

Svezia: lui, lei e la prole

Di Marco Coscione

Marea N. 2/2005

Se da una parte ci sono paesi come l'Italia che continuano ad invecchiare a vista d'occhio (avete mai provato a guardarvi attorno, diciamo alle 10 del mattino, ad una qualsiasi fermata dell'autobus del centro città? Se non l'avete ancora fatto, provate a calcolare l'età media delle persone che vi stanno accanto), dall'altra paesi come la Svezia continuano a dare alla luce neonati, ogni anno.

Oggi in Svezia si parla di un vero e proprio "Babyboom": infatti, la media di figli per donna è salita ad un buon 1,79. La Francia rimane al primo posto con 1,9, la Germania ad un livello pari all'1,34, che con la recente crisi economica sembra però destinato a diminuire, mentre l'Italia (insieme con la Spagna) mantiene ben salda l'ultima posizione con un tasso di 1,2 figli per donna.

Con questo breve articolo non cerco di spiegare perché le donne italiane partoriscono meno di quelle nordeuropee (soltanto il freddo non può spiegare la maggiore "attività fisica"), ma vorrei evidenziare alcune delle cause riconducibili ai diversi tipi di società europee.

Chi di voi ha già letto "Svezia: appunti di viaggio sulle pari opportunità" (Marea, Numero 3 Ottobre 2004), sarà costretto a seguirmi ancora nei ricordi di un bellissimo viaggio in Scandinavia, ma potrà allo stesso tempo collegare ai contenuti di quell'articolo altrettanto interessanti approfondimenti, questa volta sulla felice situazione dei neonati svedesi e delle loro famiglie.

In molti luoghi pubblici svedesi ogni famiglia con bambini al seguito può veramente sentirsi a proprio agio: nei ristoranti e negli hotel ad esempio ci sono sempre a disposizione seggioloni per bambini, ma non solo. Spesso capita di trovare anche un menu preparato appositamente per i più piccoli. Forse può sembrare un po' esagerato (in effetti da noi in Italia tutto si sarebbe risolto con un bel piatto di spaghetti al pomodoro) ma anche questo è d'aiuto alla famiglia, che può mantenere le proprie abitudini, come può essere ad esempio andare a mangiare fuori, senza che la presenza del figlio possa creare delle oggettive difficoltà.

Nei luoghi di lavoro come nei centri commerciali ci sono spazi gioco dove i bambini possono stare insieme ad altri coetanei, giocare ed essere controllati da persone pagate dall'azienda per la quale il genitore stesso lavora. Questo tipo di assistenza conviene anche alle aziende private che in questo modo si assicurano una continuità del lavoro del proprio dipendente, e da non sottovalutare, una sicuramente minore dose di stress mentale e fisico del genitore, il quale può dedicarsi più attivamente al lavoro, senza troppe preoccupazioni per il figlio o la figlia.

Così facendo si risolve il primo dei problemi: "chi mi tiene il figlio mentre lavoro?". La soluzione italiana è rappresentata spesso e volentieri dai nonni, del resto "chi meglio dei miei genitori può tenere i miei figli?". Ma ne siamo proprio sicuri?

I nonni rappresentano sicuramente la soluzione più economica su cui poter fare affidamento, ma con l'assistenza offerta dalle aziende ci sono non pochi vantaggi, come ad esempio quello di poter portare il figlio sul proprio posto di lavoro.

Anche alle università le "studentesse-madri" hanno la possibilità di continuare a studiare sapendo che il proprio figlio è in buone mani ed in compagnia di altri bambini. Non so voi, ma io nelle università italiane ho visto soltanto vecchi professori che sembrano incollati alle cattedre... ma non vorrei spingermi oltre su un altro argomento.

Nei bagni pubblici di ognuno di questi luoghi non manca ovviamente lo spazio per cambiare il necessario al pargoletto.

Perché queste cose si vedono solo raramente o mai in Italia? Dietro tutto ciò che vi ho raccontato sulla realtà svedese (ma potrebbe valere anche per altri paesi) c'è uno stato sociale presente, anche se purtroppo ormai la tendenza internazionale di privatizzazione dei servizi lo sta mettendo a repentaglio un po' ovunque. C'è inoltre, tuttavia, una diversa considerazione delle politiche verso la famiglia, che un semplice assegno di maternità non può rappresentare. Basta pensare a quale percentuale del prodotto interno lordo nazionale venga utilizzato per le politiche familiari.

L'Eurispes (Istituto di Studi Politici Economici e Sociali), nell'indagine "Politiche sulla Famiglia: l'Italia in grande ritardo" condotta nel 2003, rivela che il nostro paese utilizza solo lo 0,9% della ricchezza nazionale per tali politiche, contro ad esempio il 3% di Francia e Germania o il 3,5% della Svezia. In prima posizione troviamo la Danimarca con il 3,8% ed in ultima la Spagna con lo 0,4%, ma dall'elezione di Zapatero le cose stanno cambiando. In ogni caso l'Italia rimane ben al di sotto della media europea del 2,3%.

La Svezia spende tantissimo per le scuole e per l'assistenza al bambino durante il giorno, non senza un pratico ritorno: madri e padri possono lavorare con meno problemi evitando il dilemma "bambini o carriera". In Svezia l'80% delle donne che stanno crescendo un neonato sono occupate e lavorano quotidianamente; in Italia riuscire a conciliare lavoro e famiglia risulta sicuramente più problematico. Ad esempio, solo il 42% delle donne italiane con bambini fino ai tre anni lavora. Addirittura, il 20% delle donne italiane, ha lasciato il lavoro dopo aver avuto il secondo figlio.

Lo stato svedese assicura alla madre, o al padre, 390 giorni di congedo retribuito all'80% dell'ultimo stipendio lordo, e comunque con una somma non superiore a circa 2200 euro mensili. Molte imprese svedesi inoltre aggiungono una parte in più per assicurarsi il ritorno del lavoratore e mantenere la relazione di lavoro. L'assistenza statale segue inoltre la crescita del bambino: per tutti i bambini dell'asilo e delle elementari è infatti garantito il tempo pieno.

In Italia la materia è regolata dalla Legge N. 53 del 8 Marzo 2000 e dalle sue successive disposizioni attuative come il decreto legislativo N. 151/2001. Secondo tale normativa esistono due tipi di congedi. Il primo è il "Congedo di Maternità e Paternità": per la donna "[...] *la durata complessiva del periodo di astensione obbligatoria è pari a cinque mesi, due prima la data presunta e tre dopo il parto, tuttavia, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro anche soltanto dal mese precedente la data presunta del parto, spostando il periodo non fruito precedentemente al parto al periodo successivo (che diventa, quindi, di quattro mesi)* [...]"; il padre invece "[...] *ha il diritto di astenersi dal lavoro nei 3 mesi successivi alla nascita del figlio, limitatamente ai casi di morte o grave infermità della madre, abbandono da parte della madre, affidamento esclusivo del bambino al padre [...]*".

Il secondo è il cosiddetto "Congedo Parentale" di una durata complessiva (ossia tra i due genitori) massima di 10 mesi. Tale diritto non è obbligatorio come il primo, bensì facoltativo ed è usufruibile durante i primi otto anni di vita del bambino.

Per quanto riguarda il trattamento economico, la legge italiana stabilisce quanto segue:

"[...] i contributi saranno commisurati alle retribuzioni che spettano per intero (esclusi i compensi per il lavoro straordinario e le indennità legate all'effettiva prestazione lavorativa) per il periodo di astensione obbligatoria e per i primi trenta giorni, fruibili anche frazionalmente da uno o da entrambi i genitori, del periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro; [...] i contributi saranno rapportati al 30% della retribuzione, senza condizioni di reddito, per i periodi di riposo successivi al primo mese e fino al sesto mese di astensione facoltativa complessiva, se fruiti entro il compimento del terzo anno di età del bambino [...]".

In Svezia i genitori hanno la possibilità di dividersi i giorni di assenza dal lavoro in modo più flessibile e, soprattutto nei primi tre mesi dopo il parto, la madre non è obbligata a stare in casa. In generale però è la donna quella che si occupa di più dei figli ed esattamente come in Italia, è la persona costretta a sacrificare il proprio posto di lavoro per un impiego al di sotto delle sue capacità ed aspettative, ma che permette una maggiore disponibilità verso la famiglia soprattutto nei primi anni di crescita dei figli.

Tutte queste offerte di assistenza sono diventate in realtà vere e proprie necessità per il Paese, in quanto il grado di emancipazione e la condizione lavorativa delle donne le hanno rese di primaria importanza per l'economia e per la situazione occupazionale della Svezia. Del resto bisogna anche dire che un solo stipendio non basterebbe a garantire la vita di una famiglia in un paese scandinavo. Ma questo vale ormai anche per l'Italia.