

# IL MODELLO SVEDESE



**TCO**



## **Prefazione**

Il modello svedese desta un interesse crescente sia a livello nazionale che internazionale. Sempre più persone e organizzazioni di altri Paesi desiderano conoscere meglio il nostro modello sociale. È comprensibile. La Svezia è ai primi posti in numerose classifiche che mettono a confronto vari Paesi in base a determinati parametri. Alcuni sostengono addirittura che la Svezia abbia risolto la maggior parte dei problemi sociali che diversi Paesi devono ancora affrontare. In realtà, non è proprio così.

Sono convinto che il modello svedese presenti un ampio margine di sviluppo, in quanto ha lasciato alcuni problemi irrisolti. Identificare questi problemi e trovare le soluzioni più adatte sono i nostri obiettivi per il futuro.

Inoltre, non è possibile copiare un modello sociale. Numerosi fattori alla base del modello svedese sono il frutto della nostra storia e della nostra situazione specifica e hanno radici che si perdono nei secoli. Altri Paesi hanno esperienze diverse, quindi partono da tutt'altri presupposti.

Mi auguro comunque che questo testo possa essere utile per stimolare il dibattito sullo sviluppo della società in Svezia e negli altri Paesi.

Nel tempo, sono state fornite diverse definizioni del modello svedese. In questo testo, riteniamo di aver trattato numerosi aspetti del modello. Tuttavia, poiché TCO è un'organizzazione sindacale, abbiamo scelto di approfondire soprattutto l'importanza dei contratti collettivi.

***Sture Nordh***

Presidente TCO

## **Introduzione**

### **Il modello svedese non fu creato in una notte**

Sorse lentamente, dalle lotte sindacali dei primi anni del 1900, attraverso molti anni di riforme sociali, fino alle politiche per le pari opportunità e la famiglia dei nostri giorni. Oggi tutti i partiti politici svedesi concordano sulla funzionalità del modello svedese.

Questo modello coniuga flessibilità per le imprese a sicurezza sociale e partecipazione per i lavoratori. Fissa regole di gioco chiare, crea prevedibilità e ha reso competitiva l'economia svedese. Nessun altro sistema si è dimostrato altrettanto efficace nel garantire stabilità e crescita.

Il modello poggia su quattro pilastri: sindacati forti, legislazione del lavoro flessibile, politica attiva per mercato del lavoro e famiglia, welfare per tutti.

La Svezia si caratterizza per un elevato livello di istruzione, un diffuso clima di collaborazione, uno standard tecnologico elevato, buoni livelli di pari opportunità, servizi pubblici efficienti e caratterizzati dalla trasparenza, buone infrastrutture, un welfare elevato e differenze sociali relativamente limitate. L'apertura al mondo esterno, negli accordi di libero scambio e in altri campi, permea da sempre la politica svedese.

L'autonomia degli attori del mercato del lavoro costituisce le fondamenta del modello. I contratti collettivi rappresentano lo strumento più importante. Mediante contratti nazionali e locali, datori di lavoro e sindacati concordano le condizioni vigenti sul mercato del lavoro svedese e applicabili alle singole imprese. I dipendenti partecipano e si assumono la propria quota di responsabilità nell'impresa. Lo stato non entra in causa. Può fissare regole quadro mediante la legislazione del lavoro, ma la responsabilità è delle parti. Lo stato non traduce i contratti in legislazione, come invece è prassi in molti altri Paesi; i contratti collettivi svedesi sono istituti di diritto civile e godono di vita propria. Non è prevista un'autorità statale di vigilanza sui contratti in materia di lavoro e sono le parti a rispondere del loro rispetto. Il sistema svedese dei contratti collettivi lascia spazio sufficiente alla flessibilità, evitando la burocrazia e i vincoli politici spesso presenti nei processi di legislazione.

I sistemi di sicurezza sociale pongono le basi per affrontare riorganizzazioni e cambiamenti. Il complesso di contratti di riorganizzazione, indennità di disoccupazione e altri interventi permette spesso ai lavoratori di accettare modifiche strutturali, di frequente partecipando alle decisioni mediante le proprie organizzazioni sindacali.

Le pari opportunità fra donne e uomini devono permeare tutta l'attività. È una questione di equità, ma è importante anche per lo sviluppo della società. Un'analisi svolta da TCO ha appurato che, in una società di pari opportunità, il tasso di natalità è superiore. A lungo termine, le pari opportunità offrono quindi migliori opportunità di aumento dell'offerta di lavoro. In Svezia, lo sviluppo demografico è relativamente positivo e, con esso, le condizioni per una crescita a lungo termine.

Il modello svedese dei contratti è esposto a minacce. La riduzione dell'indennità di disoccupazione impoverisce i sistemi di sicurezza sociale. L'interesse dei datori di lavoro a sottoscrivere contratti diminuisce, se cala il numero degli iscritti ai sindacati. L'intervento dello stato o dell'UE con leggi e direttive relative alle clausole contrattuali indebolisce il diritto a libera contrattazione e contratti liberi.

La quota di iscritti ai sindacati si è ridotta negli ultimi anni. Per attirare nuovi iscritti e mantenere quelli iscritti, i sindacati devono rendere più chiaro il valore del tesseramento a un maggior numero di persone. In altre parole, devono essere più presenti sui luoghi di lavoro e sostenere le persone, partecipare alle discussioni sullo sviluppo di professioni e attività, confrontarsi con i datori di lavoro e adoperarsi affinché leggi e contratti siano rispettati. È fondamentale che i delegati sindacali abbiano lo spazio e la possibilità di svolgere questo compito.

Tassello 1:

**Sindacati forti e liberi che garantiscano il potere di acquisto di salari e stipendi, ma anche imprese redditizie**

***I contratti volontari fra organizzazioni sindacali e datori di lavoro, cioè i contratti collettivi, garantiscono stabilità al mercato del lavoro. Fissano regole di gioco chiare e assicurano prevedibilità. Il datore di lavoro può contare su un clima collaborativo con i sindacati, il lavoratore acquista partecipazione mediante le trattative. I contratti di riorganizzazione contribuiscono alla sicurezza sociale in caso di modifiche strutturali e promuovono il necessario sviluppo.***

Questo modello coniuga flessibilità per le imprese a sicurezza sociale e partecipazione per i lavoratori. Il sistema ha dimostrato di contribuire a stabilità e crescita. Il sistema della contrattazione ha reso competitiva l'economia svedese.

Il modello si fonda sulla collaborazione fra datori di lavoro e lavoratori. Invece di scegliere il conflitto, le parti si mettono attorno a un tavolo e trattano. I lavoratori hanno diritto di chiedere l'apertura di trattative su qualsiasi questione relativa al luogo di lavoro.

La legittimità dei sindacati è legata all'elevato tesseramento dei lavoratori. Il 75% circa della forza lavoro - impiegati compresi - è iscritto a un sindacato. A loro volta, i datori di lavoro sono iscritti ad associazioni di categoria. Questo sistema bipolare ha creato uno spirito di collaborazione, in cui le parti, mediante la contrattazione, sono in grado di formulare soluzioni accettabili per tutti.

Il movimento sindacale si sviluppò in seno alle forti lotte di inizio '900. Nel 1902 nacque la prima organizzazione svedese di categoria per le imprese. Il primo accordo fra datori di lavoro e lavoratori risale al 1906, allorché fu sancita la tutela del diritto di associazione - cioè il diritto di costituire un sindacato - e contemporaneamente furono introdotte nei contratti collettivi clausole che attribuivano al datore di lavoro la facoltà di gestire e distribuire il lavoro in piena autonomia, nonché assumere e licenziare.

La legislazione svedese sui contratti collettivi entrò in vigore nel 1928 e al 1938 risalgono gli Accordi di Saltsjöbaden, primi contratti fra datori di lavoro e lavoratori che sancivano l'autonomia delle parti nel mercato del lavoro, evitando imposizioni legislative. Lo stato veniva estromesso dalle trattative; le condizioni erano stabilite mediante trattativa e accordi volontari fra le parti. Restava alle parti anche il diritto di decidere scioperi e serrate. Erano state

poste le fondamenta del modello svedese. Oggi, nel 2008, sono aperte le trattative per sottoscrivere nuovi Accordi di Saltsjöbaden.

I vari sindacati svedesi sono riuniti nelle organizzazioni centrali LO, TCO e Saco. LO raccoglie i sindacati degli operai, TCO e Saco degli impiegati e dei laureati. Attualmente, TCO e Saco hanno complessivamente 1,8 milioni di iscritti, mentre LO un numero leggermente inferiore. Quasi il 90% dei lavoratori è tutelato da contratti collettivi.

Le organizzazioni centrali TCO e Saco non sono legate ad alcun partito, mentre LO è vicina al partito socialdemocratico svedese.

Da sempre, il movimento sindacale si adopera per migliorare le condizioni di lavoro e distribuire ai lavoratori una quota congrua dei valori creati nelle imprese. Possiamo affermare che l'obiettivo è stato raggiunto.

Nei contratti collettivi si fissano condizioni base per assunzione, partecipazione dei lavoratori ecc. durante il periodo contrattuale. Il datore di lavoro non è autorizzato ad assumere personale con una retribuzione inferiore o condizioni sfavorevoli rispetto ai contratti collettivi. Non occorre dunque una legislazione su retribuzioni minime. Fino alla scadenza dei contratti collettivi non sono consentiti scioperi e altre lotte con l'eccezione di azioni di solidarietà. I contratti collettivi garantiscono ai datori di lavoro la prevenzione di conflitti sindacali.

La forza del sindacato si fonda sulla fiducia e sull'impegno degli iscritti. Se viene a mancare questa fiducia, il sindacato perde la sua legittimità. Per questo i contratti collettivi devono essere costantemente sviluppati e si deve aumentare la possibilità dei singoli di influenzare la propria situazione reale. I contratti collettivi costituiscono lo strumento principale a disposizione dei lavoratori per influenzare le condizioni di assunzione.

Regole di gioco chiare sul mercato del lavoro e prevedibilità nel quotidiano vanno a vantaggio di entrambe le parti. Il ruolo del sindacato come difensore del modello dei contratti collettivi è considerato positivo.

Oggi i contratti collettivi sono stipulati a livello di settore, ma esistono grandi differenze fra le organizzazioni centrali. I sindacati riuniti in LO spingono per un coordinamento delle richieste salariali. La maggioranza dei sindacati degli impiegati applica contratti nazionali di settore, ma molti contratti per le organizzazioni che riuniscono i laureati non prevedono livelli salariali fissi e rimandano quindi ad accordi individuali. Una quota rilevante delle retribuzioni è determinata mediante trattativa fra datore di lavoro e organizzazione sindacale locale.

I contratti collettivi forniscono al singolo una tutela generale che va oltre la retribuzione. I sindacati lavorano per la sicurezza sociale in caso di malattia e disoccupazione, pensioni e tutela del rapporto di lavoro, partecipazione su organizzazione e ambiente di lavoro, definizione dell'orario di lavoro e possibilità di sviluppo di professionalità e formazione continua.

In Svezia, quasi tutte le disposizioni di legislazione del lavoro possono essere sostituite da contratti collettivi. Sindacati e datori di lavoro possono dunque adeguare le disposizioni legislative a condizioni e peculiarità dei vari settori. La legislazione del lavoro risulta così particolarmente flessibile. Quando un'impresa stipula un contratto collettivo, esso è valido per tutti i dipendenti, anche se non iscritti ai sindacati. Tutti i lavoratori possono trarre vantaggio dai miglioramenti ottenuti mediante le trattative sindacali.

La legge svedese sulla codecisione sul lavoro (MBL), approvata nel 1977, attribuì ai lavoratori maggiori possibilità di controllo e partecipazione nell'attività delle imprese mediante trattative con il datore di lavoro. L'organizzazione sindacale può portare avanti le proprie rivendicazioni, anche se la decisione finale spetta al datore di lavoro.

I contratti possono essere sottoscritti a due livelli: locale o nazionale. Per le questioni regolate dai contratti è previsto un modello di conciliazione. Se una parte viola il contratto, la controparte può richiedere trattative di conciliazione, sia a livello locale che nazionale. In ultima istanza, una controversia può essere rimandata al Tribunale del lavoro, in cui sono rappresentate entrambe le parti.

Nelle trattative salariali, i sindacati hanno accettato di richiedere aumenti in linea con l'inflazione. Hanno anche accettato che le imprese registrino utili elevati, se questi si traducono in investimenti e sviluppo delle stesse. Una minaccia a questa consuetudine è la decisione delle imprese di destinare i maggiori guadagni unicamente a dividendi per i soci, e non di investirli per la produzione futura.

I lavoratori costituiscono una parte attiva nel processo di cambiamento strutturale e sviluppo. Spesso i lavoratori e le organizzazioni sindacali sono stati il motore del cambiamento strutturale, laddove sistemi estesi di sicurezza sociale sostengono il singolo che si trova nella necessità di cercare un nuovo lavoro.

Inoltre, i contratti di riorganizzazione all'interno dei contratti collettivi facilitano l'adozione di programmi di ristrutturazione, razionalizzazione e dismissione, sia per i datori di lavoro che per i lavoratori, in caso di difficoltà delle imprese. Un Consiglio per la sicurezza sociale, spesso con la forma



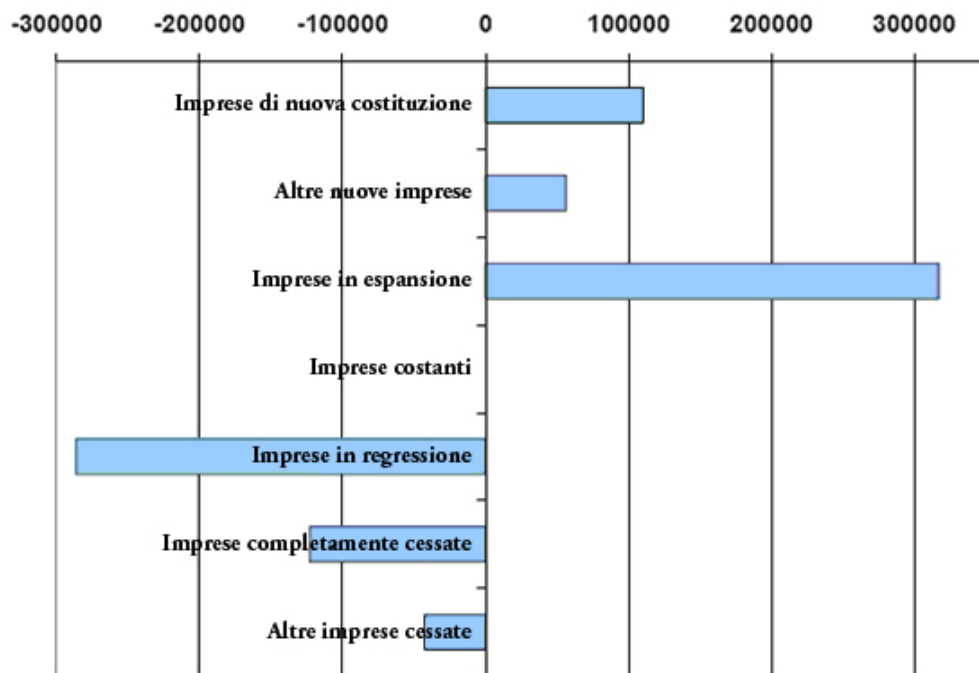
giuridica di fondazione e compartecipato da entrambe le parti, interviene a sostegno dei lavoratori che perdono il lavoro. Le imprese accantonano regolarmente una percentuale delle retribuzioni. I lavoratori licenziati ricevono un'indennità e un sostegno qualificato alla ricerca di un nuovo lavoro. È presente un Consiglio per la sicurezza sociale o simile per tutti i settori del mercato del lavoro, a eccezione del settore comunale.

In altre parole, i sindacati svedesi hanno impiegato parte dei potenziali aumenti salariali per tutelare altri diritti e non solo per aumentare le retribuzioni, valutando che questo comportamento fosse importante per i lavoratori e vantaggioso per la società nel complesso.

La Svezia è sempre stata un Paese aperto al mondo esterno e si adopera per il libero scambio, contro qualsiasi barriera doganale e frontiera. Questo atteggiamento ha accelerato un'inevitabile riconversione, da Paese agricolo a Paese industriale, poi da Paese industriale a un Paese sempre più orientato al settore dei servizi.

**Grafico 1**

**Variazione del numero degli occupati in imprese di nuova costituzione, cessate e che hanno cambiato dimensione nel 2003**



Fonte: TCO: TCO granskar, n° 10 2006, pag. 34

In un costante cambiamento strutturale si assiste a continue cessazioni e costituzioni di imprese. Il grafico 1 mostra che quasi mezzo milione di occupati ha cambiato lavoro in Svezia nel 2003. È un dato elevato, se confrontato con altri Paesi.

Tassello 2:

## Una legislazione del lavoro forte, ma flessibile

***Il modello svedese dimostra che non esiste conflitto di interessi fra competitività delle imprese e sicurezza sociale per i lavoratori. La legislazione del lavoro contribuisce ad aumentare produttività e livello di occupazione, quando può essere adattato, mediante contratti collettivi nazionali e locali, alle esigenze di datori di lavoro e lavoratori nei vari settori. Questi adattamenti non sono possibili mediante la legislazione.***

Già nel 1906 fu stipulato il primo contratto fra datori di lavoro e lavoratori, che attribuiva al datore di lavoro il diritto di "assumere e licenziare autonomamente" i lavoratori, a condizione che i lavoratori potessero organizzarsi in sindacati. Nel corso degli anni, il contratto è stato modificato e sono state introdotte leggi che hanno limitato il diritto di licenziamento da parte del datore di lavoro. Nel 1964 fu introdotto il requisito della giusta causa nel licenziamento.

Nel 1974 fu approvata la *legge svedese sulla tutela del rapporto di lavoro* (LAS), dopo numerosi anni di impegno mirato dell'organizzazione che riunisce gli impiegati. Con questa legge fu praticamente abrogato il libero diritto di licenziamento da parte del datore di lavoro.

La legge si applica all'intero mercato del lavoro e prevede due principi base: da un lato il rapporto di lavoro deve essere considerato normalmente a tempo indeterminato; dall'altro, un rapporto di lavoro può essere sciolto solo in presenza di giusta causa. La legge fissa anche norme in materia di preavviso, ordine dei licenziamenti e diritto di reintegro.

La legge si poneva l'obiettivo di garantire ai dipendenti sicurezza giuridica e sociale. Parti della legge sono parzialmente derogabili, ovvero le parti possono stipulare contratti collettivi a integrazione e sostituzione della legge. In altre parole, la legge può obbligare le parti a svolgere trattative in caso di licenziamenti.

Esistono due sole forme di licenziamento: ordinario o immediato. In caso di licenziamento ordinario, il dipendente percepisce la normale retribuzione per almeno un mese. In caso di licenziamento immediato, invece, il rapporto cessa immediatamente e senza retribuzione, ad esempio se il lavoratore si è reso colpevole di furto o comportamento violento sul luogo di lavoro.

I licenziamenti devono avvenire per giusta causa, ovvero mancanza di lavoro o motivi personali. Il preavviso minimo è di un mese, ma varia in base alla

durata del rapporto di lavoro. In caso di fallimento dell'impresa, le retribuzioni sono corrisposte da un fondo statale di garanzia.

Le regole sull'ordine dei licenziamenti determinano chi deve essere licenziato per primo. Generalmente, è licenziato per primo l'ultimo lavoratore assunto. I datori di lavoro con un massimo di 10 dipendenti possono escludere due lavoratori dalle regole sull'ordine dei licenziamenti. Possono essere considerate anche le qualifiche dei lavoratori. Queste regole sono facoltative, cioè le parti di un contratto collettivo possono fissare mediante trattative un ordine dei licenziamenti diverso da quello stabilito dalla legge. Dunque è possibile che accordi locali fissino un ordine diverso. In questo modo la legge è flessibile - le parti contrattano per ottenere le migliori condizioni possibili. Il dipendente licenziato ha diritto di essere reintegrato, entro una certa scadenza.

La *legge svedese sulla codecisione sul lavoro* (MBL), entrata in vigore nel gennaio 1977, attribuisce ai sindacati un potere di codecisione e compartecipazione in questioni importanti. Il datore di lavoro deve fornire regolarmente informazioni sull'andamento dell'impresa e indicare le direttive della politica sulle risorse umane; inoltre è tenuto a svolgere trattative con i lavoratori prima di variazioni rilevanti dell'attività o delle condizioni di lavoro e dei rapporti di lavoro. L'organizzazione sindacale ha diritto di richiedere trattative anche su altre questioni. È prevista la possibilità di derogare alla legge mediante contratti collettivi.

La *legge svedese sull'orario di lavoro* contiene regole sull'orario di lavoro massimo giornaliero, settimanale o annuo. Regolamenta orari di guardia e reperibilità, pause e riposi a cui hanno diritto i lavoratori e riposo notturno. Parti della legge possono essere sostituite mediante contratti collettivi, ma non è consentito scendere sotto i livelli previsti dalle disposizioni di attuazione delle direttive comunitarie in materia di orario di lavoro.

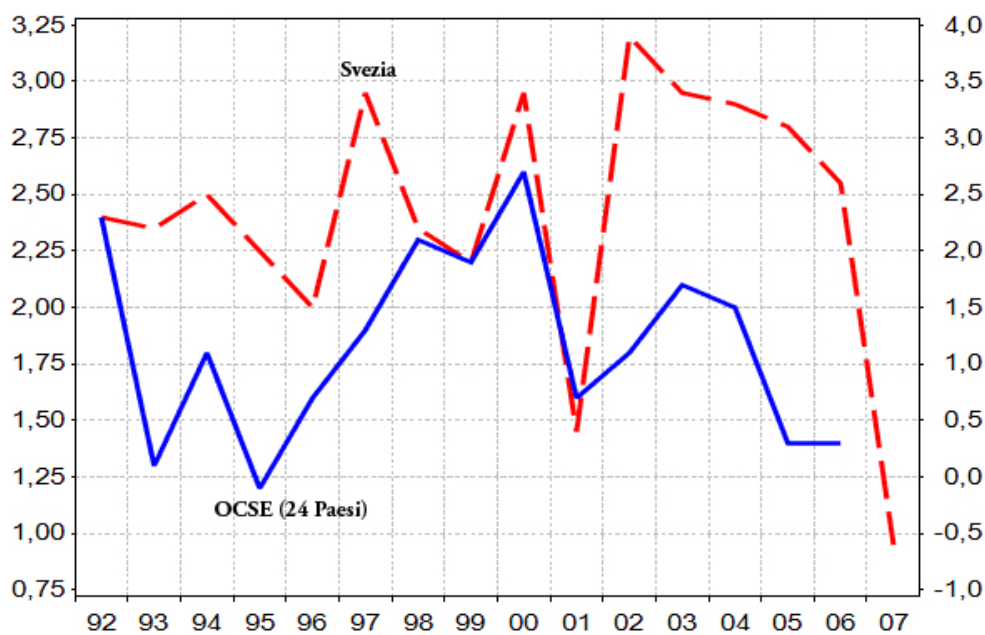
Apposite leggi vietano la discriminazione sul lavoro per sesso, etnia, religione, orientamento sessuale o disabilità. In forza a una direttiva comunitaria, viene introdotta anche una disposizione contro la discriminazione per età.

I datori di lavoro rispondono della conformità dell'ambiente di lavoro. La legge svedese sull'ambiente di lavoro attribuisce a datori di lavoro e altri responsabili della sicurezza obblighi di prevenzione degli infortuni sul lavoro e tutela di salute e sicurezza. Sono previste anche disposizioni sulla collaborazione che datori di lavoro e lavoratori devono garantire, ad esempio, per l'attività dei responsabili della sicurezza.

La *legge svedese sui delegati sindacali* regola diritti e doveri del dipendente eletto a delegato sindacale di un luogo di lavoro soggetto a contratti collettivi. Il datore di lavoro deve corrispondere al delegato sindacale una retribuzione "equa". Se il soggetto svolge attività sindacale all'esterno del luogo di lavoro, partecipa a un congresso o frequenta un corso di aggiornamento, il sindacato corrisponde un'indennità per le ore di lavoro perdute. La legge attribuisce al delegato sindacale il diritto di trattare e promuovere questioni sindacali sul luogo di lavoro e lo tutela da eventuali discriminazioni.

La maggioranza delle persone desidera un rapporto di lavoro stabile e sicuro, perché garantisce sicurezza economica e sociale, favorisce un clima di lavoro positivo, previene discriminazione e malessere. La sicurezza del rapporto di lavoro è centrale per una vita lavorativa sostenibile. Ciò nonostante, negli ultimi anni sempre più rapporti di lavoro a tempo indeterminato sono sostituiti da forme di assunzione più brevi, con un aumento del lavoro interinale.

**Grafico 2**  
**Produttività del lavoro in Svezia e nei Paesi OCSE sul totale dell'economia**  
**(variazione percentuale annua)**



Fonte: Ufficio svedese di statistica, OCSE.

I valori relativamente elevati della produttività del lavoro in Svezia hanno diverse spiegazioni. Tutti concordano sul fatto che un fattore chiave è rappresentato dalla capacità di applicare un continuo cambiamento strutturale di produzione e mercato del lavoro, raramente teatro di conflitti. A sua volta,

alla base di questa capacità risiede il fatto che i rapporti fra le parti del mercato del lavoro si fondano su contratti collettivi e che le parti possono sempre rifarsi alla legislazione del lavoro, adattandola alle varie condizioni di settori e imprese.

Tassello 3:

### **Una politica attiva esigente per il mercato del lavoro e una politica della famiglia che promuove le pari opportunità**

***Una buona indennità di disoccupazione e una politica attiva per il mercato del lavoro permettono ai disoccupati di trovare presto un lavoro. I contratti di riorganizzazione assicurano un'indennità e un sostegno in caso di licenziamento, riducendo in questo modo i timori correlati alle ristrutturazioni.***

La politica per il mercato del lavoro deve garantire la corretta funzionalità del mercato del lavoro. La persona in cerca di lavoro deve trovare agevolmente un datore di lavoro che necessita di manodopera e viceversa. Il disoccupato deve potere sviluppare le proprie conoscenze e contare su un supporto per essere idoneo ai lavori disponibili. In Svezia la chiamiamo la filiera del lavoro.

L'agenzia per l'impiego si occupa di fare incontrare la domanda e l'offerta tramite sedi sparse in tutta la Svezia e su Internet. Fanno capo a questa amministrazione anche programmi delle politiche per il mercato del lavoro, interventi mirati a favore di soggetti diversamente abili e fondo statale di garanzia delle retribuzioni, a tutela dei dipendenti di imprese fallite.

In base alle direttive di governo e parlamento, l'agenzia per l'impiego ha il compito di rendere più efficiente e accelerare l'ingresso nel mercato del lavoro, anche nel caso di categorie svantaggiate come neoimmigrati e soggetti diversamente abili. Deve essere combattuta la discriminazione per sesso, etnia, religione, disabilità e orientamento sessuale, affinché tutte le persone in cerca di lavoro abbiano pari opportunità.

L'indennità di disoccupazione è gestita tramite casse di disoccupazione, associazioni di diritto privato spesso legate ai vari sindacati. Il parlamento ha aumentato sensibilmente le quote di iscrizione alle casse e, probabilmente, renderà obbligatoria l'iscrizione. Questa indennità copre la mancata retribuzione fino a un certo tetto salariale. Il soggetto che percepisce una retribuzione oltre questo tetto può sottoscrivere un'assicurazione volontaria di indennità di disoccupazione presso alcuni sindacati.

L'indennità di disoccupazione rappresenta un'indennità di riorganizzazione, ovvero intende fornire un sostegno economico e pratico alla persona affinché trovi un nuovo lavoro, non necessariamente nel campo di provenienza, ma ad esempio in un settore caratterizzato da carenza di manodopera. L'agenzia per l'impiego richiede disponibilità in tal senso, come pure che il disoccupato cerchi lavoro attivamente. L'agenzia per l'impiego può segnalare al soggetto

in cerca di occupazione solamente rapporti di lavoro che garantiscano le condizioni previste dai contratti collettivi.

L'occupazione femminile è quasi ai livelli di quella maschile. L'Ufficio svedese di statistica indica che nel 2008 è occupato il 76,2% delle donne fra 16 e 64 anni, mentre per gli uomini della stessa età la cifra era dell'80,6%. Più donne che uomini affrontano studi universitari e parauniversitari.

Tuttavia, il mercato svedese del lavoro è ancora diviso fra i sessi. In alcune professioni lavorano quasi esclusivamente uomini, in altre quasi soltanto donne. L'ente svedese per il mercato del lavoro si adopera per aumentare le pari opportunità sul lavoro, integrando l'attenzione alle pari opportunità in tutte le decisioni, nella programmazione e nell'esecuzione. L'ente opera attivamente per combattere la suddivisione fra i sessi mediante "progetti sperimentali".

Un fondamento importante nella promozione delle pari opportunità è rappresentato dalla politica della famiglia. TCO promosse la legislazione sulla tassazione separata già negli anni '70, richiedendo che anche le donne e gli uomini coniugati fossero soggetti a tassazione separata. Questo elemento rese più allettante il lavoro femminile retribuito. Un'altra questione importante fu l'apertura di asili nido per tutti i bambini a partire da un anno di età e scuole per l'infanzia, con lo slogan "asili buoni a rette basse". Nel 2007, per un bambino a tempo pieno alla scuola materna a Stoccolma non si pagavano più di 130-140 euro al mese. Tutti i bambini hanno diritto a un posto alla scuola materna e la legge fissa una retta massima.

La legge sul congedo parentale attribuisce ai genitori il diritto di restare entrambi a casa con il proprio neonato per 10 giorni, percependo dalla cassa di previdenza un'indennità pari all'indennità di malattia. Dopo questi 10 giorni, un genitore ha diritto di assentarsi dal lavoro per un totale di 480 giorni, percependo la relativa indennità. Se è la madre ad assentarsi dal lavoro, 60 di questi giorni devono comunque essere usufruiti dal padre. È sancito il diritto all'assenza dal posto di lavoro.

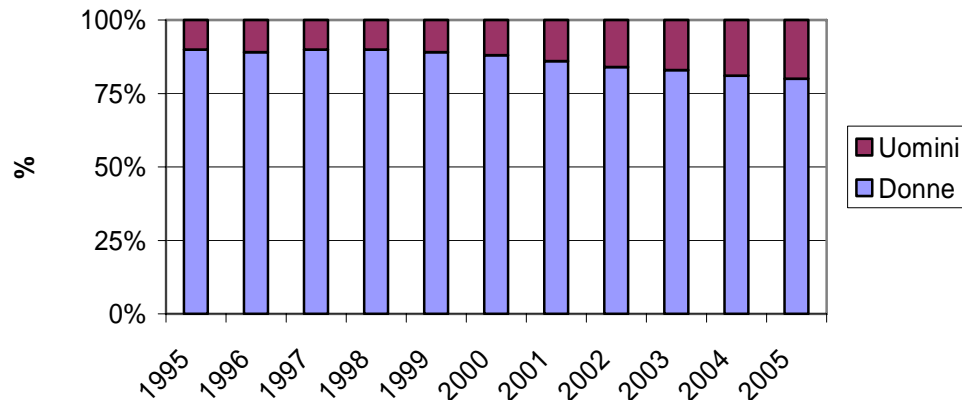
Fino al compimento del 12° anno di età, i genitori hanno anche diritto a congedo per malattia del bambino, percependo un'apposita indennità provvisoria. Inoltre i genitori possono richiedere il part-time.

Attualmente, i padri svedesi usufruiscono del 20% dei congedi parentali e il 30% dei congedi per malattia. I sindacati, e in particolare TCO, lavorano attivamente perché i padri usufruiscono di una quota maggiore del congedo parentale.



Grafico 3

**Usufruzione dell'indennità di congedo parentale dal 1995 al 2005, distribuzione percentuale uomini/donne**



*Fonte: Ente svedese di previdenza*

È fatto divieto ai datori di lavoro di demotivare i dipendenti in merito al congedo parentale, ma un datore di lavoro su tre, in pratica, non si attiene a questa indicazione.

Un'analisi svolta da TCO ha appurato che il tasso di natalità si differenzia da un Paese industrializzato all'altro. Nei Paesi con un miglior livello di pari opportunità, il tasso di natalità è superiore. Le pari opportunità offrono quindi migliori condizioni a lungo termine per aumentare l'offerta di lavoro. Lo sviluppo demografico nei Paesi industrializzati riveste un ruolo decisivo per le condizioni di crescita a lungo termine. La Svezia è uno dei Paesi in cui lo sviluppo demografico è relativamente positivo.

I Paesi che non registrano un buon rapporto fra natalità e carriera professionale per entrambi i sessi non saranno in grado di mantenere una crescita economica a lungo termine. Ne potrà derivare un peggioramento delle condizioni dei sistemi di welfare necessari per le pari opportunità sul lavoro.

Tassello 4:

## **Un generoso welfare per tutti, finanziato dalle imposte, ma a precise condizioni**

***Il welfare è di competenza statale, ma i sindacati da sempre sono in prima linea per lo sviluppo del welfare. Con i contratti collettivi, i sindacati sono riusciti a migliorare il trattamento pensionistico, le ferie e le indennità per malattia. In breve, le assicurazioni sociali sono state precedute da accordi fra le parti sul mercato del lavoro.***

Il welfare per tutti riguarda istruzione e sanità, cura e assistenza all'infanzia e agli anziani, sicurezza sociale. Per il finanziamento di un welfare per tutti è necessaria una forte pressione fiscale, generalmente accettata finché il welfare è efficace e per tutti. La chiave di un sistema di welfare per tutti è che anche i ricchi possano contare sul welfare, se ne hanno necessità, e che il welfare si basi su assicurazioni sociali e non su contributi.

Si trasferisce ricchezza da una classe sociale all'altra, ma anche dai comuni ricchi a quelli poveri. I comuni ricchi sostengono i comuni dove il gettito fiscale derivante dalle retribuzioni è inferiore e i costi sociali sono più elevati. In questo modo si riducono le differenze nella società, tutti i bambini ricevono la stessa assistenza e possono frequentare la scuola materna, i giovani hanno le stesse possibilità grazie al diritto di frequentare scuole di standard equivalente, gli ammalati e gli anziani hanno diritto a uguali livelli di assistenza e cura, a prescindere dalla classe di provenienza e dal luogo di residenza in Svezia.

L'indennità di malattia è garantita per legge, ma tramite i contratti collettivi le parti hanno concordato condizioni che prevedono un'indennità superiore fino a un anno di assenza per malattia. L'assicurazione pubblica copre l'80% della retribuzione e il datore di lavoro eroga un ulteriore 10%. Anche le indennità per infortunio sul lavoro, invalidità e morte sono contenute nel pacchetto sicurezza sociale concordato tramite i contratti collettivi.

Da alcuni anni, l'indennità di pensione minima fissata per legge è costituita da una quota base e una quota legata a fondi azionari oppure obbligazionari, gestita direttamente dal lavoratore. La pensione è calcolata sui redditi maturati negli anni, ma segue anche l'andamento dei redditi in Svezia. Se il sistema Svezia va bene, le pensioni aumentano. La pensione da lavoro, inserita con i contratti collettivi, si basa sui contributi versati dal datore di lavoro ed è calcolata in percentuale dell'ultima retribuzione. Il lavoratore può decidere autonomamente la gestione di parte della pensione da lavoro.









FTF – facket för försäkring och finans



FINANSFÖRBUNDET



JOURNALIST  
FÖRBUNDET



Polisförbundet

SFHL

UNIONEN



*symf*



Lärarförbundet



**Tco**

Visiting address: Linnégatan 14 • Postal address: 114 94 Stockholm  
Telephone: 08-782 91 00 • [www.tco.se](http://www.tco.se)