

## La conciliazione degli uomini e delle donne. Capacità e pratiche\*

**Barbara Hobson, Ann-Zofie Duvander, Karin Halldén**

RPS

*Il saggio analizza le scelte di uomini e donne relativamente al lavoro di mercato e al lavoro di cura in contesti nazionali differenti considerando i processi decisionali dei genitori come parte di un complesso e mutevole universo che comprende lavoro, welfare e modelli culturali in via di trasformazione relativamente alla condizione della genitorialità e della paternità. L'analisi guarda alle differenze tra i paesi europei nella compatibilità tra lavoro e cura dei figli sia per gli uomini sia per*

*le donne, e in particolare alle capacità e al diritto degli uomini al lavoro di cura, posto che, oltre ai vincoli sociali ed economici che limitano l'esercizio individuale di questi diritti, agiscono norme societali e percezioni personali che di fatto influenzano la loro esigibilità. Il saggio considera, inoltre, le politiche proattive che incoraggiano gli uomini a incrementare il lavoro di cura, concentrando l'attenzione sul congedo parentale in Svezia, paese che prevede due mesi di congedo per i padri.*

### 1. Introduzione

Il nucleo familiare del *male breadwinner*, caratterizzato dalla tradizionale divisione tra lavoro retribuito e non retribuito, non è più il modello dominante nelle società europee. L'Unione europea, attraverso discussioni, leggi e codici di buone pratiche, ha svolto un ruolo chiave nel favorire l'affermazione del modello di nucleo familiare con due percettori di reddito. Si possono ricordare ad esempio le politiche che stabiliscono il diritto al congedo parentale per gli uomini e per le donne e che istituiscono luoghi per la cura dell'infanzia, così come le leggi che rimuovono le barriere contro la parità di trattamento economico

\* L'articolo è la traduzione italiana del capitolo *Men and Women's Agency and Capabilities to Create a Worklife Balance in Diverse and Changing Institutional Contexts* apparso nel volume a cura di Jane Lewis, *Children, Family Policies and Welfare States*, Edward Elgar, Cheltenham, Uk and Northampton, Ma, Usa del 2006. Si ringraziano le autrici per la collaborazione data all'edizione italiana.

delle donne lavoratrici (Lewis e Giullari, 2005; Hervey e O'Keefe, 1996). Queste politiche e i dibattiti che le hanno accompagnate sulla conciliazione tra vita familiare e lavoro, riflettono gli obiettivi sociali dell'Unione europea, che mirano a creare condizioni di equilibrio tra lavoro e vita familiare, riconoscendo il valore del lavoro di cura e del lavoro retribuito come elementi fondamentali di una vita piena ed equilibrata. Spesso i dibattiti sulla conciliazione tra lavoro e vita familiare non sono però compatibili con gli obiettivi legati alla produttività e alla competitività (European Commission, 2002; 2003). Queste discussioni mettono in luce la divaricazione esistente nei centri decisionali europei tra gli obiettivi sociali e quelli di mercato<sup>1</sup>, e riflettono la contraddizione tra due scenari: il lavoratore inquadrato nell'organizzazione del lavoro, che presumibilmente sviluppa strategie per conciliare il lavoro con la possibilità di avere figli e di poterli curare, e il lavoratore svincolato, che si presume non oberato da alcuna responsabilità di cura, e che dovrebbe dedicare tutte le sue energie al lavoro. Quest'ultimo scenario è stato rafforzato dalle ideologie neoliberiste e dallo sviluppo di mercati del lavoro globalizzati (Hochschild, 1997).

I due scenari sono stati e tuttora sono fortemente caratterizzati dalle differenze di genere; si presume che siano le madri a impegnarsi nello sforzo di conciliare l'impiego con la cura dei figli e che, al contrario, i padri non siano tenuti a modificare orari o turni di lavoro per andare incontro alle proprie responsabilità familiari. Oggi tuttavia i copioni non sono più così rigidi, sia per le crescenti aspettative di uguaglianza di genere nelle famiglie (McDonald, 2000), sia per il crescente senso di insicurezza e di incertezza dell'impiego tra gli uomini e per la riduzione tendenziale delle loro retribuzioni (Walker e al., 2000).

In che modo le attitudini e le pratiche dei genitori rispecchiano le divaricazioni tra i cambiamenti delle norme e le ideologie che promuovono la conciliazione tra lavoro e vita familiare per gli uomini e per le donne, e le capacità di corrispondervi? In un'epoca di lavoro incerto e di matrimoni instabili, che tipo di strategie di conciliazione sviluppano gli uomini e le donne che decidono di mettere su famiglia?

In questo contributo le scelte degli uomini e delle donne in materia di lavoro di mercato e di lavoro di cura saranno inserite in contesti istituzionali differenti, partendo dalla necessità di considerare i processi decisionali dei genitori come parte di un complesso e mutevole uni-

<sup>1</sup> Per un dibattito su questa contrapposizione tra obiettivi vedere: Carson, 2004.

verso che comprende lavoro, welfare e modelli culturali in via di trasformazione relativamente alla condizione di genitori e alla paternità. La maggior parte degli studi puntano l'attenzione sulla capacità delle donne di conciliare lavoro e maternità (Crompton, 1999; Gornick e al., 1997; Pfau-Effinger, 2003). Altri, sottolineando le differenze negli approcci familiari al lavoro e alla cura, si concentrano solo sulle preferenze delle donne (Hakim, 2003). Il nostro studio guarda alle differenze tra i paesi europei nella compatibilità tra lavoro e cura dei figli sia per gli uomini sia per le donne, e si focalizza in particolare sulle capacità e sul diritto degli uomini al lavoro di cura, trattandosi di un'area di ricerca in cui la teoria e l'indagine comparativa sono meno sviluppate. Lo studio si concentra inoltre sulle politiche proattive che incoraggiano gli uomini a incrementare il lavoro di cura, concentrando l'attenzione sul congedo parentale in Svezia, paese che prevede due mesi di congedo per i padri.

Gli studi contemporanei sulla paternità e sulla condizione del maschio segnalano il crescente numero di uomini che vorrebbero raggiungere un maggiore equilibrio tra vita e lavoro, che consenta loro di impegnarsi di più nella cura dei figli (Kimmel, 2000; Haas, Allard e Hwang, 2002; Hobson e Morgan, 2002; Knijn e Stelten, 2002). Inoltre gli uomini subiscono le crescenti pressioni delle loro partner e dei loro amici, affinché rinuncino a una parte del tempo dedicato al lavoro dopo la nascita di un figlio. Il primo ministro britannico Tony Blair si è sentito in dovere di esercitare il suo diritto al congedo parentale dopo che sua moglie aveva annunciato pubblicamente che lo avrebbe fatto, e questa scelta è stata considerata un buon esempio per tutti i padri inglesi. Alla base della scelta di riservare ai padri giorni o mesi di congedo sta l'idea che il contatto nei primi giorni di vita rafforzi il legame e la vicinanza tra padri e figli e crei anche maggiore uguaglianza all'interno della famiglia (Hobson e Morgan, 2002). I governi, soprattutto quelli dei Paesi Bassi, della Norvegia e della Svezia, hanno lanciato campagne informative per spingere i padri a partecipare più attivamente al lavoro di cura (Duvendak e Stavenuiter, 2004; Rostgaard, 2002; Bergman e Hobson, 2002). In Svezia e in Norvegia gli uomini che non sottraggono tempo al lavoro per dedicarlo alla cura dei figli piccoli sono l'eccezione e non la regola.

Analizzando i nuovi percorsi del dibattito e la ricostruzione ideologica della paternità «*from cash to care*» (dal lavoro alla cura, *n.d.t.*, Hobson e Morgan, 2002), non intendiamo avvalorare l'ipotesi che gli uomini non siano più i principali percettori di reddito nelle famiglie europee o

RPS

Barbara Hobson, Ann-Zofie Duvander, Karin Halldén

che il modello familiare basato su due percettori di reddito si sia affermato in tutti i paesi europei. Riteniamo piuttosto che questo sia un periodo di transizione<sup>2</sup> caratterizzato dal declino del modello di famiglia *male breadwinner*. Il significato della paternità è sempre più legato al *fathering* e al coinvolgimento nella prestazione di cura (Hobson e Morgan, 2002), e ciò vale soprattutto per i paesi del Nord Europa (Smith, 2004). Con riferimento ai paesi in cui le politiche proattive favoriscono il coinvolgimento degli uomini nel lavoro di cura, possiamo cominciare a porre la seguente domanda: quali possibilità hanno a disposizione gli uomini per essere lavoratori salariati e prestatori di cura?

Nella prima sezione concentreremo l'attenzione sul contesto europeo e descriveremo le diversità tra attitudini e pratiche concrete nei confronti della conciliazione in alcuni paesi europei selezionati in base alla *European social survey* (Ess) del 2004, mettendo a confronto le attitudini degli uomini e delle donne su una serie di aspetti legati alla conciliazione con gli orari di lavoro effettivi e con le responsabilità di cura. Nella sezione successiva ci concentreremo sulle politiche proattive messe in atto dai paesi nordici a favore della paternità, prendendo in esame il caso della Svezia dove un'indagine svolta su un campione di 4.000 persone studia le modalità in cui i genitori ripartiscono tra loro il congedo parentale.

Le variabili considerate vanno dal reddito all'orario di lavoro, all'istruzione, in rapporto ai motivi che sono alla base di determinate scelte, a ciò che i genitori percepiscono come vincoli e alle opzioni che i genitori avrebbero preferito. In conclusione analizzeremo le implicazioni dei risultati raggiunti e suggeriremo strategie valide per le ricerche future sulle capacità degli uomini di conciliare gli impegni familiari e il lavoro.

### 1.1 Capacità

Prima di analizzare le attitudini e le pratiche di conciliazione nelle diverse società europee, è bene chiarire come e perché utilizziamo l'approccio delle *capabilities* e dell'*agency*. Traendo spunto dal concetto di capacità e di azione formulato da Amartya Sen, analizziamo le ca-

<sup>2</sup> Le differenze tra i diversi paesi non riguardano solo il tempo complessivo che gli uomini dedicano alla prestazione di cura (Smith, 2004); esse attengono anche ai livelli di istruzione all'interno dell'organizzazione del lavoro retribuito e non retribuito (Gershuny e Sullivan, 2003).

pacità degli uomini di conciliare il lavoro con la cura dei figli. Per Sen (1992; 2003), la libertà di scelta individuale è legata tanto ai mezzi (ciò che lui o lei è o fa, e che Sen definisce *functioning*) quanto ai fattori sociali e ambientali, al contesto istituzionale e ai mondi in cui le persone vivono. Nel nostro studio sulla conciliazione la scelta reale (o libertà di agire) implica non solo l'esistenza di leggi e di politiche specifiche a favore della conciliazione tra lavoro e cura, ma anche la capacità di esercitare questi diritti. Le ricerche sul genere e sulla conciliazione considerano con crescente attenzione le caratteristiche strutturali dei luoghi di lavoro, le culture organizzative e le aspettative riguardanti gli orari di lavoro (Crompton, 1999; den Duik, 2001; Haas, Allard e Hwang, 2002; van der Lippe e al., di prossima pubblicazione). Si tratta di una dimensione fondamentale per comprendere le pratiche messe in atto dalle donne e dagli uomini per realizzare la conciliazione tra vita familiare e lavoro. Oltre ai vincoli sociali ed economici che limitano l'esercizio individuale dei diritti, sono le norme sociali interdipendenti e le percezioni personali dei propri diritti e della loro esigibilità a far sì che la cura dei figli diventi una richiesta prioritaria rispetto alle esigenze del posto di lavoro. Il senso dell'esigibilità del diritto è fondamentale per comprendere le richieste avanzate dagli uomini riguardo alla cura, considerato che nella maggior parte delle società europee il modello di famiglia *male breadwinner* ha radici più profonde rispetto a quello in cui anche il padre si occupa dei figli. Una caratteristica essenziale dell'approccio delle capacità è che esso situa l'*agency* individuale in un contesto multistrato nel quale debbono considerarsi il piano personale, quello sociale e quello strutturale; quindi l'individuo (la percezione delle capacità e della titolarità dei diritti da parte dell'uomo e della donna), i bisogni o le richieste degli altri membri della famiglia; le richieste e la disponibilità dei datori di lavoro e dei colleghi; le leggi e le politiche che circondano tali percezioni e tali richieste. Un tale approccio riconosce allo stesso modo, implicitamente, che le istituzioni, le regole e le norme informali stabilite (collettivamente) da altri condizionino non solo l'accesso alle risorse ma anche il livello di efficacia soggettiva<sup>3</sup> (England, 2000; Takahashi, 2003). In questo contesto la libertà di agire si manifesta quando ci si

<sup>3</sup> Questo non significa che l'ordinamento istituzionale modelli le preferenze (Folbre, 1994), ma che l'ordinamento istituzionale modella la capacità di trasformare i mezzi (le nostre risorse) in ciò che siamo, in ciò che facciamo e in ciò che valiamo (Sen, 1992; 2003).

sente in diritto di avanzare richieste relative alla cura dei propri figli. Una critica nei confronti dell'approccio delle capacità è che si tratta di un modello fortemente individualizzato, che non consente di considerare le dinamiche della coppia. La libertà da parte degli uomini di adottare pratiche che non implicano alcuna responsabilità di cura limita la possibilità per le donne di adottare pratiche che consentano di conciliare la famiglia e il lavoro (Lewis e Giullari, 2005). È questa la forza dell'approccio basato sulle strategie familiari (Wallace, 2003), che riconosce la famiglia come istituzione dinamica piuttosto che come risultato passivo di provvedimenti politici e riconosce l'esistenza di diverse culture del lavoro e della cura (Pfau-Effinger, 2003). Tuttavia, anche un approccio *cultural-embedded* delle strategie familiari che tenga conto dei contesti attivati, pur ampliando il nostro orizzonte rispetto ai modelli che suppongono l'esistenza di preferenze statiche (Becker, 1991; Hakim, 2003), non consente l'analisi dei diversi assetti e delle diverse condizioni che modellano l'agire della conciliazione (Haas, 2003). Inoltre l'approccio delle capacità riconosce che le diverse capacità individuali degli uomini e delle donne nell'ambito di questi assetti – differenze individuali nell'istruzione, nell'età e nella provenienza etnica e razziale – influenzino il loro senso dell'agire per rivendicare una conciliazione tra lavoro e vita familiare (Hobson e Oláh, 2006; Bygren e Duvander, 2006). Utilizzando l'approccio delle capacità, prendiamo in esame l'agire dei genitori nel conciliare lavoro e cura dei figli tenendo conto dei diversi ambienti e contesti sociali – la coppia, il luogo di lavoro, le politiche nazionali e sovranazionali – e il modo in cui questi aspetti condizionano le attitudini e le pratiche individuali.

## 2. Il contesto politico europeo

I diritti e le tutele in materia di conciliazione variano nei paesi europei (Plantenga e Remery, 2005; Moss e Deven, 1999), i quali adottano soluzioni politiche diverse e formule miste di intervento pubblico e privato in materia di lavoro e di cura con una crescente tendenza ad affidare alle imprese la formulazione delle politiche di conciliazione (Plantenga e Remery, 2005). Nonostante le differenze nell'entità e nel tipo di formule di cura, l'impegno sulla conciliazione a livello europeo si esprime in termini di raccomandazioni, linee guida e direttive formali, da cui discendono nuove legislazioni e nuove agende politiche a livello nazionale (Deven e Moss, 2002).

Anche se l'Unione europea ha posto come priorità la conciliazione e promuove una maggiore condivisione delle responsabilità familiari e della cura dei figli (European Commission, 2003; Hantrais, 2000; Deven e Moss, 2002), nel complesso le sue strategie sono indirizzate verso la crescita della partecipazione delle donne alla forza lavoro piuttosto che verso la crescita del lavoro di cura da parte degli uomini. Due direttive specifiche chiamano però in causa la capacità degli uomini di dedicare più tempo alla cura dei figli: il congedo parentale e il lavoro part-time.

Rendendo il congedo parentale neutro dal punto di vista del genere, la direttiva Ue (1996/34) ha offerto per la prima volta agli uomini la possibilità di esercitare in molti paesi europei i loro diritti di genitori, sottraendo tempo al lavoro per dedicarlo alla cura dei figli. In molti paesi, tuttavia, non è ancora previsto un diritto alla cura. Mentre il beneficio di maternità oscilla tra il 60 e il 100% della precedente retribuzione (secondo le stime di Gauthier e Bortnik sulla quota di sostituzione della retribuzione per una lavoratrice del settore industriale nel 2001)<sup>4</sup> e il congedo parentale consiste nella maggior parte dei paesi dell'Ue in un'indennità fissa di importo modesto, in alcuni paesi il beneficio è legato alla prova dei mezzi e in altri ancora non è stabilito per legge. L'eccezione è costituita da alcuni paesi scandinavi, dove l'indennità sostitutiva oscilla tra l'80 e il 100% della precedente retribuzione. Ferrarini (2003), utilizzando stime basate sulla percentuale del beneficio sostitutivo sull'importo netto della retribuzione media di un lavoratore dell'industria nel 2000, dimostra che in Europa il beneficio ammonta a circa il 20% della retribuzione per quasi tutti gli uomini. Anche in questo caso Finlandia, Norvegia e Svezia costituiscono l'eccezione. Naturalmente alcuni padri ottengono il beneficio tramite accordi collettivi o specifiche politiche aziendali. Ma è innegabile che, nella maggior parte dei casi, gli uomini hanno una capacità limitata di esercitare il loro diritto al congedo parentale, dati i livelli minimi di so-

<sup>4</sup> Prendendo in esame i paesi europei fino al 1999, Gauthier e Bortnik (2001) individuano un'eccezione nel Regno Unito, che ha un tasso di sostituzione per una lavoratrice dell'industria inferiore al 50%. Gornick e Meyers (2003) utilizzano un indice di congedo (per l'anno 2000) in cui moltiplicano il numero di settimane per la retribuzione sostitutiva. Tra i paesi europei presi in considerazione, solo il Regno Unito ha un indice di congedo di maternità inferiore a 12. Hobson e Oláh (2006) giungono a risultati analoghi includendo anche i paesi dell'ex blocco socialista.

stituzione della retribuzione per gli uomini e i potenziali effetti negativi sull'economia familiare.

L'altra direttiva europea sul lavoro part-time (1997/81)<sup>5</sup> non stabilisce il diritto di chiedere un orario di lavoro ridotto ma «raccomanda» al datore di lavoro di facilitare il lavoro part-time a tutti i livelli e agli Stati membri di rendere compatibili i loro sistemi di sicurezza sociale con il lavoro part-time. I *policymakers* dell'Ue considerano la flessibilità dell'orario di lavoro come una strategia per promuovere la conciliazione, ma anche come una strategia che offre ai datori di lavoro la possibilità di adattare gli orari di lavoro alla produttività. L'estensione e la forma del diritto dei lavoratori a ottenere una riduzione dell'orario di lavoro presentano differenze notevoli nei paesi europei<sup>6</sup>. Inoltre sono poche le misure specifiche che incoraggiano gli uomini a scegliere questa opzione. Il diritto a chiedere la riduzione dell'orario di lavoro è sempre stato più attinente all'interesse delle donne per la conciliazione tra impiego e vita familiare. Molti studi sottolineano inoltre la doppia natura del lavoro part-time, che da un lato consente alle donne di avere un impiego e di prendersi cura dei figli, ma dall'altro ha un impatto negativo sui guadagni delle donne e sul loro reddito lungo l'intero arco di vita (O'Reilly e Fagan, 2004).

Molti paesi hanno legislazioni che consentono a tutti i lavoratori di chiedere la riduzione dell'orario di lavoro. Il dibattito sull'orario di lavoro flessibile e sulla conciliazione ha prodotto negli ultimi anni un insieme di leggi a livello nazionale, ad esempio nel Regno Unito, in Germania e nei Paesi Bassi, che mira a consentire la conciliazione sia per gli uomini sia per le donne prevedendo il ricorso a un orario di lavoro flessibile. Accanto alle pratiche e alle leggi che consentono di ridurre l'orario di lavoro, altri tipi di incentivi cercano di favorire la conciliazione attraverso l'uso delle banche del tempo, grazie alle quali i genitori possono lavorare di più in alcuni periodi e poi utilizzare il tempo accumulato per dedicarsi alla cura dei figli. Belgio, Germania e Norvegia sono esempi di paesi che hanno introdotto queste modalità

<sup>5</sup> La direttiva stabilisce il pari trattamento, su base proporzionale, dei lavoratori part-time e dei lavoratori full-time occupati in impieghi analoghi.

<sup>6</sup> Ronnie Eklund (2001), riferendosi a questa direttiva come la «direttiva chewing-gum», ne sottolinea i parametri vaghi ed elastici e sostiene che essa è in linea con la tendenza dell'Unione europea a lasciare la regolazione delle politiche sociali alle parti sociali, presumendo che saranno queste ultime a prendere l'iniziativa con accordi collettivi sulla materia.

per promuovere su basi più ampie l'orario di lavoro flessibile, favorendo così, almeno potenzialmente, l'assunzione di maggiori responsabilità di cura da parte degli uomini.

Forse è troppo presto per valutare gli effetti di queste opzioni sugli orari di lavoro. Recenti studi europei mettono tuttavia in luce il notevole divario attuativo tra le politiche formali che consentono ai lavoratori di ridurre l'orario di lavoro o di creare un ambiente di lavoro più flessibile e le pratiche reali nei luoghi di lavoro (Guerreiro e al., 2004, p. 26). Il caso olandese è significativo. Secondo Collette Fagan (2004), gli schemi più ampi di lavoro flessibile sono quelli in uso nei Paesi Bassi (vedere anche Plantenga e al., 1999). A partire dal 2001 tutti i lavoratori (non solo i genitori) hanno il diritto di passare da un orario full-time a un orario part-time, e i datori di lavoro hanno davvero pochi margini per respingere le richieste al riguardo. I dati più aggiornati indicano che questa opzione non è stata scelta da molte coppie (Knijn e Wel, 2001). Solo il 9% dei genitori hanno approfittato dell'opzione che prevede una ripartizione su basi paritarie del tempo dedicato al lavoro e di quello dedicato al lavoro di cura<sup>7</sup>. La maggioranza, oltre il 60%, segue il modello di nucleo familiare con un percettore di reddito e mezzo, nel quale i padri continuano a lavorare a tempo pieno.

Gli incentivi specifici previsti dalle politiche in materia non hanno necessariamente effetto sulle pratiche messe in atto. Innanzitutto non possono essere isolati da matrici di policy più ampie che comprendono la cura dei figli, gli orari scolastici, gli schemi fiscali e pensionistici (Gornick e Meyers, 2003). In secondo luogo le pratiche e la capacità dei genitori di raggiungere un equilibrio tra lavoro e vita familiare implicano non solo una regolazione degli orari di lavoro, ma anche l'esistenza di culture organizzative che prevedono flessibilità degli orari e disponibilità a prestare lavoro straordinario e a lavorare nei week end (Fagan, 2004; Guerreiro e al., 2004)<sup>8</sup>. Queste norme sono declinate in termini di genere, e sono più orientate verso le madri piuttosto che i padri ai fini della richiesta di tempo da dedicare alla cura: le percezioni dei lavoratori maschi riguardo alla propria capacità di esercita-

<sup>7</sup> Studi più recenti indicano anzi un leggero declino. Vedere Portegijs e al., 2004. Si ringrazia Monika Kremer per avere fornito queste statistiche.

<sup>8</sup> Nel sommario del loro rapporto su sette paesi europei, Guerreiro e al. (2004) rilevano che in tutte le organizzazioni esiste un'«etica della cura» e un'«etica del business», ma nel settore privato l'etica del business è dominante.

re il diritto alla prestazione di cura sono modellate in base a ciò che fanno gli altri lavoratori maschi nel luogo di lavoro (Bygren e Duvander, 2006; Haas, Allard e Hwang, 2002).

Le ricerche in materia rilevano inoltre che nei paesi esistono pratiche di orari di lavoro (regimi di orario che appaiono come norme generali in una società) diverse per gli uomini e per le donne (Rubery e al., 1999; Plantenga e al., 1999). Infine le iniziative politiche, anche le politiche proattive che favoriscono l'impegno degli uomini nel lavoro di cura, si confrontano con norme culturali profondamente radicate che riguardano le responsabilità degli uomini e delle donne in materia di cura.

Il prossimo paragrafo presenta una panoramica delle norme, delle attitudini e delle pratiche di conciliazione nelle società europee, traendo spunto dalla versione più recente della *European social survey* (Ess, 2005)<sup>9</sup>. Tra i paesi europei compresi nell'indagine ne abbiamo selezionati undici, che rappresentano i tre tipi di regime di welfare e i paesi della transizione post-socialista<sup>10</sup>: Belgio, Repubblica Ceca, Danimarca, Finlandia, Germania, Norvegia, Polonia, Portogallo, Spagna, Svezia e Regno Unito.

<sup>9</sup> La *European social survey* è stata realizzata due volte, nel 2002 e nel 2004, in diversi paesi europei (l'ultima ha coinvolto 25 paesi). Scopo di questa ricerca congiunta è raccogliere informazioni sui cambiamenti degli atteggiamenti, delle convinzioni e dei modelli comportamentali. Nel 2004 è stato aggiunto un modulo che riguarda il lavoro e la famiglia ([www.europeansocialsurvey.org](http://www.europeansocialsurvey.org) 28.11.2005). Il campione è rappresentativo di tutte le persone di età superiore ai 15 anni che fanno parte di nuclei familiari in ciascun paese. Il tasso di risposta varia dal 46,9% al 79,3%, a seconda del paese, e il campione effettivo è costituito da circa 1500 persone.

<sup>10</sup> Abbiamo scelto questi paesi tra i 17 inseriti nella prima edizione della *European social survey* perché rappresentano diversi regimi di welfare: scandinavo o del reddito duale (Danimarca, Finlandia, Norvegia e Svezia), liberale o orientato al mercato (Regno Unito), conservatore o orientato alla famiglia (Belgio, Germania, Portogallo e Spagna), post-socialista (Repubblica Ceca e Polonia), più incline alla configurazione liberale e orientata al mercato ma che può rientrare anche nella tipologia del reddito duale proposta da Korpi (vedere Esping-Andersen, 1990 e Korpi, 2000).

### 2.1 *Attitudini e norme relative alla conciliazione*<sup>11</sup>

Come si può vedere nella tabella 1, le attitudini riguardo al modello di famiglia *male breadwinner* e ai ruoli di genere variano nelle diverse società europee, concentrandosi in particolare su due interrogativi: sono gli uomini che devono avere la priorità nel lavoro quando il lavoro è difficile da trovare? Sono le donne che devono ridurre le ore di lavoro a beneficio della famiglia? Possiamo rilevare che in Portogallo, nella Repubblica Ceca e in Polonia una percentuale significativa di donne e di uomini concordano<sup>12</sup> con l'idea che siano le donne a dover ridurre il tempo di lavoro a beneficio della famiglia (oltre il 60% in Portogallo, il 50% delle donne e il 57% degli uomini nella Repubblica Ceca e più o meno la stessa proporzione in Polonia). Questi paesi risultano i più tradizionali nelle loro attitudini riguardo ai ruoli di genere e sono classificati più in alto degli altri paesi del campione anche nelle risposte che riguardano il maggiore diritto degli uomini all'impiego in condizioni di scarsità di lavoro (vedere tabella 1). Al contrario, nei paesi scandinavi pochi uomini e poche donne sono d'accordo con queste affermazioni. La debolezza del modello di famiglia *male breadwinner* è riflessa nelle loro attitudini, soprattutto in Svezia, Danimarca e Finlandia, dove meno del 6% degli intervistati credono che gli uomini abbiano precedenza sulle donne in condizioni di scarsità di lavoro. A confermare il declino del modello di famiglia *male breadwinner* è il fatto che nella maggior parte dei paesi europei oltre i due terzi degli uomini non siano d'accordo con l'idea che gli uomini abbiano più diritto all'impiego rispetto alle donne.

La convinzione che gli uomini e le donne debbano avere *uguali* responsabilità nei confronti della casa e della famiglia è sempre più diffusa e accettata nelle società europee. Circa l'80-90% degli uomini e

<sup>11</sup> Per questa analisi abbiamo selezionato due campioni: (1) per le attitudini relative ai ruoli di genere abbiamo selezionato tutte le persone tra i 20 e i 45 anni di età (un campione di 9.631 intervistati); (2) per le preferenze e le pratiche di conciliazione specifiche il campione è limitato alle donne e agli uomini conviventi o sposati tra i 20 e i 45 anni di età, che abbiano almeno un figlio di età inferiore a 12 anni (3546 interviste). Sono escluse dall'indagine le persone che vivono da sole e quelle senza figli piccoli.

<sup>12</sup> Con riferimento a queste domande, le risposte alternative «*fortemente d'accordo*» e «*d'accordo*» sono raccolte in un'unica categoria, «*fortemente contrario*» e «*contrario*» in un'altra. Lo stesso vale per «*per nulla importante*»/«*non importante*» e «*molto importante*»/«*importante*».

delle donne sono di questo avviso, anche se in media le donne rispondono positivamente in proporzione leggermente più alta (vedere tabella 1). La maggior parte delle persone del nostro campione è convinta che la famiglia debba essere la principale priorità nella vita, e in quasi tutti i paesi la proporzione degli uomini che hanno questa convinzione è leggermente superiore a quella delle donne (vedere tabella 1). Tuttavia, se consideriamo le attitudini nei confronti delle responsabilità di cura, possiamo notare che una percentuale considerevole di uomini e donne è ancora dell'idea che le donne debbano ridurre il proprio tempo di lavoro a beneficio dei figli. E le donne ne sono ancora più convinte degli uomini.

Riguardo alle priorità nella scelta dell'impiego, abbiamo limitato il nostro campione alle famiglie con figli di età inferiore ai 12 anni perché la questione attiene soprattutto alla loro condizione. La domanda è se la conciliazione tra lavoro e famiglia è importante nella scelta dell'impiego (tabella 1). Le risposte di questo gruppo rivelano quanto siano diventati egemoni i modelli in materia di conciliazione. La grande maggioranza degli uomini e delle donne ritengono che la possibilità di conciliare lavoro e responsabilità familiari sia prioritaria nella scelta di un impiego. Questo vale soprattutto per le donne, ma anche la maggioranza degli uomini reputano importante la possibilità di trovare un impiego che consenta di conciliare il lavoro con le responsabilità familiari.

Allo stesso tempo la stragrande maggioranza degli uomini considera importante nella scelta dell'impiego una retribuzione elevata. Ciò vale per gli uomini in tutti i paesi presi in esame, ma anche per le donne in Spagna, Portogallo, Repubblica Ceca e Polonia, tutti paesi con disoccupazione piuttosto alta (ad eccezione della Repubblica Ceca), forte presenza di lavoro informale e precario e servizi di cura pubblici a disposizione delle famiglie ridotti al minimo. Meno preoccupati di avere una retribuzione elevata risultano essere gli uomini e le donne danesi. In tutte le società scandinave, dove prevale il modello di famiglia con due percettori di reddito e le famiglie sono meno dipendenti da un solo reddito, i padri e le madri danno molta più importanza, nella scelta di un impiego, alla possibilità di conciliare lavoro e vita familiare piuttosto che alla retribuzione elevata. È interessante notare che ciò vale anche per il Regno Unito.

**Tab 1**

RPS

Barbara Hobson, Ann-Zofie Duvander, Karin Hallén

RPS

LA CONCILIAZIONE DEGLI UOMINI E DELLE DONNE. CAPACITÀ E PRATICHE

## 2.2 Pratiche di conciliazione

Anche nell'analisi delle pratiche di conciliazione il nostro campione è limitato alle coppie con figli di età inferiore ai 12 anni. La *European social survey* chiede agli intervistati quante ore alla settimana gli uomini e le donne lavorano normalmente.

Nella Repubblica Ceca e in Polonia gli uomini hanno un orario di lavoro settimanale, compresi gli straordinari, molto lungo. La maggior parte degli uomini, il 54% nella Repubblica Ceca e il 53% in Polonia, lavora più di 45 ore alla settimana (tabella 2). Lavorano più di 45 ore, in una proporzione che supera un terzo del totale, anche le donne polacche con figli di età inferiore ai 12 anni.

Tabella 2 - Orario di lavoro in una settimana tipo, compresi straordinari retribuiti e non retribuiti (media), per uomini e donne (di età compresa tra i 20 e i 45 anni) che vivono con moglie/marito/partner e hanno almeno un figlio di età inferiore a 12 anni

		1-19 ore	20-34 ore	35-45 ore	Più di 45 ore a settimana
Repubblica Ceca	Uomini	1,2	1,2	43,3	54,3
	Donne	1,9	10,3	69,2	18,7
Polonia	Uomini	2,0	4,0	40,9	53,0
	Donne	6,5	8,4	49,0	36,1
Germania	Uomini	1,4	2,1	63,7	32,9
	Donne	27,2	28,2	38,1	6,4
Spagna	Uomini	0,8	4,2	51,3	43,7
	Donne	5,7	13,3	63,8	17,1
Belgio	Uomini	4,2	3,3	60,0	32,5
	Donne	13,5	37,8	37,8	10,8
Portogallo	Uomini	4,1	1,0	60,2	34,7
	Donne	10,1	2,2	68,8	18,8
Regno Unito	Uomini	2,0	10,7	50,0	37,3
	Donne	28,7	28	33,8	9,6
Norvegia	Uomini	0,5	6,6	67,2	25,7
	Donne	11,4	27,1	54,8	6,6
Finlandia	Uomini	0,6	5,3	68,4	25,7
	Donne	3,2	16,1	69,7	11
Svezia	Uomini	0	4,4	74,2	21,4
	Donne	4,1	30,1	58,9	6,8
Danimarca	Uomini	1,7	1,7	74,8	21,8
	Donne	2,8	25,5	61,7	9,9

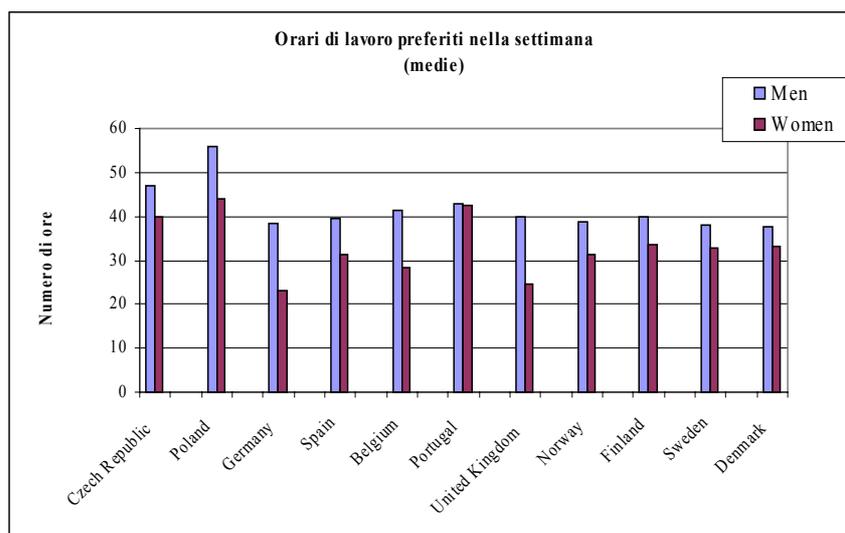
Fonte: *European social survey*, 2005 (prima versione), paesi selezionati. I dati sono ponderati per correggere le differenze tra i diversi paesi nella selezione del campione.

RPS

Barbara Hobson, Ann-Zofie Duvander, Karin Halldén

Negli altri paesi la maggior parte degli uomini e delle donne lavorano 35-45 ore a settimana, con percentuali particolarmente alte nel caso degli uomini e delle donne dei paesi scandinavi. In Belgio, nel Regno Unito e in Germania lavora part-time una proporzione notevole di donne rispetto agli altri paesi (più del 50% lavorano 34 ore o meno). Nei paesi scandinavi lavorano part-time oltre un terzo delle donne. Non rientra in questo modello la Finlandia, che ha una lunga tradizione di lavoro full-time delle donne. Il lavoro part-time non sembra costituire un'opzione per molte donne neppure in Spagna, in Portogallo e nei paesi dell'ex blocco socialista.

*Grafico 1 - Quale orario di lavoro gli uomini e le donne sceglierebbero, considerati gli aumenti di retribuzione con orari più lunghi e le riduzioni con orari più corti (nei paesi europei selezionati, età compresa tra 20 e 45 anni)*



*Nota:* Sono inclusi nel campione gli intervistati di età compresa tra i 25 e i 45 anni che vivono con moglie/marito/partner e hanno almeno un figlio di età inferiore a 12 anni. Le domanda posta sono: *A prescindere dall'orario di lavoro stabilito dalla legge o dal contratto, quante ore alla settimana lavori/lavoravi normalmente (nel tuo impiego principale), compresi gli straordinari retribuiti o non retribuiti?* e *Quante ore alla settimana sceglieresti di lavorare, tenendo presente che la tua retribuzione aumenterebbe o diminuirebbe a seconda del tuo orario di lavoro?*

*Fonte:* European social survey (prima versione), paesi selezionati (3423 intervistati).

La domanda sull'orario lavorativo settimanale medio chiama in causa le capacità, poiché viene chiesto alle persone quante ore alla settimana sceglierebbero di lavorare sapendo che il loro guadagno aumenterebbe o diminuirebbe a seconda dell'orario di lavoro. Non stupisce pertanto che l'orario prescelto sia abbastanza vicino all'orario effettivo settimanale (grafico 1). In tutti i paesi tranne uno (la Polonia, dove le medie sono superiori al 45%), gli uomini preferirebbero in media lavorare poco meno rispetto alle ore effettive. Possiamo concludere che gli uomini cechi e polacchi, quando indicano in 47 e in 55,4 ore settimanali il loro orario preferito, si riferiscono alle restrizioni economiche delle loro vite piuttosto che alle reali preferenze, soprattutto alla luce del loro dichiarato interesse a trovare impieghi che consentano di conciliare il lavoro con le responsabilità familiari (circa il 90%). Negli altri paesi la maggior parte degli uomini preferirebbe lavorare in media 40 ore (impiego full-time). Mettendo a confronto gli orari di lavoro preferiti dagli uomini e dalle donne (grafico 1), possiamo notare che in generale le donne lavorerebbero meno ore rispetto agli uomini. In questo caso le eccezioni sono le donne portoghesi e polacche, che dichiarano di preferire un orario di lavoro leggermente più lungo, anche se il loro orario di lavoro medio è vicino o superiore alle 40 ore settimanali. In termini di preferenze il divario tra i generi è maggiore nel Regno Unito, in Belgio e in Germania (grafico 1).

In Portogallo non appaiono differenze di genere nelle preferenze che riguardano l'orario di lavoro (circa 42 ore settimanali). Anche nei paesi scandinavi possiamo osservare come la maggior parte degli uomini preferisca un orario settimanale quasi full-time, mentre la maggior parte delle donne preferirebbe un orario settimanale ridotto di cinque o sei ore<sup>13</sup>.

### *3. Il lavoro di cura e le sue conseguenze*

Le capacità e le pratiche intese a raggiungere un equilibrio tra lavoro e vita familiare sono intimamente connesse con le aspettative riguardo a

<sup>13</sup> In Svezia si è discusso a lungo sull'opportunità di ridurre l'orario di lavoro settimanale. I sindacati industriali (composti in maggioranza da uomini) chiedevano l'aumento delle settimane di vacanza – che adesso sono sei – mentre i sindacati del settore dei servizi (composti in prevalenza da donne) chiedevano la riduzione dell'orario di lavoro settimanale, senza peraltro riuscire a ottenerla.

chi deve sottrarre tempo al lavoro per dedicarsi alla cura dei figli. A proposito di riduzione dell'orario di lavoro e di tempo riservato ai congedi parentali, analizzeremo ora le risposte alle domande che riguardano da una parte la quantità di tempo riservato ai congedi parentali o di maternità e al lavoro part-time e, dall'altra, le conseguenze percepite. Poiché le domande della *European social survey* sono rivolte solo alle donne (con almeno sei mesi di esperienza nel mercato del lavoro) e non agli uomini, si suppone che siano solo le donne a sottrarre tempo al lavoro per dedicarlo alla famiglia, e che siano loro dunque a pagare il prezzo dell'interruzione dal lavoro per dedicarsi alla cura. Abbiamo così rilevato che la maggioranza delle donne prende un anno di congedo di maternità full-time, con l'eccezione del Portogallo (dove solo il 26% usufruisce di un congedo)<sup>14</sup>. Tra le donne che non usufruiscono di alcun congedo full-time la proporzione più elevata riguarda le spagnole, con circa il 23%.

In tutti i paesi presi in esame una proporzione significativa di donne riduce l'orario di lavoro quando ha una famiglia. Questo non vale però per la Polonia, la Repubblica Ceca e la Finlandia, dove la grande maggioranza delle donne (più dell'80%) dichiarano di non aver lavorato part-time dopo la maternità. Molte donne del Regno Unito (56%), della Germania (50%) e della Svezia (43%) dichiarano di essere passate dal full-time al part-time per più di un anno per dedicarsi alla cura dei figli. Queste percentuali sono elevate anche in Norvegia e in Belgio (rispettivamente il 43 e il 41%).

Come percepiscono queste donne le conseguenze dell'utilizzo del congedo o del lavoro part-time per dedicarsi alla cura dei figli? Una donna su due del Regno Unito (50%) afferma che il congedo di maternità ha avuto un effetto negativo sulla propria carriera. Questa percentuale è alta anche in Germania (44%). Negli altri nove paesi l'affermazione è condivisa da un proporzione di donne che va dal 15 e al 30%. Lo stesso schema vale per il lavoro part-time. Il 55% delle donne del Regno Unito e il 45% delle donne tedesche ritengono che la riduzione dell'orario di lavoro dovuta al lavoro familiare abbia avuto conseguenze negative sulla propria carriera professionale. In entrambi questi paesi le percentuali di donne che lavorano part-time sono elevate. Inoltre i loro governi hanno introdotto di recente una legislazio-

<sup>14</sup> In Portogallo, Spagna e Polonia una proporzione significativa di donne – il 46% in Portogallo, il 29% in Spagna, il 24% in Belgio e il 20% in Polonia – usufruisce di un congedo non superiore a 6 mesi.

ne che consente ai genitori di ridurre l'orario di lavoro per dedicarsi alla famiglia. Con riferimento all'orario di lavoro dei padri, entrambi i paesi sono classificabili nella categoria dei regimi di orario lunghi (Plantenga e al., 1999), nei quali una proporzione notevole di padri, oltre un terzo, lavora più di 45 ore alla settimana.

Se guardiamo ai diversi paesi europei possiamo notare un divario tra il valore che gli uomini attribuiscono alla famiglia e alla conciliazione e le pratiche effettive. Possiamo supporre che vi siano differenze nella capacità dei singoli uomini di raggiungere un bilanciamento per la conciliazione tra il lavoro e la cura dei figli. Se prendiamo in esame gli orari di lavoro medi e i modelli tradizionali di genere possiamo rilevare che gli ostacoli maggiori sono presenti in due paesi dell'ex blocco socialista, in Spagna e in Portogallo, mentre nei paesi del Nord Europa gli ostacoli sono al livello più basso. Nei fatti però il divario maggiore tra le attitudini manifestate dagli uomini per quanto riguarda le norme sulla parità di genere nella cura dei figli e ciò che realmente fanno si riscontra nei paesi scandinavi, se si considerano i loro orari di lavoro effettivi e la loro disponibilità a lavorare e a guadagnare di meno. Il nostro approccio delle capacità presume che il contesto istituzionale possa favorire le pratiche di conciliazione da parte degli uomini. Per questa ragione l'incongruenza fra attitudini e pratiche reali sembra più pronunciata nei tre paesi scandinavi, dato che Danimarca, Norvegia e Svezia hanno promosso politiche proattive che consentono agli uomini di partecipare di più all'attività di cura.

#### *4. Politiche proattive a favore della paternità: l'esperimento scandinavo*

A metà degli anni '90 i governi dei paesi scandinavi (Norvegia, Svezia e Danimarca) hanno introdotto un nuovo concetto politico, la quota di paternità, iniziativa mirata a incrementare il tempo del congedo parentale a favore degli uomini. Per diversi motivi questa scelta può essere considerata una politica proattiva a favore della paternità. Diversamente dalle politiche sulla flessibilità e sulla condivisione del lavoro di cura tra i genitori, la quota di paternità era mirata specificamente a favorire il lavoro di cura degli uomini. Le politiche messe in atto prevedevano incentivi e sanzioni per spingere i genitori a usufruire di questo beneficio. Inoltre, sia in Norvegia sia in Svezia, la legge è stata supportata da una campagna promossa dal governo per incrementare la condivisione del lavoro di cura e della prestazione di cura da parte

RPS

Barbara Hobson, Ann-Zofie Duvander, Karin Halldén

degli uomini, con l'obiettivo di modificare nel lungo periodo i vecchi equilibri fondati sul genere.

Fra questi tre paesi la Danimarca ha introdotto la quota di paternità meno flessibile e di durata più breve. Ai padri sono state riservate due settimane alla fine del congedo parentale, che è stato ridotto nel 2001 dal nuovo governo liberal-conservatore. In Norvegia e in Svezia la quota di paternità non è stata oggetto di particolari controversie. In entrambi i paesi la motivazione che giustificava la quota era duplice: incrementare il contatto e il coinvolgimento degli uomini nella vita familiare e riequilibrare il lavoro di cura tra uomini e donne. La Norvegia ha dato più importanza al secondo aspetto, il che si è tradotto in una più forte pressione sui padri perché assumessero maggiori responsabilità. Il ministro degli Affari sociali ha definito questa politica «forza dell'amore» (riportato in Rostgaard, 2002, p. 250).

La politica svedese differisce da quella norvegese per molti aspetti. In Norvegia, ad esempio, i padri devono utilizzare il beneficio full-time, mentre la Svezia è molto più flessibile. In Svezia la quota di paternità va perduta in caso di mancato utilizzo (la famiglia perde l'intero mese se il padre non ne fa uso), mentre in Norvegia quel mese è addizionale. Tuttavia nel dibattito pubblico svedese il «mese del padre», pur comportando la perdita di un mese, è considerato come un diritto piuttosto che un obbligo, una facoltà a disposizione degli uomini per avere più contatto con i loro figli.

Nella prossima sezione ci concentreremo sul caso svedese e vedremo come e in che misura la quota di paternità abbia modificato le pratiche tra i genitori dopo la nascita di un figlio. Il caso svedese è ideale per analizzare le capacità di conciliazione, perché il modello di famiglia con due percettori di reddito è stato istituzionalizzato da diversi decenni, e la Svezia è stato il primo paese a de-naturalizzare il beneficio del congedo parentale sin dagli anni '70. Le ideologie che sostengono l'uguaglianza di genere hanno favorito la partecipazione attiva al mercato del lavoro e alla prestazione di cura sia degli uomini sia delle donne. Infine la quota di paternità è stata classificata come un diritto piuttosto che un obbligo alla prestazione di cura.

#### 4.1 Il caso svedese

Il programma svedese sui congedi parentali, introdotto nel 1974, prevedeva il diritto a sei mesi di congedo retribuito dal lavoro dopo la nascita di un figlio. Il periodo di titolarità del diritto fu esteso negli

anni '70 e '80 e raggiunse il picco nel 1989. Alle madri e ai padri con impiego retribuito veniva corrisposto un reddito sostitutivo pari al 90% della retribuzione precedente fino a un tetto relativamente alto e per un periodo di 12 mesi, con possibilità di estendere il congedo per altri tre mesi percependo un'indennità fissa di modesta entità, equivalente a 6 euro al giorno. Negli anni '90 il livello dell'indennità è stato ridotto e, a partire dal 1998, è stato equiparato all'80% della retribuzione precedente. Inoltre, poiché il tetto del reddito di sostituzione non ha seguito la crescita dei redditi, oggi un'ampia percentuale di genitori, e in particolare di padri, ricevono meno dell'80% pattuito, anche se alcuni datori di lavoro coprono una parte maggiore della quota di reddito perduta. Di fatto tutti i dipendenti dello Stato ricevono a titolo di indennità il 90% dell'intera retribuzione, e molti datori di lavoro privati applicano contratti analoghi ai loro dipendenti.

Un'altra importante caratteristica del sistema è che, accettando un beneficio inferiore all'80% della retribuzione, è possibile estendere la durata del congedo. Ciò produce nei fatti un congedo più lungo di quello che era nelle previsioni, se si considera la durata prevista formalmente dalla legge. In media i figli nati nel 1999 stanno a casa con un genitore per un periodo superiore a 16 mesi prima di usufruire di un'altra forma di assistenza all'infanzia (Berggren, 2004). Questa opzione si traduce in un livello di indennità molto inferiore per le madri, che ne sono le più probabili beneficiarie, risultato che tradisce gli intenti delle politiche proattive destinate a ridurre gli squilibri di genere nella ripartizione della cura all'interno delle famiglie. Oltre un quarto di tutte le madri utilizzano il congedo per 18 mesi e oltre.

#### 4.1.1 *Il congedo parentale utilizzato dai padri*

Se è vero che le politiche avviate sin da metà degli anni '70 sono state neutrali da un punto di vista di genere, fino ai primi anni '90 tuttavia la quota di giorni di congedo utilizzati dagli uomini non ha mai superato un decimo del totale a disposizione dei genitori (vedere grafico 2). Oggi gli uomini utilizzano circa il 19% del totale dei giorni di congedo parentale.

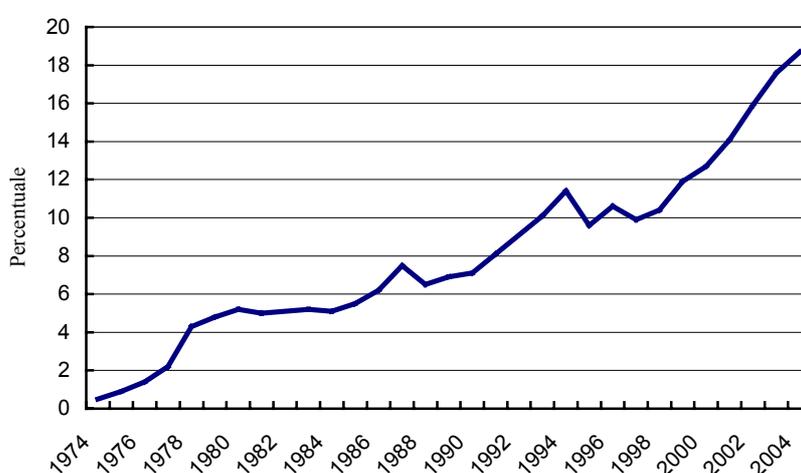
Dopo l'avvio della quota di paternità la proporzione dei congedi parentali riservati ai padri è andata leggermente declinando, ma ciò viene attribuito alla crisi economica di metà degli anni '90 (Hobson e Oláh, 2006). A partire dal 2000 la quota di giorni di congedo parentale utilizzati dai padri sul totale è raddoppiata, riflettendo in effetti la proporzione decrescente di padri che non utilizzano il congedo. La pro-

RPS

Barbara Hobson, Ann-Zofie Duvander, Karin Halldén

porzione di padri che non utilizzano il congedo è scesa da metà a un quinto del totale dei padri. Finora l'introduzione nel 2002 di un secondo mese riservato ai padri non ha mostrato effetti evidenti, ma può essere ancora presto per trarre conclusioni.

Grafico 2 - Quota di giorni di congedo parentale utilizzati dai padri sul totale



Fonte: I dati si riferiscono ai calcoli di Duvander basati sui Registri della Direzione nazionale della sicurezza sociale svedese.

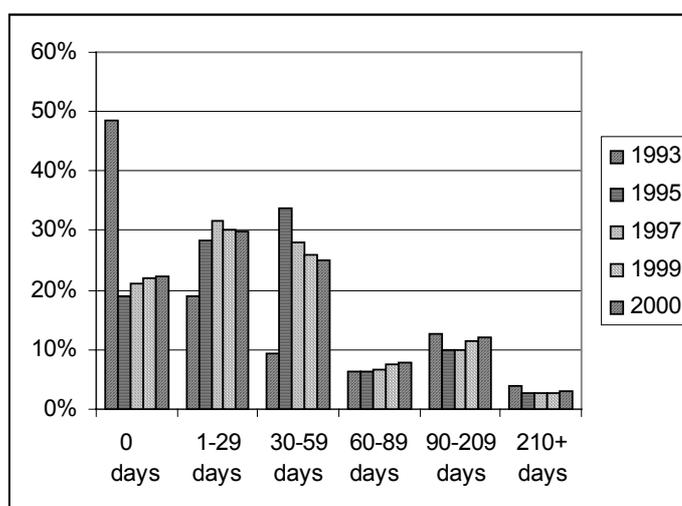
La maggior parte degli uomini utilizzano da uno a due mesi di congedo. I padri che utilizzano un congedo più lungo sono quelli con reddito più elevato e più sicuro, anche se il tetto di reddito per l'indennità scoraggia i congedi più lunghi (Nyman e Pettersson, 2002; Sundström e Duvander, 2002). Meno propensi a utilizzare il congedo sono i padri inseriti poco stabilmente nel mercato del lavoro: quelli privi di impiego, che usufruiscono di prestazioni del welfare o che hanno redditi bassi sono i più rappresentati tra i padri che non utilizzano il congedo (Nyman e Pettersson, 2002). In altre parole i padri che riceverebbero un beneficio modesto durante il congedo parentale scelgono spesso di non utilizzare il congedo. La stretta connessione tra reddito e benefici al nucleo familiare è una delle principali ragioni per cui la famiglia con due percettori di reddito è così diffusa in Svezia, ma si traduce anche

in uno svantaggio eccessivo per i genitori non inseriti nel mercato del lavoro (o che lo sono temporaneamente). Poiché gli immigrati hanno una situazione molto peggiore nel mercato del lavoro, è ragionevole aspettarsi un utilizzo differente dei congedi da parte dei genitori immigrati rispetto a quelli nati in Svezia<sup>15</sup>. In effetti usufruisce del diritto al congedo parentale una proporzione molto minore di padri immigrati, in particolare dai paesi dell'Africa, dell'Asia e del Medio Oriente, rispetto ai padri nati in Svezia e a quelli di altri paesi del Nord Europa. Tuttavia i padri immigrati che usufruiscono effettivamente del congedo tendono a utilizzare un numero maggiore di giorni rispetto ai padri nati in Svezia.

RPS

Barbara Hobson, Ann-Zofie Duvander, Karin Halldén

*Grafico 3 - Utilizzo del congedo parentale da parte dei padri fino al 4° anno di vita dei figli*



*Fonte:* Dati tratti dalla Direzione nazionale della sicurezza sociale svedese.

<sup>15</sup> Durante la crisi economica degli anni '90, quando è stato introdotto il mese di congedo per i padri, la situazione di questi immigrati nel mercato del lavoro è peggiorata.

#### 4.1.2 Un'indagine sul congedo parentale

La più recente indagine sul congedo parentale si concentra sulla lunghezza del congedo dei padri e delle madri in Svezia<sup>16</sup>. Ai genitori di bambini nati nel 1993 e nel 1999 (due anni prima e quattro anni dopo l'introduzione del congedo per i padri) sono state poste domande relative alla lunghezza del congedo parentale, diversamente da molti altri studi basati sui dati di registro che fanno riferimento al benefit giornaliero del congedo parentale (Berggren, 2004)<sup>17</sup>. L'indagine include domande su ciò che le singole persone fanno e ciò che possono immaginare di fare (riflessioni su ciò che Sen intende come mezzi e capacità), rivelandone le strategie e le motivazioni che spingono a scegliere il congedo parentale in relazione ai rispettivi partner. Inoltre gli intervistati sono sollecitati a esprimere un giudizio sui modi per raggiungere un equilibrio tra lavoro e famiglia.

La tabella 3 mostra i risultati delle analisi di regressione, separate per gli uomini e per le donne, relative all'impatto di vari fattori sulla lunghezza del congedo parentale. Il fatto che il modello rifletta più appropriatamente la condizione dei padri indica che le variabili scelte per queste analisi spiegano meglio i fattori alla base della lunghezza del congedo dei padri piuttosto che delle madri.

È ovvio che il congedo più lungo di un genitore riduce la lunghezza del congedo dell'altro genitore e che i padri hanno fatto uso maggiore dei congedi dopo l'introduzione della quota per i padri (tabella 3). L'età, che è negativa per il congedo dei padri e positiva per quello delle madri, suggerisce che le diverse situazioni lavorative nel corso della vita possono influenzare la capacità degli uomini e delle donne di utilizzare il loro diritto alla cura.

<sup>16</sup> Pochi studi analizzano i fattori che influenzano l'utilizzo del congedo sia delle madri sia dei padri. A farlo provvede questa indagine condotta nel 2003 dalla Direzione nazionale della sicurezza sociale svedese, basata su interviste telefoniche a un campione casuale di 4000 genitori biologici o adottivi di bambini nati nel 1993 e nel 1999. Le risposte, fornite dall'80% degli intervistati, sono state collegate ai dati di registro sui redditi, sul congedo parentale e su altri schemi di sicurezza sociale (per maggiori dettagli vedere National social insurance board, 2003).

<sup>17</sup> Poiché molti genitori dividono il congedo in parti di giornate, la domanda relativa alla lunghezza del congedo parentale risulta più utile per calcolare la misura effettiva piuttosto che l'utilizzo dei dati di registro sui giorni di congedo utilizzati.

Nel caso delle donne un'età più elevata può indicare il fatto che la loro posizione di lavoro è sicura, e ciò può favorire la scelta di un congedo parentale più lungo.

Nel caso degli uomini diventare padri a un'età più elevata significa spesso avere posizioni di lavoro che comportano maggiori responsabilità, rendendo così più difficoltosa la richiesta di un congedo parentale lungo.

Studi precedenti (Sundström e Duvander, 2002) e ricerche in corso dimostrano che l'istruzione più elevata sia degli uomini sia delle donne è connessa con una maggiore lunghezza del congedo per i padri ma non per le madri, e ciò può riflettere tanto le norme di genere quanto la tendenza delle donne a lavorare in contesti lavorativi che favoriscono l'impegno familiare di un genitore, ma caratterizzati da segregazione di genere.

Tabella 3 - Modelli di regressione sull'utilizzo del congedo parentale da parte di padri e madri misurato in settimane

	Congedo del padre	Congedo della madre
Congedo parentale dell'altro genitore	-0,184***	-0,731***
Figli nati nel 1993 (riferimento=1999)	-0,047	2,306**
Numero di figli nati prima del 1993	-0,727***	-2,402***
Età	-0,151***	0,658***
Livello d'istruzione	0,343*	-0,169
Reddito		
Molto basso	-2,330**	3,545**
Mediamente basso	1,078**	2,634**
Mediamente alto (di riferimento)	Rif.	Rif.
Molto alto	-0,540	-2,994
Età dell'altro genitore	0,233***	-0,184*
Livello d'istruzione dell'altro genitore	0,757***	0,169
Reddito dell'altro genitore		
Molto basso	-0,935	-6,734***
Mediamente basso	-1,020*	-1,072
Mediamente alto (di riferimento)	Rif.	Rif.
Molto alto	1,410	1,213
Settore di lavoro		
Amministrazione locale (di riferimento)	Rif.	Rif.
Privato	-2,258***	-3,526***
Stato	-1,768**	-4,806***
Beneficio extra del datore di lavoro	4,352***	4,231***

RPS

Barbara Hobson, Ann-Zofie Duvander, Karin Halldén

segue *Tabella 3 - Modelli di regressione sull'utilizzo del congedo parentale da parte di padri e madri misurato in settimane*

	Congedo del padre	Congedo della madre
Lavoro misto e congedo parentale	4,121***	1,464
Settore di lavoro dell'altro genitore		
<i>Amministrazione locale (di riferimento)</i>	<i>Rif.</i>	<i>Rif.</i>
Privato	-0,212	-0,540
Stato	0,279	-0,146
Beneficio extra del datore di lavoro per l'altro genitore	1,199*	-0,455
Lavoro misto e congedo parentale dell'altro genitore	0,603	1,926*
R <sup>2</sup>	0,243	0,173

\* p<0,10.

\*\* p<0,05.

\*\*\* p<0,01.

*Nota:* La lunghezza del congedo parentale, sia per la madre sia per il padre, è misurata in settimane e si basa sull'informazione fornita dai genitori. Il congedo parentale concerne i figli nati nel 1993 e nel 1999. Il numero di fratelli più grandi si riferisce a quelli che vivevano ancora in famiglia al momento dell'intervista. I dati relativi all'età della madre e del padre e al livello d'istruzione provengono dalle informazioni di registro. Il livello d'istruzione si presenta come una variabile continua in seguito a test che indicano l'apparente linearità dell'effetto. Il reddito è misurato al netto delle tasse nell'anno precedente alla nascita del figlio (1993 o 1999). Non è possibile misurare quello dell'anno stesso o quello successivo alla nascita del figlio poiché il reddito è fortemente influenzato dalla lunghezza del congedo parentale. Il settore di lavoro si basa sui dati di registro e si divide fra Stato, amministrazione locale e settore privato. Non abbiamo unificato Stato e amministrazione locale (nel settore pubblico) perché le condizioni possono variare notevolmente, soprattutto se si considera che le politiche sul congedo parentale hanno privilegiato molto di più il settore statale rispetto a quello municipale. Il fatto che un genitore abbia usufruito o meno di un beneficio extra del datore di lavoro risulta dalle risposte alle interviste, non esistendo al riguardo un'informazione di registro. Lo stesso vale per l'informazione relativa al lavoro misto e al congedo parentale dell'altro genitore.

Nella prospettiva delle capacità il forte impatto del livello dei redditi da lavoro prima della nascita dei figli sul livello del beneficio durante il congedo parentale riflette (tabella 3) la forza degli incentivi nell'inserimento del mercato del lavoro, prima ancora che sia considerata la possibilità di diventare genitore. Sappiamo che il reddito da lavoro è correlato positivamente alla scelta della maternità (Andersson, 2000; Duvander e Olsson, 2001; Hoem, 2000). Lo stesso vale per la scelta della paternità da parte degli uomini (Duvander e Olsson, 2001).

In termini di diritto alla cura, ciò riassume bene l'immagine di un bicchiere mezzo vuoto.

Abbiamo anche rilevato che gli uomini con basso reddito usufruiscono di un congedo breve, oppure non ne usufruiscono affatto. Ciò può indicare tanto una situazione di impiego poco sicura quanto la scarsità del beneficio che gli uomini percepiscono. Entrambe le situazioni ostacolano la capacità di esercitare il proprio diritto alla prestazione di cura. I nostri risultati suggeriscono inoltre che un basso reddito degli uomini influenza la capacità delle loro partner/mogli, le quali tendono a chiedere congedi più brevi (tabella 3) a causa della necessità del reddito di queste ultime (e non solo dell'80% del reddito assicurato dal congedo), in un'economia familiare caratterizzata dai bassi guadagni del partner/marito. In alternativa le donne con impieghi scarsamente retribuiti tendono ancora a utilizzare un congedo molto più lungo rispetto alle donne con redditi più elevati, poiché possono dipendere dal contributo economico del loro partner/marito nella famiglia, mentre nel caso degli uomini l'opposto accade più raramente.

I benefici extra del datore di lavoro estendono la lunghezza del congedo sia per gli uomini sia per le donne (tabella 3). La prima conclusione che possiamo trarre è che il reddito extra compensa la perdita di reddito, come risulta dall'analisi per settore, ma può anche indicare un luogo di lavoro particolarmente *parent-friendly* (ciò avviene più spesso nel settore pubblico). Nel settore privato le aziende che integrano il beneficio adottano ufficialmente una politica di sostegno al congedo parentale.

Lo studio dimostra che gli uomini occupati nel settore privato utilizzano un congedo più breve, mentre i dipendenti dello Stato utilizzano congedi più brevi di quelli impiegati nelle amministrazioni locali. Una spiegazione possibile per i congedi più lunghi nell'amministrazione locale sta nel fatto che questo settore contempla molti impieghi a prevalente presenza femminile e che in questi impieghi è più facile usufruire di congedi sia per gli uomini sia per le donne.

RPS

Barbara Hobson, Ann-Zofie Duvander, Karin Halldén

La flessibilità della vita lavorativa, che riflette anche le culture presenti nei luoghi di lavoro, sembra avere qualche impatto sulla reale possibilità degli uomini di chiedere periodi di congedo più lunghi. I padri che riescono a combinare lavoro e congedo parentale usufruiscono di un congedo più lungo; all'epoca della ricerca oltre un terzo dei padri aveva un orario di lavoro flessibile. Questi padri, in effetti, possono essere stati più interessati alla cura dei figli e avere scelto un impiego e un posto di lavoro che assicurassero loro una maggiore flessibilità. Alcuni studi più recenti evidenziano il fatto che le attitudini positive o negative del datore di lavoro sono un fattore determinante ai fini dell'utilizzo del congedo parentale da parte degli uomini (Näsman, 1992) e possono essere anche un fattore degli schemi di lavoro flessibile. Tali schemi però, al di là delle attitudini dei singoli datori di lavoro o dei manager, possono riflettere le nuove normative riguardo alla conciliazione tra impiego e lavoro di cura in determinate aziende.

#### 4.1.3 Culture aziendali e congedo parentale

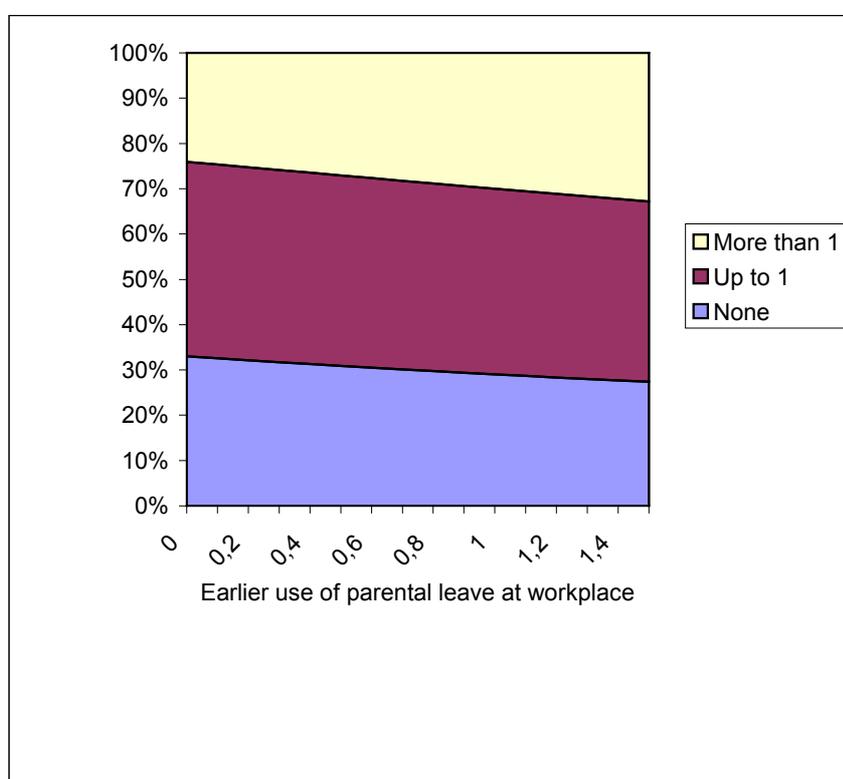
La ricerca dimostra in maniera convincente che le culture presenti nei luoghi di lavoro influiscono sull'esercizio effettivo del diritto al congedo parentale da parte degli uomini (Bygren e Duvander, 2004; 2006).

Considerando tutti gli uomini che hanno avuto figli nel 1997 e nel 1999 a Stoccolma, e poi mettendoli in collegamento con i loro posti di lavoro, Duvander e Bygren (2004)<sup>18</sup> costruiscono un unico database dal quale cogliere alcuni effetti sul congedo parentale dovuti alla cultura del luogo di lavoro (grafico 4). Tenuto conto dell'età, del reddito, dell'istruzione e del possesso di un impiego per un certo numero di anni precedenti in un posto di lavoro, la ricerca dimostra che a influenzare la quota di utilizzo dei giorni di congedo è il fatto che, prima di loro, altri padri abbiano usufruito o meno del congedo, con un effetto a palla di neve. Nella prospettiva delle capacità possiamo ritenere che quanto più alto è in un'azienda il numero di uomini che usufruiscono del congedo tanto minore è il rischio di una penalizzazione in termini di retribuzione o di carriera: i numeri sono una garanzia. I luoghi di lavoro con forte presenza di uomini hanno influenza anche sul numero di madri che usufruiscono del congedo ma, data la segre-

<sup>18</sup> I due studiosi utilizzano un sottocampione tratto da un database di tutti i residenti a Stoccolma negli anni '90, e poi i dati di registro per collegare le persone ai loro posti di lavoro.

gazione di genere verticale e orizzontale del mercato del lavoro svedese, il luogo di lavoro è più importante per la misurazione della lunghezza del congedo dei padri.

Grafico 4 - Utilizzo previsto del congedo parentale nel posto di lavoro del padre considerando la proporzione di uomini che hanno usufruito del congedo



*Nota:* Controllo effettivamente svolto sulle caratteristiche individuali, l'età, l'istruzione e il precedente possesso di un impiego.

*Fonte:* Bygren e Duvander (2004).

#### 4.1.4 Ragioni addotte per ripartire il congedo

Implicite nelle ragioni addotte per ripartire il congedo tra i genitori sono le norme relative a ciò che da padri e madri ci si aspetta dicano e

facciano. Norme che gettano luce anche sulle sfaccettature dell'agire e delle capacità, sulle percezioni di ciò che è possibile e sulle condizioni soggettive dell'efficacia necessarie per esercitare una richiesta a favore di se stessi.

Tornando all'indagine sull'utilizzo del congedo da parte dei genitori, alla domanda sulle ragioni per cui il congedo è stato ripartito nel modo prescelto, molte donne rispondono che desideravano stare a casa la maggior parte del tempo<sup>19</sup>. Quando ai genitori viene chiesto se avrebbero preferito una differente ripartizione del congedo, pochi, soprattutto tra le donne, esprimono un'insoddisfazione riguardo al modo in cui è stato ripartito il congedo. Tuttavia, quasi un quinto dei padri avrebbe preferito ripartire il congedo in modo più equo. Questi uomini svedesi si sentono in diritto di chiedere più tempo da dedicare alla cura, ma quasi nessun padre sostiene che avrebbe preferito ripartire il congedo esattamente a metà. Il risultato va al di là di quanto possa essere fattibile per la maggior parte dei padri in una società che promuove la paternità attiva, ma sottolinea anche l'esistenza di situazioni di lavoro caratterizzate da segregazione di genere e di differenze retributive di genere (Hobson, 2003).

Sia gli uomini sia le donne affermano che a determinare la ripartizione del congedo è il lavoro degli uomini; quasi un quinto sia delle madri che dei padri ritengono più importante il lavoro del padre. Possiamo interpretare questa risposta come una semplice funzione del fatto che le donne tendono a guadagnare meno degli uomini. Tuttavia ciò che gli uomini e le donne fanno in relazione alle opzioni e alle scelte del loro partner è condizionato dai modelli di genere nel lavoro e nella cura in una determinata società. Tali modelli si rispecchiano nell'organizzazione degli orari di lavoro e nelle culture organizzative del luogo di lavoro (Bekkengen, 2002), limitando le pratiche di conciliazione non solo delle donne ma anche degli uomini.

<sup>19</sup> Nell'indagine si chiedeva se il congedo era così ripartito perché il padre desiderava stare a casa la maggior parte del tempo, ma pochi uomini e poche donne hanno addotto questa ragione per giustificare la ripartizione del congedo, dato che sono pochi gli uomini che hanno utilizzato la maggior parte del congedo. Questo non ci permette di analizzare il diritto o la richiesta di ripartire il congedo da parte degli uomini. La questione, affrontata da Haas, Allard e Hwang (2002), è considerata rilevante.

Tabella 4 - Risposte relative a ciò che potrebbe favorire un migliore equilibrio tra vita e lavoro

	Percentuale di donne	Percentuale di uomini
Orario di lavoro flessibile	7,7	9,7
Meno ore di lavoro	48,8	61,7
Orario di lavoro flessibile o meno ore di lavoro del partner	12,7	5,4
Aiuto dell'altro genitore	6,9	1,2
Aiuto di parenti	5,4	3,7
Migliore economia	18,6	18,4

Nota: Le mancate risposte, le risposte «Non so» e «Altro», che equivalgono al 18% delle risposte, sono escluse dalla tabella.

Riguardo a ciò che potrebbe favorire un migliore equilibrio tra vita e lavoro, la riduzione dell'orario di lavoro appare come un fattore cruciale dell'equazione per uomini e donne che hanno figli piccoli (tabella 4). Il lavoro flessibile non sembra rappresentare una soluzione che può accrescere le capacità di conciliazione per gli uomini e per le donne. A indebolire le capacità sembra essere la ristrettezza del tempo piuttosto che la mancanza di flessibilità. Altrettanto importante ai fini della crescita delle capacità, sia per gli uomini sia per le donne, è il miglioramento dell'economia domestica. Qui è possibile cogliere un insieme di aspetti riguardanti le capacità, ad esempio l'impossibilità di acquistare servizi, che in Svezia sono piuttosto cari. E ciò può anche riflettere una mancanza di *agency* nell'ottica di una riduzione del tempo di lavoro. Nel caso degli uomini ciò potrebbe comportare una pressione tale sui redditi da costringerli a lavorare in luoghi poco favorevoli alla conciliazione, che richiedono più tempo di lavoro e una disponibilità a lavorare durante i weekend o a prestare lavoro straordinario (secondo l'indagine Ess oltre il 20% degli uomini svedesi lavora più di 45 ore la settimana). In termini di azione da parte di uno dei partner che influenza anche l'altro, alcune donne sembrano convinte di avere molta più possibilità di raggiungere un equilibrio tra vita e lavoro se il loro partner lavorasse di meno e in modo più flessibile (nell'indagine Ess le donne svedesi sostengono che i loro partner lavorano nei weekend più di una volta al mese).

Nella cornice delle capacità, le culture organizzative del luogo di lavoro e le situazioni di lavoro sembrano avere sempre più importanza ai fini dell'utilizzo del congedo parentale e della conciliazione sia per gli

uomini sia per le donne. Gli studi svedesi sul congedo parentale ne indicano le molte sfaccettature. Il nostro studio si innesta nel solco di questa letteratura, mostrando come i benefici extra dei datori di lavoro accrescano la lunghezza del congedo tanto per i padri quanto per le madri. Ad accrescere la lunghezza del congedo nel caso dei padri è anche la capacità di combinare lavoro e congedo. Sembra invece trascurabile l'influenza della situazione di lavoro del partner sulla lunghezza del congedo, tanto per i padri quanto per le madri. Anche se i genitori dichiarano di dare priorità alla situazione di lavoro dei padri nella ripartizione del congedo, sembra che l'influenza sulla lunghezza del congedo delle madri sia minima. Un'interpretazione possibile è che la flessibilità delle politiche che consentono ai genitori di accrescere la lunghezza con una compensazione ridotta fa sì che la lunghezza totale del congedo sia inferiore e non produca quel gioco a somma zero tra genitori che ci si potrebbe aspettare.

### 5. Conclusioni

Le donne e gli uomini che cercano di creare un equilibrio tra vita e lavoro che consenta la partecipazione sia al lavoro sia alla cura si trovano di fronte a questioni che riguardano i costi economici e sociali di lungo e di breve periodo, la decurtazione del reddito, il reddito potenziale, il minore contatto e il legame con i figli. Le crescenti aspettative delle donne che desiderano un maggiore inserimento nel mercato del lavoro dopo la maternità entrano spesso in conflitto con gli interessi degli uomini che vogliono assicurarsi una carriera e un reddito sicuro. Le crescenti aspettative dei padri che desiderano avere più tempo da dedicare ai figli urtano talvolta con quelle delle madri che ritengono di essere più titolate a godere dei benefit legati alla cura e del diritto alla riduzione del tempo di lavoro. Questi vincoli normativi e strutturali chiamano in causa le pratiche di conciliazione e le capacità dei genitori di creare un equilibrio tra vita e lavoro. L'espressione *worklife balance*, che appare sempre più di frequente nei documenti di lavoro e nelle ricerche finanziate dall'Ue sulla conciliazione, non coglie appieno queste tensioni né la cornice multidimensionale in cui sono inserite le strategie a favore della conciliazione. Inoltre, la sua parvenza essenzialmente neutrale da un punto di vista di genere nasconde norme e pratiche basate sul genere che predominano nei luoghi di lavoro, in base ai quali i padri che vogliono usufruire di un lungo congedo o ri-

durre l'orario di lavoro per dedicarsi ai figli si scontrano spesso con i pregiudizi dei datori di lavoro e dei colleghi (Näsman, 1992), mentre si dà per scontato che le madri interromperanno il rapporto di impiego a causa della maternità<sup>20</sup>. Una ricerca svedese dimostra che in effetti i singoli uomini subiscono una più forte penalizzazione sulle retribuzioni future rispetto alle donne per dedicarsi al lavoro di cura (Albrecht e al., 1999). Per la maggior parte delle donne, tuttavia, la penalizzazione dovuta al lavoro di cura può essere misurata statisticamente nella discriminazione da loro subita in termini di assunzioni e di retribuzioni (Mandel e Shalev, 2003). Nel nostro campione e negli studi Eurobarometer sono le donne europee a subire gli effetti negativi sulla carriera e sulla professione che derivano dal tempo sottratto all'impiego e dedicato alla cura (Sjöberg, 2004).

Con riferimento alle nostre società europee possiamo osservare che la conciliazione delle responsabilità del lavoro e della famiglia, che costituisce una specie di «mantra» nei documenti e nel dibattito in seno all'Ue, è stato interiorizzato dagli uomini e dalle donne come un modello, un obiettivo da raggiungere. Una quota tra l'85 e il 95% dei padri e delle madri con figli minori di 12 anni sostiene che la possibilità di conciliare la famiglia e il lavoro è stata considerata con attenzione all'atto della scelta del lavoro<sup>21</sup>. Tuttavia gli orari di lavoro degli uomini e la loro capacità di scegliere di lavorare meno ore segnalano l'esistenza di un divario tra il modello di riferimento e la pratica reale. Ciò che osserviamo è la dissoluzione del modello di famiglia del *male breadwinner*, ma non dei presupposti che ne sono alla base e che pervadono i luoghi di lavoro e i regimi di orario basati sul genere, rifletten-

<sup>20</sup> Fino ad oggi non sono stati portati davanti alla Corte di Giustizia europea casi di uomini che hanno perso il lavoro dopo il congedo parentale. Vi sono però due casi in cui gli uomini rivendicano i loro diritti di padri: uno è il caso Hoffman (C-184/83), spesso citato, che riguarda il rigetto da parte dell'Ue della petizione di un padre che rivendicava il diritto al congedo parentale, del quale si è discusso molto tempo dopo che la Direttiva sul congedo parentale era stata approvata. L'altro caso concerne il rigetto della richiesta avanzata da 144 dipendenti maschi della Renault (diventati padri), che contestavano la scelta di assegnare il beneficio solo alle madri dopo la nascita di un figlio (C-218798: Obdoulaye e al.). La Corte ha accolto la motivazione in base alla quale il congedo di maternità ostacola la carriera, le retribuzioni, la formazione, ecc. delle donne (anche se ricevono l'intera retribuzione). La Corte non ha neppure contemplato la possibilità che gli uomini potessero usufruire del congedo per la cura dei figli.

<sup>21</sup> In Finlandia le percentuali sono inferiori di circa 10 punti.

dosi nelle norme sociali che individuano chi dovrebbe essere responsabile per la cura e chi dovrebbe avere diritto a un impiego in un contesto di mercato del lavoro rigido. Alison Smith, nel suo studio sugli orari che gli uomini dedicano alla cura nelle società europee, sostiene che quanto più si va a Sud tanto meno gli uomini svolgono lavoro di cura. Ci si dovrebbe aspettare la presenza di valori legati alla famiglia meno tradizionali nei paesi del Nord. La nostra analisi sulle pratiche di conciliazione e sulle capacità mette in mostra un quadro più sfumato e complesso. Lo spartiacque più appropriato può non essere quello tra Nord e Sud ma quello tra nuovi e vecchi Stati membri dell'Ue. I paesi con attitudini più conservatrici nei confronti dei diritti del maschio procacciatore di reddito e delle responsabilità delle donne nel lavoro di cura sono la Repubblica Ceca e la Polonia; tra i paesi del versante Sud è più in linea con questo gruppo il Portogallo, ma non la Spagna. Inoltre nella Repubblica Ceca e in Polonia non solo gli uomini, ma anche le donne lavorano molte ore e hanno la più bassa capacità di creare equilibrio tra vita e lavoro. In entrambi i paesi la principale forma di cura dei figli è quella assicurata dai parenti<sup>22</sup>. Nella maggior parte dei casi, con la sola eccezione della Scandinavia, il lavoro di cura dei figli piccoli è svolto a casa da un genitore. Se guardiamo al caso svedese i padri dovrebbero avere più capacità di conciliazione, potendo contare su una legislazione favorevole, su intese istituzionali e su norme sociali che, nel loro insieme, sollecitano la capacità degli uomini di rivendicare l'attività di cura nel posto di lavoro e nella famiglia. Dalla nostra ricerca risulta che oltre un quinto degli uomini preferirebbero usufruire di un congedo parentale più consistente, ma quasi nessuno vorrebbe una ripartizione del congedo alla pari. Di fatto i mesi a disposizione del padre potrebbero di per sé costituire norme vincolanti per molti uomini, che sarebbero così indotti a rivendicare con più forza il congedo.

Analizzando le questioni legate alla conciliazione l'approccio delle capacità ci consente di comprendere le incongruenze e le contraddizioni che emergono nelle pratiche individuali e nei processi decisionali: la pressione della famiglia da una parte e le esigenze e l'ambiente di lavoro dall'altra. Le aspettative normative si intrecciano con il contesto sociale ed economico, con l'«habitus» di ciascuno, ma limitano anche ciò che è possibile immaginare, e questo a sua volta limita l'agire con-

<sup>22</sup> Nella Ees veniva chiesto ai genitori di figli in età non scolastica qual era la loro principale modalità di cura dei figli.

creto e l'acquisizione di mezzi che rendono possibile il cambiamento. È questa l'essenza di ciò che Sen definisce libertà di agire. Il fatto che un modello così profondamente radicato nella divisione di genere in materia di cura e di reddito familiare influenzi ciò che possiamo immaginare e ciò che possiamo attenderci risulta evidente anche nelle domande contenute nel modulo dell'*European social science* sull'impiego e la famiglia, che sono state aggiunte nel 2004. Solo alle donne viene chiesto se hanno usufruito di un periodo di tempo o di un orario ridotto per dedicarsi alla cura dei figli piccoli. Il fatto che non vi siano domande riguardanti il lavoro di cura da parte degli uomini e che il congedo di maternità/parentale sia classificato come congedo full-time significa che non è riconosciuta la tela multiforme che molte coppie stanno tessendo in materia di impiego e di vita familiare: i giorni e le mezze giornate di congedo parentale, poiché il congedo diventa sempre più flessibile in diversi paesi; la legislazione innovativa in vari paesi europei grazie alla quale le persone possono accumulare crediti di tempo da utilizzare dopo la nascita dei figli; i programmi e le possibilità di job-sharing per organizzare un orario di lavoro flessibile in molte aziende.

Queste strategie innovative riflettono un cambiamento nelle capacità delle famiglie *male breadwinner* e una crescente insicurezza dell'impiego. Riflettono anche l'ambizione delle donne di essere più inserite nel mercato del lavoro e le aspirazioni degli uomini di avere più contatto con i figli.

Occorre sviluppare nuove strategie e nuovi progetti di ricerca per cogliere le prospettive e le pratiche di conciliazione degli uomini in questo periodo di cambiamento istituzionale.

### Riferimenti bibliografici

- Albrecht J.W., Per-Anders E., Sundström M. e Vroman S.B., 1999, *Career Interruptions and Subsequent Earnings: A Re-Examination Using Swedish Data*, «Journal of Human Resources», vol. 294, pp. 294-321.
- Andersson G., 2000, *The Impact of Labor-Force Participation on Childbearing Behavior: Pro-cyclical Fertility in Sweden during the 1980s and the 1990s*, «European Journal of Population», vol. 16, pp. 293-333.
- Becker G.S., 1991, *A Treatise on the Family*, Harvard University Press, Cambridge, Mass.
- Bekkengen L., 2002, *Man får välja – om föräldraskap och föräldradeltid i arbetsliv och familjeliv*, Liber, Malmö.

RPS

Barbara Hobson, Ann-Zofie Duvander, Karin Halldén

- Berggren S., 2004, *Flexibel föräldrapenning – hur mammor och pappor använder föräldrapenningen och hur länge de är föräldralediga*, Rfv Analyserar, 2004/14, Stoccolma (Rfv, Riksförsäkringsverket, National social insurance board).
- Bergman H. e Hobson B., 2002, *Compulsory Fatherhood: The Coding of Fatherhood in Sweden*, in Hobson B. (a cura di), *Making Men into Fathers: Men, Masculinities and the Social Politics of Fatherhood*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Bruning G. e Plantenga J. 1999, *Parental Leave and Equal Opportunities: Experiences in Eight European Countries*, «Journal of European Social Politics», vol. 9, n. 3, pp. 195-209.
- Bygren M., e Duvander A., 2004, *Ingen annan på jobbet har ju varit pappaledig. Papporna, deras arbetsplatser och deras pappaledighetsuttag*, in Bygren M., Gähler M. e Neremo M. (a cura di), *Familj och arbete. Vardagsliv i förändring*, Sns Förlag, Stockholm.
- Bygren M. e Duvander A., 2006, *Parents' Workplace Situation and Fathers' Parental Leave*, «Journal of Marriage and the Family», vol. 68, n. 2, pp. 363-372.
- Carson M., 2004, *From Common Market to Social Europe? Paradigm Shift and Institutional Change in European Union Policy on Food, Asbestos and Chemicals, and Gender Equality*, Alqvist & Wicksell, Stockholm Studies in Sociology, Stockholm University, Stoccolma.
- Crompton R., 1999, *Restructuring Gender Relations and Employment: The Decline of the Male Breadwinner*, Oxford University Press, Oxford.
- den Duik L., 2001, *Work-family Arrangements in Organisations: A Cross-national Study in the Netherlands, Italy, the UK, and Sweden*, Rozenberg, Rotterdam.
- Deven F. e Moss P., 2002, *Leave Arrangements for Parents: Overview and Future Outlook*, «Community, Work & Family», vol. 5, n. 3, pp. 237-255.
- Duvander A. e Olsson S., 2001, *När har vi råd att skaffa barn?*, Rfv Analyserar, 2001/8, National Social Insurance Board, Stoccolma.
- Duvendak J.W., Stayenuiter M. (a cura di ), 2004, *Working Fathers, Caring Men*, The Hague, Verwey-Jonker Institute, Utrecht.
- Eklund R., 2001, *The Chewing-Gum Directive – Part-time Work in the European Community*, in *Festskrift till Hans Stark*, Liber Amicorum, Stoccolma, pp. 59-78.
- England P., 2000, *Conceptualizing Women's Empowerment in Countries of the North*, in Presser H. e Sen G. (a cura di), *Moving Beyond Cairo*, Oxford University Press, Oxford.
- Esping-Andersen G., 1990, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Polity Press, Cambridge, Uk.
- European Commission, 2002, *Increasing Labour Force Participation and Promoting Active Ageing Com 9 Final*, Bruxelles.
- European Commission, 2003, *Scoreboard on Implementing the Social Policy Agenda, Com 57 final*, Bruxelles.

- European social survey A, 2005, *Sampling for the European Social Survey - Round 2: Principles and requirements*, disponibile sul sito web: [www.europeansocialsurvey.org](http://www.europeansocialsurvey.org), 2005-11-28.
- European social survey B, 2005, *Weighting European Social Survey Data*, disponibile sul sito web: [www.europeansocialsurvey.org](http://www.europeansocialsurvey.org), 2005-11-28.
- Ferrarini T., 2003, *Parental Leave Institutions in Eighteen Post-war Welfare States*, Swedish Institute for Social Research Dissertation Series n. 58, Stockholm University, Stoccolma.
- Fagan C., 2004, *Gender and Working-time in Industrialized Countries: Practices and Preferences*, in Messenger J. (a cura di), *Finding the Balance: Working-time and Workers' Needs and Preferences in Industrialized Countries*, Routledge/the Institute for Labour Studies of the International Labour Organisation, Londra, pp. 108-146.
- Folbre N., 1994, *Who Pays for the Kids? Gender and the Structures of Constraint*, Routledge, New York and Londra.
- Gauthier A.H. e Bortnik A., 2001, *Comparative Maternity, Parental, and Childcare Database*, Version 2, University of Calgary, disponibile alla pagina web: [http://soci.ucalgary.ca/fypp/family\\_policy\\_databases.htm](http://soci.ucalgary.ca/fypp/family_policy_databases.htm).
- Gershuny J. e Sullivan O., 2003, *Time Use, Gender, and Public Policy Regimes*, «Social Politics», vol. 10, n. 3, pp. 205-228.
- Gornick J.C. e Meyers M.C., 2003, *Families That Work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment*, Russell Sage Foundation, New York.
- Gornick J.C., Meyers M.K. e Ross K.E., 1997, *Supporting the Employment of Mothers: Policy Variation across Fourteen Welfare States*, «Journal of European Social Policy», vol. 7, n. 1, pp. 45-70.
- Guerreiro M.D., Abrantes P. e Pereira I., 2004, *Transitions*, Case Studies Summary Reports, Cies/Scete, novembre, disponibile alla pagina web: <http://www.workliferesearch.org/transitions>
- Haas B., 2003, *The Reconciliation of Work and Family Obligations: A Comparison between Austria, the Netherlands and Sweden*, in *HWF Survey Comparative Report Volume 2: Thematic Papers*, a cura di Claire Wallace, Institute for Advanced Studies, Hwf Project, Vienna.
- Haas L., Allard K. e Hwang P., 2002, *The Impact of Organizational Culture on Men's Use of Parental Leave in Sweden*, «Community, Work & Family», vol. 5, n. 3, pp. 319-342.
- Hakim C., 2003, *A New Approach to Explaining Fertility Patterns: Preference Theory*, «Population and Development Review», vol. 29, n. 3, pp. 349-374.
- Hantrais L. (a cura di), 2000, *Gendered Policies in Europe: Reconciling Employment and Family Life*, Macmillan, Londra.
- Hervey T. e O'Keefe D. (a cura di), 1996, *Sex Equality Law in the European Union*, Wiley, Chichester.
- Hobson B., 2003, *The Individualised Worker, the Gender Participatory and the Gender Equality Models in Sweden*, «Social Policy and Society», vol. 3, pp. 75-83.

RPS

Barbara Hobson, Ann-Zofie Duvander, Karin Halldén

- Hobson B. e Oláh L., 2006, *Birthstrikes? Agency and Capabilities in the Reconciliation of Employment and Family*, «Marriage & Family Review», vol. 39, n. 3, pp. 197-227.
- Hobson B. e Morgan D., 2002, *Introduction: Making Men into Fathers*, in Hobson B. (a cura di), *Making Men into Fathers: Men, Masculinities and the Social Politics of Fatherhood*, Cambridge University Press, Cambridge, pp. 1-24.
- Hochschild A.R., 1997, *The Time Bind When Work Becomes Home and Home Becomes Work*, Henry Holt and Company, New York.
- Hoem B., 2000, *Entry into Motherhood in Sweden: The Influence of Economic Factors on the Rise and Fall in Fertility, 1986-1997*, Demographic Research n. 2; disponibile alla pagina web: <http://www.demographic-research.org/Volumes/Vol2/4>.
- Kimmel M., 2000, *What Do Men Want?*, Harvard Business School Press, Cambridge.
- Knijff T. e Stelten P., 2002, *Transformations in Fatherhood in the Netherlands*, in Hobson B. (a cura di), *Making Men Into Fathers*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Knijff T. e Wel F., 2001, *Een wankel evenwicht. Arbeid en zorg in gezinnen met jonge kinderen*, Swp, Amsterdam.
- Korpi W., 2000, *Faces of Inequality: Gender, Class, and Patterns of Inequalities in Different Types of Welfare States*, «Social Politics», vol. 7, n. 2, pp. 127-191.
- Lewis J. e Giullari S., 2005, *The Adult Worker Model Family, Gender Equality and Care: The Search for New Policy Principles and the Possibilities and Problems of a Capabilities Approach*, «Economy and Society», vol. 34, n. 1, pp. 76-104.
- Lippe T. van der, Jager A. e Kops Y., 2006, *The Paid Work-Family Balance of Men and Women in European Countries*, «Acta Sociologica», vol. 49, n. 3, pp. 303-319.
- Mandel H. e Shalev M., 2003, *Class Conditioning of Welfare State Effects on Gender Inequality: A Preliminary Comparative Analysis*, paper preparato per la Annual Conference of Research Committee 19, Toronto, 21-24 agosto.
- McDonald P., 2000, *Gender Equity, Social Institutions and the Future of Fertility*, «Journal of Population Research», vol. 17, pp. 1-16.
- Moss P. e Deven F. (a cura di), 1999, *Parental Leave: Progress or Pitfall. Research and Policy Issues in Europe*, Nidi/Cbgs Publications n. 35, Bruxelles.
- National social insurance board, 2003, *Social Insurance in Sweden 2003. Family assets - Time and money*, National Social Insurance Board, Stoccolma.
- National social insurance board, 2005, *Social Insurance in Sweden 2005*, National Social Insurance Board, Stoccolma.
- Nyman H. e Pettersson J., 2002, *Spelade pappamånaden någon roll? – pappornas uttag av föräldrapenning*, Rfv Analyserar, 2002/14, National Social Insurance Board, Stoccolma.
- Näsman E., 1992, *Parental Leave in Sweden – A Workplace Issue?*, Stockholm Research Reports in Demography 73, Stockholm University, Stoccolma.

- O'Reilly J. e Fagan C. (a cura di), 1998, *Part-time Prospects: An International Comparison of Part-time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*, Routledge, Londra.
- Pfau-Effinger B., 2003, *Family, Work and Culture in Europe*, Ashgate, Aldershot.
- Pfau-Effinger B. 2005. *Culture and Welfare State Policies: Reflections on a Complex Interrelation*, «Journal of Social Policy», vol. 34, n. 1, pp. 3-20.
- Plantenga J. e Remery C., 2005, *Reconciliation of Work and Private Life: A Comparative Review of Thirty European Countries*, Final Report Expert Group of Gender, Social Inclusion and employment for the Equal Opportunities Unit of the European Commission.
- Plantenga J., Schippers J. e Siegers J., 1999, *Towards an Equal Division of Paid and Unpaid Work: The Case of the Netherlands*, «Journal of European Social Policy», vol. 9, n. 2, pp. 99-110.
- Portegijs W., Boelens A. e Olsthoorn L., 2004, *Emancipatiemonitor*, Social and Cultural Planning Office, L'Aja.
- Rostgaard T., 2002, *Setting Time Aside for the Father: Father's Leave in Scandinavia*, «Community, Work & Family», vol. 5, n. 3, pp. 343-364.
- Rubery J., Smith M. e Fagan C., 1999, *Women's Employment in Europe: Trends and Prospects*, Routledge, Londra.
- Sen A., 1992, *Inequality Re-examined*, Oxford University Press, Oxford.
- Sen A., 2003, *Capability and Well-being*, in Nussbaum M. e Sen A. (a cura di), *The Quality of Life*, Oxford University Press, Oxford.
- Sjöberg O., 2004, *Attitudes Related to Fertility and Childbearing in the EU Countries*, Report presentato al Swedish Institute for Futures Studies.
- Smith A.J., 2004, *Who Cares? European Fathers and the Time They Spend Looking after Children*, Oxford University, Sociology Working Papers n. 2004/05.
- Sundström M. e Duvander A., 2002, *Gender Division of Child Care and the Sharing of Parental Leave among New Parents in Sweden*, «European Sociological Review», vol. 18, n. 4, pp. 433-447.
- Takahashi M., 2003, *Gender Dimensions in Family Life: A Comparative Study of Structural Constraints and Power in Sweden and Japan*, Stockholm Studies in Sociology n. 15, Stockholm University, Stoccolma.
- Wallace C., 2003, *Household strategies: their conceptual relevance and analytical scope in social research*, «Sociology», vol. 36, n. 2, pp. 275-292.
- Walker R., Goodwin R. e Cornwall E., 2000, *Work Patterns in Europe and Related Social Security Issues*, in Pieters D. (a cura di), *Changing Work Patterns and Social Security*, Eiss Yearbook Londra, pp. 5-43.

RPS

Barbara Hobson, Ann-Zofie Duvander, Karin Hallén

Traduzione dall'inglese a cura di Carlo Gnetti

