nascita. È obbligatorio prendere 14 settimane, comprese almeno sei settimane dopo la nascita. Per l'intero periodo di congedo di maternità viene corrisposto il 70% delle entrate giornaliere fino al pagamento massimo di CZK 32640 [€ 1.241] al mese. Il pagamento è finanziato dai contributi dell'assicurazione malattia dei datori di lavoro, con un pagamento del 2,3% dei guadagni.

Vi è una certa flessibilità di uso del congedo di maternità, infatti il congedo può iniziare da sei a otto settimane prima della nascita. Dall'inizio della settimana settimana dopo il parto, i genitori possono usare il congedo, cioè la madre può alternarsi con il padre del bambino, senza restrizioni sulla frequenza di alternanza. Se il padre usa il congedo, deve però farlo per almeno sette giorni.

Per avere diritto al sussidio di maternità, un dipendente deve aver contribuito ad assicurazione per malattia per almeno 270 giorni di calendario negli ultimi due anni. Un lavoratore autonomo deve soddisfare le stesse condizioni di un dipendente e in aggiunta deve aver contribuito all'assicurazione malattia per almeno 180 giorni di calendario durante l'ultimo anno.

In caso di nascite multiple, la durata del congedo aumenta di nove settimane. Anche allorché il bambino nasca morto, la madre riceve 14 settimane di congedo di maternità.

- b. **Congedo parentale** (rodicovska dovolena) (responsabilità del Ministero di Lavoro e Affari sociali)

Entrambi i genitori possono prendere congedo fino al terzo compleanno del bambino. Il congedo è un diritto individuale, ma solo un genitore alla volta può usufruirne.

Un assegno parentale (rodicovsky prispevek) è disponibile per tutte le famiglie che soddisfano le condizioni di ammissibilità indipendentemente dal fatto che prendano o meno il congedo parentale. Può essere considerato come un aiuto per i genitori a casa o per sovvenzionare i costi di assistenza, dal momento che i genitori possono lavorare a tempo pieno o part-time pur ricevendo l'assegno parentale.

Il periodo e l'importo dell'assegno parentale possono essere scelti tra un numero di opzioni; l'opzione più lunga è fino a quando il bambino ha 48 mesi e l'opzione più breve è fino a quando il bambino ha 24 mesi. Ad esempio, l'importo massimo se l'opzione 24 mesi è il 70% dei guadagni mensili precedenti, con massimale di CZK 11.500 [€ 437] al mese; mentre se si sceglie di approfittare del sussidio fino ai tre anni di età del bambino, il sussidio ha un tetto di CZK 7.000 [266 €]. L'importo massimo pagabile per intero periodo è CZK 220.000 [€ 8.368].

Mentre il congedo parentale può essere preso solo fino al terzo compleanno del bambino, l'assegno parentale viene corrisposto fino al quarto compleanno del bambino. Il sussidio parentale è finanziato attraverso la tassazione generale.

I genitori in congedo possono lavorare, ma non presso lo stesso lavoro da cui prendono il congedo. Entrambi i genitori possono usufruire del congedo parentale allo stesso tempo, ma solo uno di loro ha diritto all'assegno parentale. I genitori possono alternarsi come vogliono nella ricezione del sussidio.

Non ci sono requisiti speciali per i congedi parentali; tuttavia, ogni genitore deve avere l'approvazione formale del datore di lavoro. I genitori possono scegliere il periodo e la quantità di sussidio parentale a condizione che almeno un genitore in una famiglia è una persona che partecipa all'assicurazione malattia. Il pagamento delle prestazioni parentali viene però erogato solo laddove c'è un bambino sotto i due anni, per cui i genitori non utilizzano un servizio ECEC finanziato con fondi pubblici per più di 46 ore al mese. Non vi è alcuna limitazione sull'uso del servizio per i bambini più grandi.

Nel caso di un figlio disabile, un genitore ha diritto al sussidio parentale al tasso base di CZK 7.600 [€ 289] al mese fino a quando il bambino ha sette anni. Se il bambino viene diagnosticato come affetto da una disabilità a lungo termine il genitore ha diritto al sussidio parentale al tasso più basso di CZK 3000 [€ 114] da sette a 15 anni di età del bambino. L'assegno parentale può essere preso dai nonni o da altre persone laddove esse forniscano assistenza giornaliera per il bambino e i genitori accettano di trasferire loro il diritto. Per i genitori adottivi si applicano le stesse regole per il congedo parentale altri genitori.

Tutti I genitori di bambini sotto I 10 anni possono anche prendere un **congedo per malattia** per prendersi cura di un parente malato a casa che viene pagato al 60 % dei guadagni fino a un tetto di CZK 855 [€ 32] per giorno. La durata massima di giorni di congedo per malattia è di 9 giorni per volta ma non c'è limite alla frequenza dei congedi. I genitori possono alternarsi nella cura di un bambino malato.

La legislazione sul congedo parentale, che fece in modo che anche i padri potessero andare in congedo, fu introdotta a 1990, ma le condizioni veramente uguali per entrambi i genitori non furono introdotte fino a gennaio 2001. Tuttavia, il numero di uomini che ricevono il sussidio parentale rispetto alle donne sono rimasti trascurabili. Nel 2001, gli uomini rappresentavano lo 0,77% dei destinatari di questo beneficio; da allora, c'è stato un leggero aumento, ma solo a 0,99% nel 2003, 1,4% nel 2006 e 1,5% nel 2008, quando 5,724 gli uomini hanno ricevuto benefici parentale rispetto a 375.876 donne. Dal 2008, in poi non vi è stato ulteriormente aumento; nel 2010 4.986 uomini hanno ricevuto il beneficio parentale rispetto con 328.777 donne, cioè il 1,5% dei destinatari erano uomini, la stessa proporzione del 2008. Nel 2015, 5.100 uomini hanno ricevuto l'indennità di maternità, vale a dire l'1,8% di tutti i beneficiari. Non ci sono informazioni sulla durata dell'utilizzo del congedo parentale da parte di donne o uomini. Si suppone che la maggior parte dei genitori rimanga in congedo solo fino al terzo compleanno del figlio per non perdere il lavoro.

Il Ministero del Lavoro e degli Affari Sociali ha istituito nel 2015 un comitato di esperti sulla politica familiare, per proporre nuove politiche, compresi accordi e nuove forme di congedo e assistenza all'infanzia. Questo fa parte del programma politico del nuovo governo stabilito nel 2014. Si mira a sviluppare la politica della famiglia ceca in linea con le raccomandazioni dell'U.E. .

Di recente, il Parlamento ceco ha approvato due cambiamenti in merito all'assegno parentale;

In primo luogo, la possibilità di usufruire del sussidio parentale per un periodo più breve che fino al secondo compleanno del bambino. Il periodo più breve convenuto è di sei mesi, con il pagamento massimo dello stesso importo del massimo pagamento per congedo di maternità.

In secondo luogo, l'importo massimo da pagare per il tutto il periodo deve essere di CZK 220 000 (8.368 euro) per parto singolo, ma deve aumentare fino a CZK 330.000 [€ 12,552] per parto multiplo.

È stata inoltre introdotta il 1 Febbraio 2018 una settimana di congedo di paternità (di sette giorni di calendario) - che può essere preso entro sei settimane dal parto. I padri avranno diritto alle stesse condizioni economiche del congedo di maternità, verrà cioè corrisposto il 70% dei guadagni, coperto dalla Sistema di Sicurezza Sociale fino a un massimo di CZK 8.575.

Quale relazione tra durata congedo parentale e occupazione femminile

Lo scopo della legislazione sulla maternità e sul congedo parentale in ogni Paese è triplice. Innanzitutto, vi è la componente della promozione del benessere delle madri e dei loro figli; è noto infatti che i bambini traggono molto beneficio dal trascorrere del tempo con le loro madri nelle prime fasi della loro vita e che le madri di bambini piccoli sono stanche e stressate anche senza doveri di lavoro. In secondo luogo, vi è la promozione della fertilità. le famiglie infatti tengono conto anche delle conseguenze in termini di tempo e di vincoli economici al momento di decidere di avere figli. L'effetto positivo di un congedo prolungato sulla fertilità è stato documentato da diversi studi, ad esempio, da Lalive e Zweimuller (2009).

In terzo luogo, la sicurezza del mantenimento del proprio posto di lavoro al rientro dalla maternità e dai congedi parentali promuove un atteggiamento positivo verso l'assistenza all'infanzia e un attaccamento alla propria forza lavoro. Tuttavia, come hanno dimostrato diversi studi (Akgunduz e Plantenga, 2013; Thévenon e Solaz, 2013), quando il congedo supera una certa lunghezza, questo effetto scompare o diventa addirittura negativo.

L'Unione Europea obbliga i suoi membri a concedere almeno 14 settimane di congedo di maternità retribuito e ulteriori 4 mesi di congedo parentale non retribuito che consente ai genitori di prendersi cura

dei loro figli a tempo pieno. Ciononostante, le politiche di custodia dei bambini variano notevolmente tra gli Stati membri dell'Unione Europea, così come la fertilità e lo status di forza lavoro delle femmine.

Uno studio di Lalive e Zweimuler (2009) analizza un paese molto simile alla Repubblica Ceca nel contesto istituzionale, l'Austria. Prima del 1990, l'Austria concedeva alle madri sedici settimane di congedo di maternità (otto prima e otto dopo la nascita) e un congedo parentale finché il bambino non raggiungeva l'età di un anno. Nel 1990 l'Austria ha riformato questo sistema prolungando il congedo parentale fino al raggiungimento del bambino di due anni. Un'ulteriore riforma nel 1996 ha imposto una durata massima delle ferie per un genitore di diciotto mesi dal parto, riducendo praticamente la durata del congedo parentale fino a quando il bambino raggiunge l'età di un anno e mezzo. Lalive e Zweimuler (2009) hanno usato questi due cambiamenti politici per stimare la relazione tra la durata del congedo parentale e l'impiego delle madri. Essi hanno dimostrato che prolungare il congedo da un anno a due anni ha aumentato la fertilità (che era l'obiettivo della riforma) al costo di ritardare il ritorno al lavoro delle madri. Gli autori hanno mostrato poi che dopo la riforma più madri sono rimaste non occupate entro l'anno direttamente dopo il congedo parentale e ipotizzando che questo possa essere stato causato da un deprezzamento delle competenze durante il congedo. Questa ipotesi è supportata dal fatto che l'effetto di riduzione dell'occupazione è osservato più spesso tra gli impiegati che tra gli operai. La seconda riforma, accorciare la durata massima del congedo fino a diciotto mesi non ha avuto alcuna influenza sulla fertilità totale, ma ha avuto un'influenza positiva sul lavoro delle madri.

Altro interessante studio che ha valutato gli effetti della durata del congedo parentale sull'occupazione femminile è il documento di lavoro dell'OCSE "Effetti del mercato del lavoro sulle politiche di congedo parentale nei paesi OCSE" (Thevenon and Solaz, 2013) che analizza la relazione tra la durata del congedo retribuito per i figli e le conseguenze sul mercato del lavoro femminile. Gli autori di questo studio basano la loro metodologia sull'approccio di Ruhm (1998) usando la durata totale del congedo retribuito come la principale variabile esplicativa. Per catturare potenziali non linearità nella relazione tra durata del congedo e risultati del mercato del lavoro, Thevenon e Solaz (2013) dividono la durata del congedo in quattro categorie: meno di 18 settimane, tra 19 e 52 settimane, tra 52 e 104 settimane e più di due anni. Gli autori mostrano che l'effetto positivo delle disposizioni sul congedo parentale retribuito sull'occupazione femminile diminuisce con la durata delle ferie. Le loro stime suggeriscono che l'occupazione femminile è massimizzata quando il congedo è di circa due anni (125 settimane) e cade con ogni settimana aggiuntiva di ferie. Risultati simili si ottengono utilizzando le ore lavorative come variabile dipendente.

Come suggerito dall'esempio austriaco, anche la riduzione della durata massima del congedo parentale potrebbe avere un effetto positivo sull'attività lavorativa delle madri ceche e sui tassi di occupazione. Tuttavia, per essere efficace tale politica dovrebbe essere accompagnata da una migliore disponibilità di strutture per l'assistenza all'infanzia. Questo è il motivo per cui la limitata disponibilità di servizi per l'infanzia è indubbiamente la parte più debole del sistema ceco, quella cui intervenire primariamente.

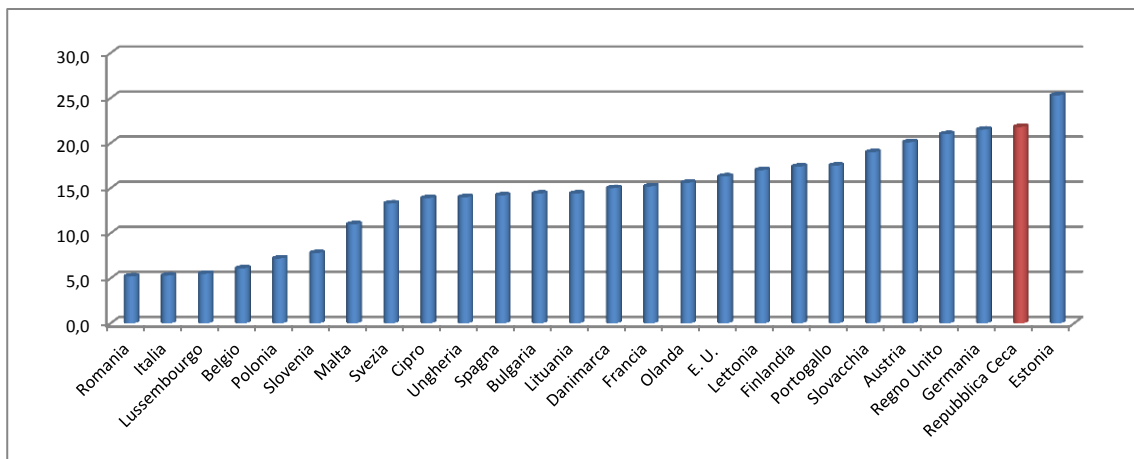
Conseguenze a lungo termine della momentanea uscita dal mercato del lavoro per la maternità

Il sistema ceco di congedo parentale a lungo periodo e l'offerta limitata di posti nelle scuole materne influenzano negativamente la partecipazione alla forza lavoro e i tassi di occupazione delle madri con bambini piccoli. Tuttavia, sembra che le donne tornino al mercato del lavoro dopo la gravidanza e che i tassi di occupazione delle donne ceche sui 40 anni siano tra i più alti dell'Unione Europea. Ciò suggerisce che, a parte il ritiro temporaneo dal mercato del lavoro, non vi sono effetti negativi sul mercato del lavoro delle politiche orientate alla famiglia nella Repubblica Ceca. Tuttavia, la letteratura economica suggerisce che i tassi di occupazione non rivelano tutta la storia.

Secondo la teoria delineata da Grolich e de Grip (2008), dopo aver dedicato molto tempo all'assistenza all'infanzia, le donne perdono parte del loro capitale umano. Ciò influenzerebbe la loro produttività e potrebbe riflettersi nei salari o nel tipo di lavoro che le aspetta al loro rientro. Inoltre, le madri di bambini piccoli spesso richiedono condizioni di lavoro più flessibili rispetto ad altre donne, come discusso in Felfe (2013), come ad esempio orari di lavoro flessibili o abbreviati, possibilità di lavorare da casa o in ambiente meno stressante al fine di combinare i doveri domestici con il mercato del lavoro. Entrambi questi effetti si riflettono nell'assegnazione occupazionale di madri e non madri e dei loro guadagni.

Le madri sono impiegate pertanto in occupazioni meno rischiose e meno stressanti che offrono condizioni di lavoro più flessibili. Sarebbe interessante capire quanto questo sia dato dalla necessità di combinare il lavoro familiare con le responsabilità lavorative e quanto sia guidato dalle lunghe interruzioni di lavoro che potrebbero influenzare il capitale umano. E' tuttavia innegabile che il divario salariale di genere in Repubblica Ceca sia tra i più alti d'Europa (Fig. 9) secondo solo al gap salariale di genere registrato in Estonia.

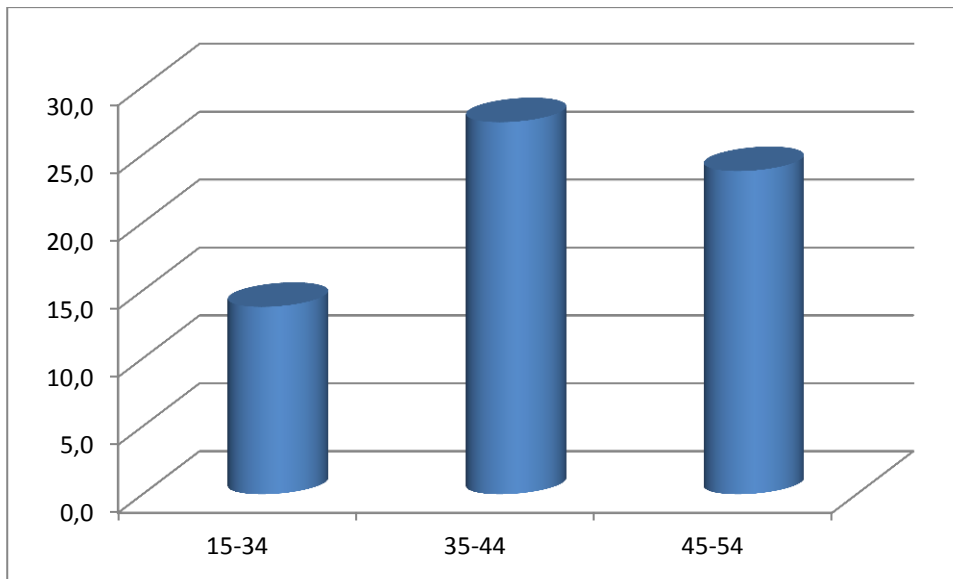
Figura 9 Gender Pay Gap in EU nel 2016 (27)



Elaborazione Inapp su dati Eurostat

La differenza di retribuzione tra uomini e donne può sorgere a causa di diverse ragioni, tra cui una lunga interruzione dell'occupazione che le donne subiscono a causa della gravidanza e che si traduce in un deprezzamento del loro capitale umano. Questo canale non si rifletterebbe nel divario salariale tra i giovani (25-34), ma potrebbe essere più visibile nel gruppo di età che comprende le madri pochi anni dopo aver usufruito del congedo parentale, cioè il gruppo di età dai 35 ai 44 anni. Come mostrato nella figura sottostante, il divario salariale tra i sessi nella fascia d'età 35-44 anni nella Repubblica Ceca è al 27,4% (il più alto nell'Unione Europea).

Figura 10 Gender Pay Gap in Repubblica Ceca nel 2016 per fasce d'età



Elaborazione Inapp su dati Eurostat

Questa osservazione può essere spiegata da diverse ipotesi non reciprocamente esclusive. Primo, potrebbe esserci una forte discriminazione di genere. In secondo luogo, le donne potrebbero svolgere compiti diversi e meno produttivi rispetto agli uomini, in parte perché richiedono un ambiente di lavoro più flessibile e meno stressante. In terzo luogo, le donne potrebbero avere un livello inferiore di capitale umano accumulato, in parte a causa degli anni trascorsi in congedo di custodia dei figli. Testare quale di queste ipotesi sia responsabile del divario salariale di genere osservato va oltre lo scopo di questo studio.

Conclusioni

La Repubblica Ceca ha evidenziato nel 2016 enormi differenze nella partecipazione al mercato del lavoro tra uomini e donne. Vi è un vistoso impatto della maternità sull'occupazione femminile in età fertile a causa della penuria di servizi per la prima infanzia accessibili e di un sistema di protezione sociale e conciliazione tra i più generosi di Europa. Numerosi studi indicano che le disposizioni sui congedi per l'assistenza all'infanzia e la disponibilità di strutture per l'infanzia accessibili a tutta la popolazione sono i principali motori della partecipazione femminile alla forza lavoro e l'occupazione. Un recente documento di lavoro dell'OCSE mostra che il tasso di occupazione femminile è massimizzato quando il congedo retribuito per i figli è di circa 2 anni. Il presente studio della situazione delle donne nel mercato del lavoro ceco suggerisce che aumentando la disponibilità di l'assistenza all'infanzia e/o la riduzione del congedo parentale potrebbero migliorare in modo significativo i tassi di occupazione femminile. Ciò aiuterebbe la Repubblica Ceca a raggiungere gli obiettivi strategici UE 2020 in termini di occupazione e portare risorse aggiuntive sotto forma di imposte sul lavoro e contributi previdenziali al bilancio dello Stato. Arginare il fenomeno dell'allontanamento delle donne per diversi anni dal mercato del lavoro servirebbe anche ad attenuare le segregazioni occupazionali di genere e il gender pay gap che attualmente è tra i più alti d'Europa. Lo Stato si sta indubbiamente muovendo, attraverso una serie di misure indirette, nella direzione di un aumento dell'offerta di strutture di childcare per la popolazione, sarà da valutare in futuro l'impatto di questa nuova offerta di servizi sull'occupazione femminile ceca.

