

JEAN MONNET CHAIR EUROPEAN MIGRATION STUDIES

EUROPEAN LABOUR MARKET AND MIGRATION (EULMM)

ECONOMICS AND MANAGEMENT OF EUROPEAN HUMAN RESOURCES

REPORTS PRESENTATION

COUNTRY: SWEDEN

2022/2023

PROF.SSA ALESSANDRA VENTURINI



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



**UNIVERSITÀ
DI TORINO**

Anno scolastico 2022-2023

COUNTRY REPORT SULLA SVEZIA

La seguente relazione si occupa di analizzare e approfondire:

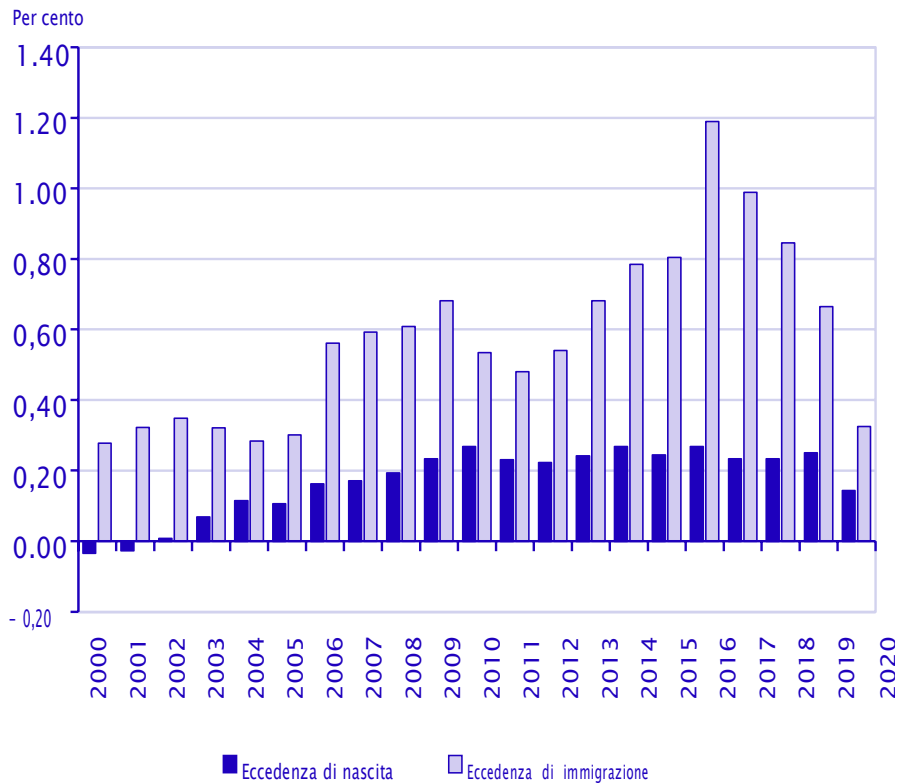
- Tasso di popolazione
- Tasso di popolazione in età lavorativa
- Tasso di partecipazione della forza lavoro
- Tasso di occupazione e disoccupazione per età e genere
- Titolo di studio della forza lavoro
- Settore di occupazione
- Gender gap
- Sistema scolastico
- Sistema di Welfare state, sussidi di disoccupazione e sussidi alle famiglie
- Sistema di Relazioni industriali

TASSO DI POPOLAZIONE

La Svezia conta ad oggi 10 468 482 abitanti. Le statistiche sulla popolazione si basano sulla popolazione registrata. Per essere incluso nelle statistiche, devi essere stato registrato in Svezia ad un certo punto durante l'anno. La crescita della popolazione è definita come la differenza tra la popolazione all'inizio dell'anno e alla fine dell'anno. La crescita della popolazione può essere positiva o negativa. Gli eventi (nascite, decessi, immigrazione ed emigrazione) avvenuti prima del 2020, ma segnalati nel corso dell'anno, interessano la popolazione ma non sono riportati come eventi nel 2020. Ciò significa che l'aumento della popolazione è diverso dalla somma delle nascite in eccesso e immigrazione in eccesso.

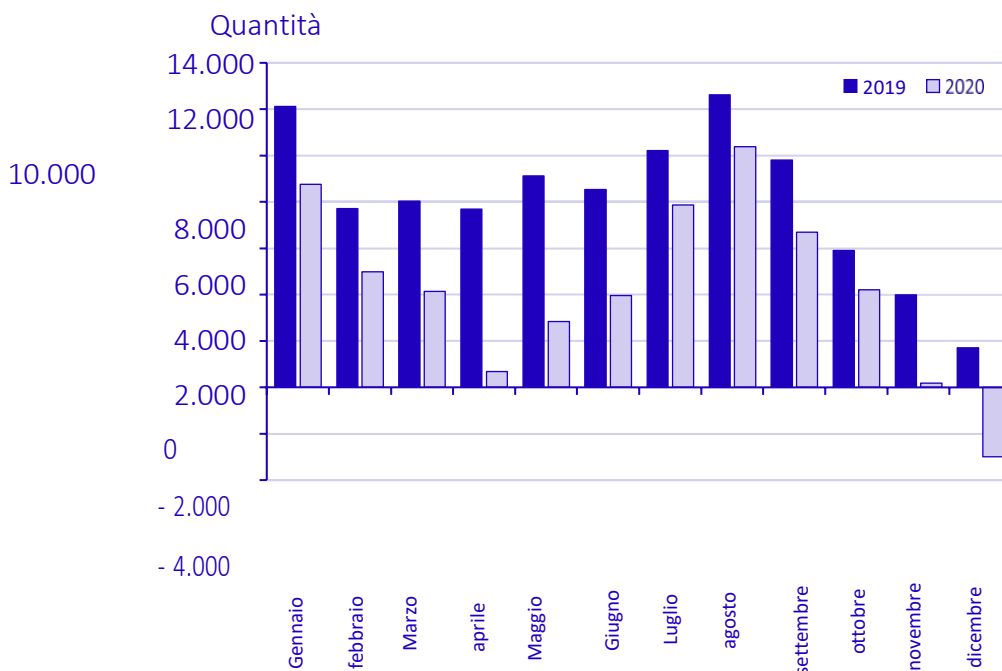
La popolazione svedese è aumentata nei primi mesi del 2020 di 3.172 persone a seguito di eventi che sono stati segnalati durante l'anno ma si sono verificati prima del 2020. Era una cifra insolita e infatti era in gran parte dovuta alla registrazione retroattiva dell'immigrazione. La natalità netta (surplus e deficit) è la differenza tra il numero dei nati vivi e il numero dei decessi durante l'anno. L'immigrazione netta (surplus e deficit) è la differenza tra il numero di immigrazioni e il numero di emigrazioni durante l'anno. Nato all'estero è una persona che risiede in Svezia ma è nata in un altro paese. All'inizio dell'anno 2020, in Svezia sono state registrate 10.379.295 persone. La popolazione era composta per il 49,7% da donne e per il 50,3% da uomini. Durante l'anno, la popolazione è aumentata di 51.706 persone, il più piccolo aumento della popolazione dal 2005 e quasi dimezzato rispetto all'aumento della popolazione dell'anno precedente. Il fatto che la crescita della popolazione sia stata inferiore rispetto a prima era dovuto sia alla ridotta crescita naturale della popolazione sia al fatto che l'immigrazione netta era inferiore. Il numero di immigrati nel 2020 è stato il più basso dal 2005, mentre è leggermente aumentato quello degli emigrati rispetto all'anno prima. La popolazione svedese è aumentata dello 0,5% nel 2020, pertanto una cifra significativamente inferiore rispetto agli anni precedenti. Bisogna risalire al 2005 per trovare un incremento demografico minore, sia in termini di incremento relativo che di incremento in numeri assoluti. Nel corso del 2005, la popolazione svedese è aumentata di 36.360 persone, pari allo 0,4%.

Crescita relativa della popolazione divisa per natalità e eccedenza di immigrazione, 2000 – 2020

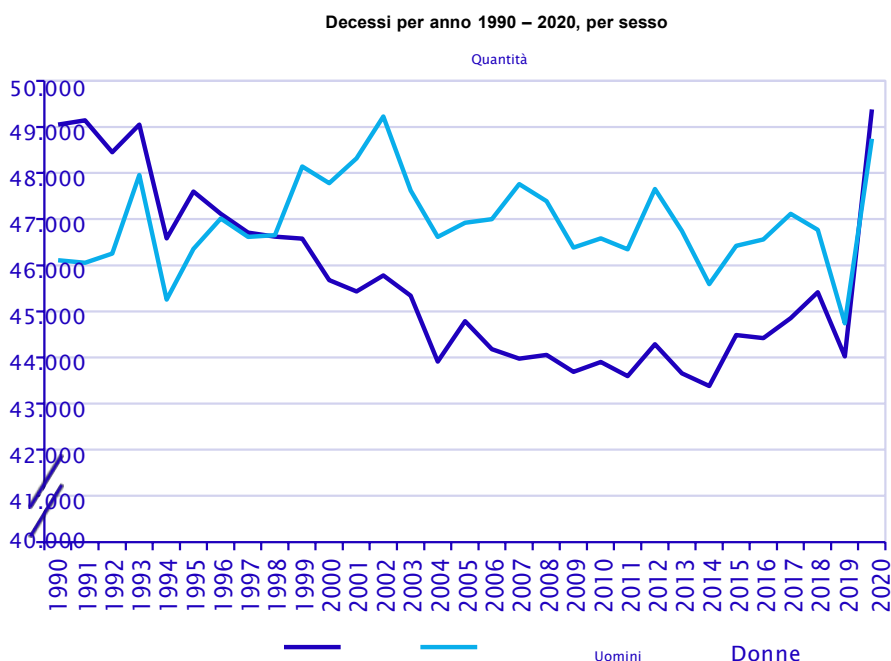


Rispetto al 2019, è stata l'eccedenza di immigrazione a rappresentare la variazione maggiore, pari a poco meno della metà dell'eccedenza di immigrazione dell'anno prima. Il surplus di natalità è diminuito del 41,9 per cento. Il ridotto aumento naturale della popolazione è quasi interamente dovuto al fatto che il numero dei morti è aumentato del 10,5 per cento (9.358 morti) rispetto all'anno precedente. Il numero di nascite è stato più o meno lo stesso nel 2020 rispetto al 2019.

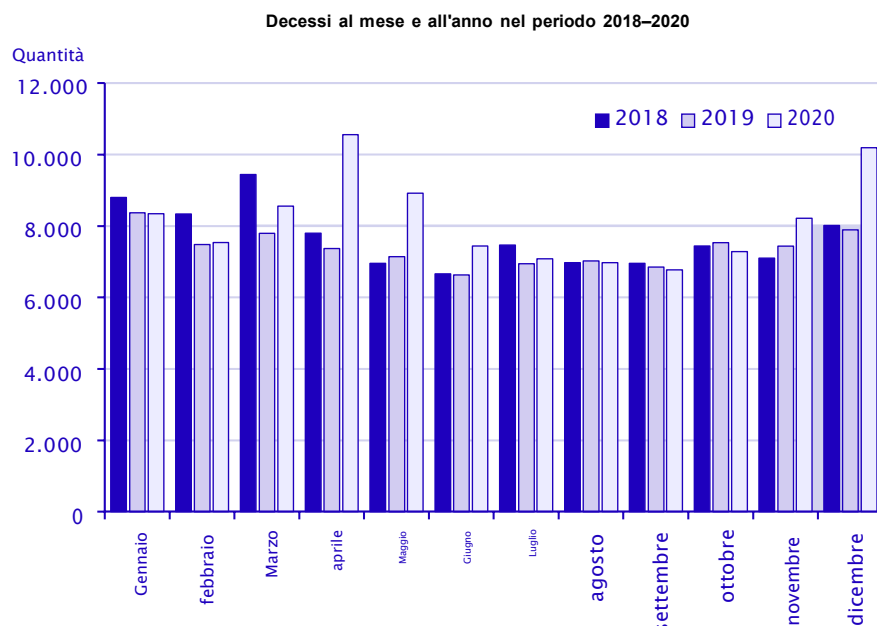
Variazione della popolazione al mese nel 2019 e nel 2020



Nel 2020 sono morte 98.124 persone. Un po' di più gli uomini, 49.381 contro 48.743 donne. Tra il 1998 e il 2019, ogni anno sono morte più donne che uomini. Prima di allora, la tendenza era il contrario, infatti, i morti erano più uomini che donne, fin dal 1948.

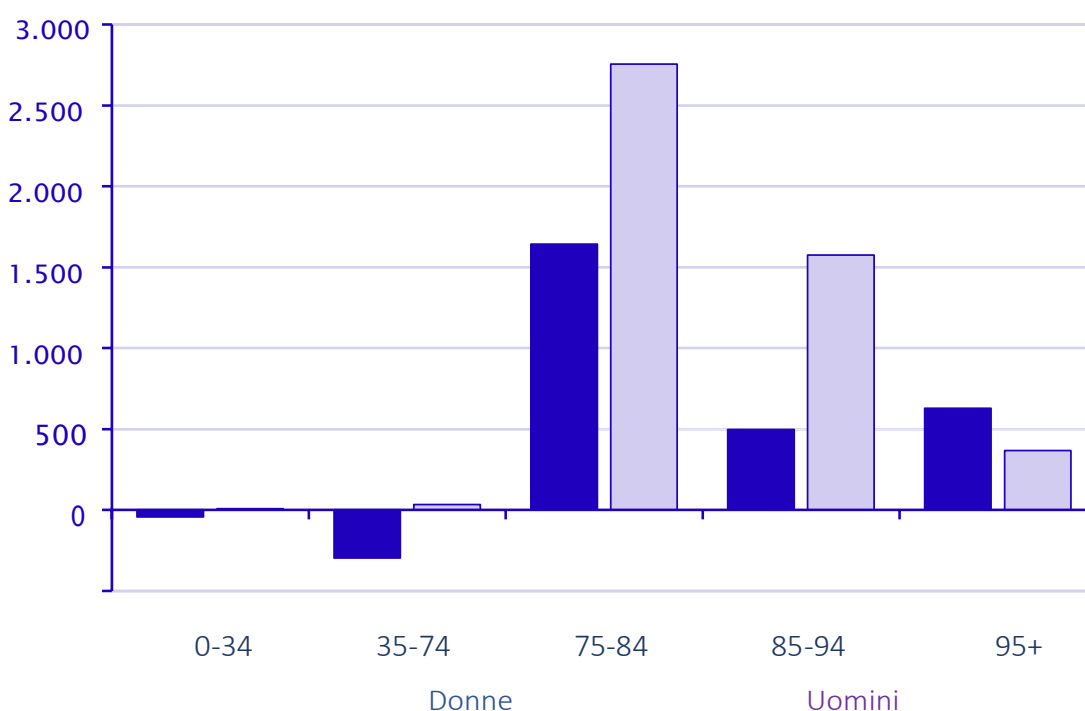


Il numero di persone che muoiono in un anno cambia nel tempo. Questo è stato evidente negli ultimi anni. Il numero medio di decessi nel periodo 2000-2009 è stato di 92.186 persone e nel periodo 2010-2019 una media di 90.655 morti all'anno. Rispetto ai due anni precedenti, ci sono tre mesi in particolare lo scorso anno con molti decessi: aprile, maggio e dicembre. Il 2018 è stato un anno con relativamente molti decessi, il numero più alto dal 2003, principalmente a febbraio e marzo 2018. Al contrario, il 2019 è stato un anno in cui si sono verificati relativamente pochi decessi, il numero più basso dal 1977. Rispetto al numero di morti nei due anni precedenti, il 39,2% in più è morto ad aprile, il 26,5% in più a maggio e il 28,1% in più a dicembre.



Rispetto alla media dei cinque anni precedenti, si registra il 7,9% in più di decessi e il 10,5% in più rispetto al 2019. Nel corso del 2020/2021, è stato soprattutto in età avanzata che il numero dei decessi è stato superiore a quello degli anni immediatamente precedenti. L'aumento del numero di decessi ha colpito anche gli uomini in misura maggiore rispetto alle donne. L'eccesso di mortalità è stato maggiore tra gli uomini di età superiore a 75 anni, nella fascia di età tra 75 e 84 anni è morto il 20,6% in più rispetto al periodo di confronto. Tra le donne più giovani di età compresa tra 0 e 34 anni, non c'era mortalità in eccesso, anzi si è vista una diminuzione dell'8,9% rispetto al periodo di confronto. Per le donne, proprio come per gli uomini, le differenze erano maggiori nelle fasce di età più anziane, nel gruppo 75-84 anni, negli ultimi cinque anni sono stati registrati il 14,7% in più di decessi rispetto alla media.

Morte per età nel 2020 rispetto alla media nel 2015-2019 Quantità

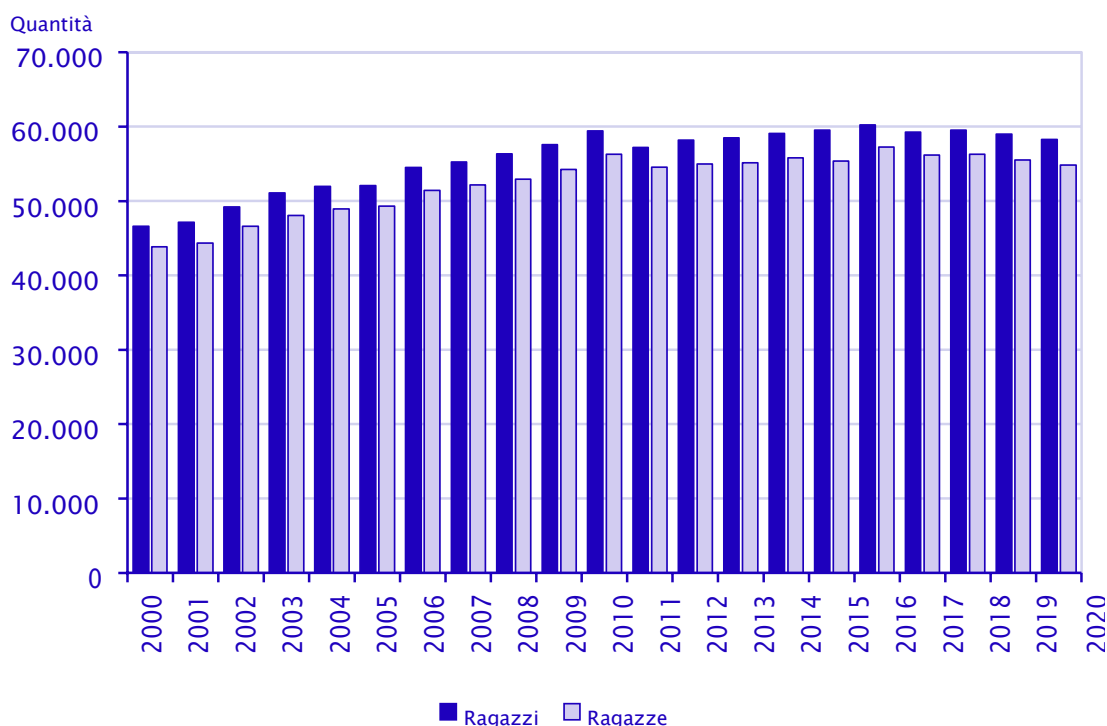


Non è facile collocare il numero dei morti in un contesto storico più lungo. Anche perché la composizione demografica e la popolazione del Paese sono cambiate. L'andamento del numero dei morti nel tempo è in parte influenzato dagli sviluppi medici, in parte dallo sviluppo di varie malattie e stili di vita. Il numero di decessi durante diversi periodi è anche influenzato da quanti sono all'età in cui la maggior parte muore.

La popolazione svedese è cresciuta molto nel tempo, ma la variazione del numero di decessi nel tempo non è cambiata nella stessa misura. Ciò è in parte dovuto al fatto che la popolazione è cresciuta molto a causa dell'eccedenza di immigrazione, un aumento che colpisce soprattutto la parte più giovane della popolazione e quindi solo marginalmente il numero dei decessi. Ma soprattutto è dovuto al fatto che la probabilità di morire in età diverse è diminuita molto nel tempo, negli ultimi decenni per lo più in età più avanzata, e più indietro per lo più in età più giovane. Anche le variazioni tra gli anni sono state più stabili negli ultimi decenni rispetto al passato, ad esempio nel periodo 2019-2020.

Per quanto riguarda la natalità invece, nel 2020 in Svezia sono nati 113.077 bambini, di cui il 51,5% maschi e il 48,5% femmine. Il numero di nascite è stato leggermente inferiore rispetto all'anno prima, quando sono nati 114.523 bambini, con una diminuzione dell'1,3%.

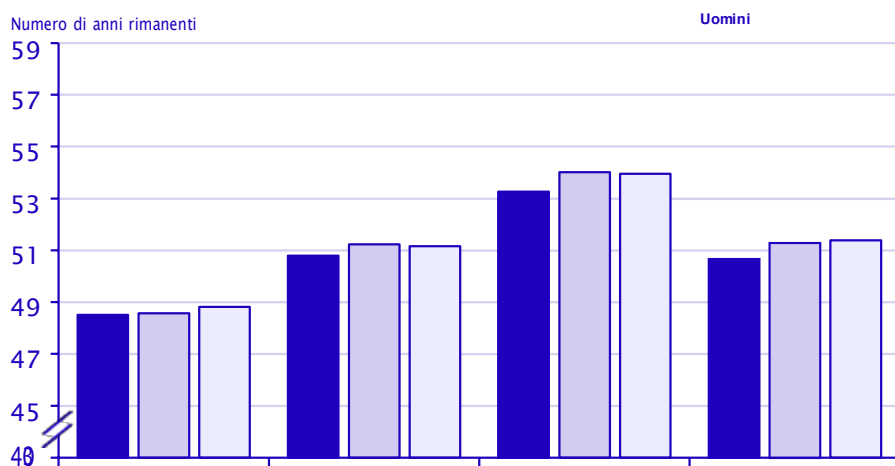
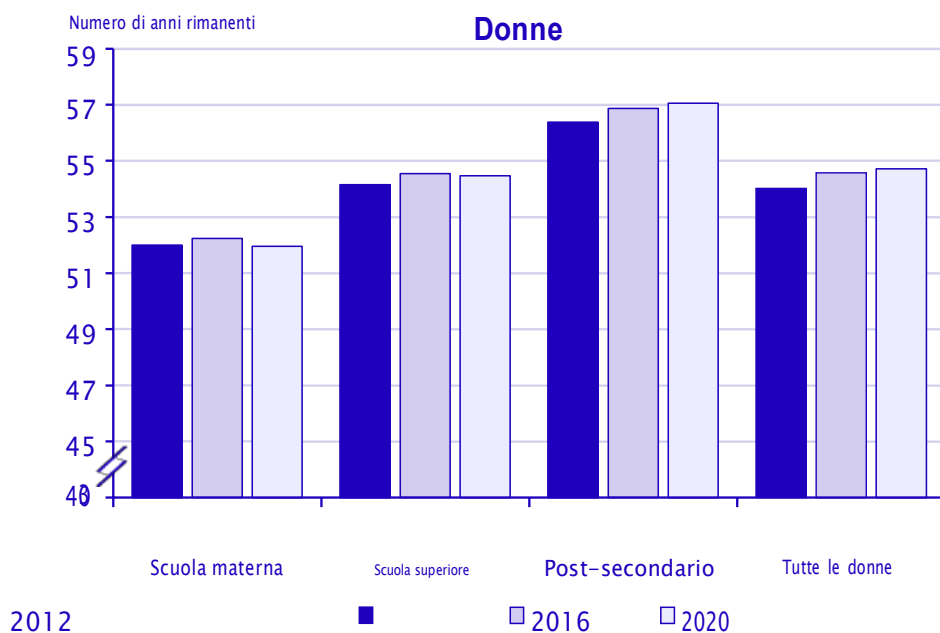
Nascite per anno, 2000–2020 per sesso



ASPETTATIVA DI VITA: SPICCA LA VARIABILE "ISTRUZIONE"

L'aspettativa di vita media rimanente è solitamente chiamata "aspettativa di vita media". È un indice che riassume la mortalità a tutte le età per un anno o un periodo. La mortalità è riassunta in una tabella dell'aspettativa di vita e il numero medio degli anni rimanenti è calcolato per tutte le età. Qui viene utilizzato il numero di anni rimanenti dall'età di 30 anni. Le statistiche si riferiscono a persone di età pari o superiore a 30 anni che sono state registrate in Svezia tra il 2011 e il 2020. (Queste statistiche sono prodotte utilizzando i dati del registro della popolazione, del registro delle famiglie e dell'istruzione di Statistics Sweden.) Tra il 2012 e il 2019 l'aspettativa di vita media è aumentata in tutti i gruppi di istruzione, ma nel 2020 l'aspettativa di vita media è diminuita e in alcuni gruppi è stata inferiore rispetto al 2012. L'aspettativa di vita è più alta per le donne che per gli uomini, più alta per i conviventi che per i single e più alta per quelli con un'istruzione più lunga rispetto a quella più breve. L'aspettativa di vita media è aumentata costantemente in Svezia sia per le donne che per gli uomini. Questo vale anche per la maggior parte degli altri paesi. Ma nel 2020, l'aspettativa di vita media in Svezia è diminuita a causa dell'alto numero di vittime del covid-19. Nel 2020 l'aspettativa di vita media residua calcolata a partire dai 30 anni era di 54,7 anni per le donne e di 51,4 anni per gli uomini.

Aspettativa di vita media residua all'età di 30 anni per genere, livello di istruzione e anno

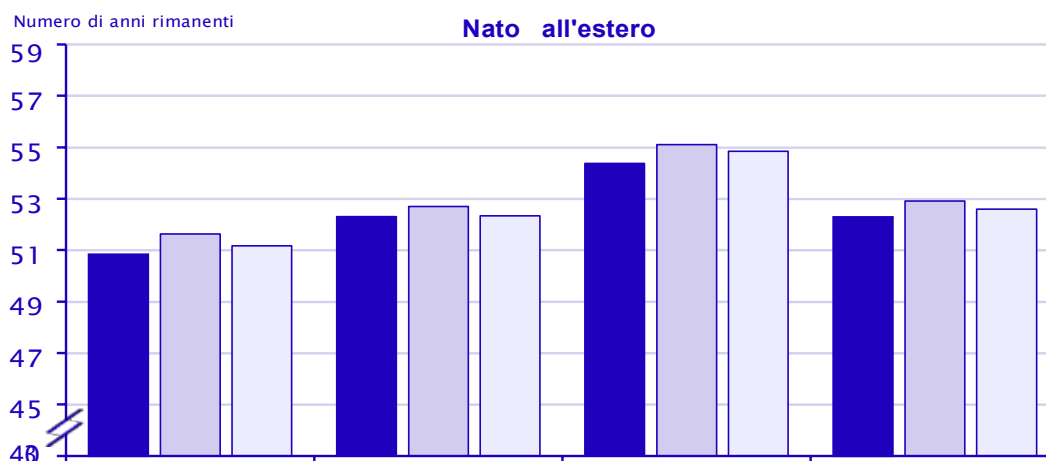
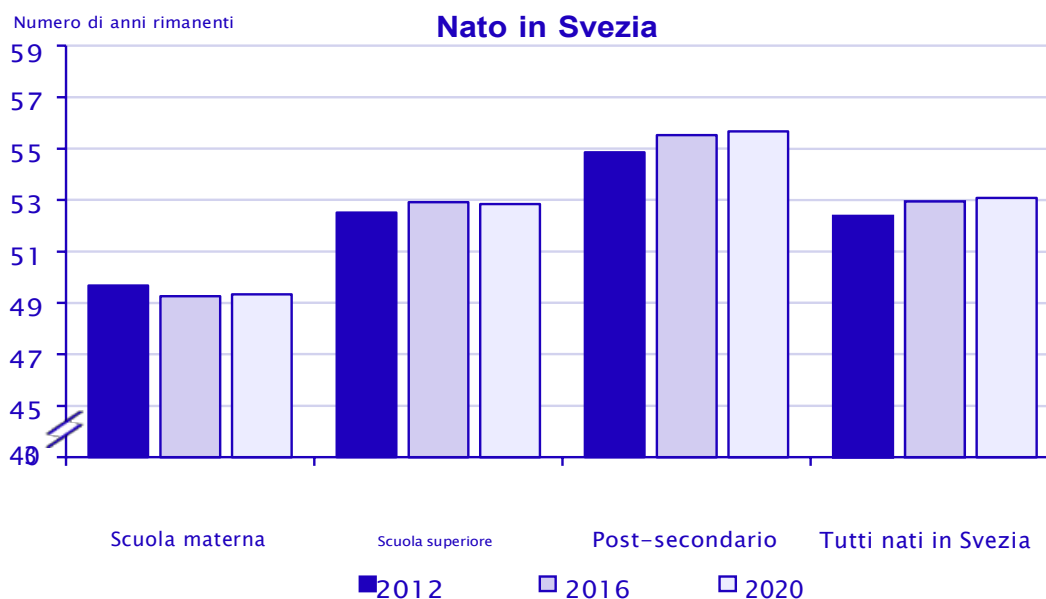


Rispetto al 2012, l'aspettativa di vita media a partire dai 30 anni è aumentata di 0,7 anni sia per le donne che per gli uomini. Ma nel 2020 l'aspettativa di vita media sia per le donne che per gli uomini è diminuita rispetto agli anni precedenti. Il calo è stato evidente sia per i gruppi con istruzione pre-secondaria, con istruzione secondaria superiore e con istruzione post-secondaria. La ragione del calo è stata l'elevata mortalità sulla scia del covid-19 in Svezia. Per le donne con istruzione pre-secondaria e secondaria superiore e per gli uomini con istruzione pre-secondaria e post-secondaria superiore, l'aspettativa di vita media nel 2020 era leggermente inferiore rispetto al 2016. L'aspettativa di vita media per tutte le donne e gli uomini è stato nel complesso leggermente superiore nel 2020 rispetto al 2016. Ciò è dovuto principalmente al fatto che una percentuale crescente della popolazione ha un'istruzione post-secondaria.

Vi sono chiare differenze nell'aspettativa di vita media tra i gruppi con diversi livelli di istruzione. Le persone con istruzione secondaria superiore hanno un'aspettativa di vita media di alcuni anni più alta rispetto a quelle con istruzione pre-secondaria e quelle con istruzione post-secondaria a loro volta hanno un'aspettativa di vita media di alcuni anni più alta rispetto a quelle con istruzione non superiore a quella secondaria superiore. Nel periodo dal 2012 al 2020 le differenze tra i gruppi sono leggermente aumentate, soprattutto per le donne. Ciò è dovuto principalmente al fatto che dal 2012 l'aspettativa di vita media è nettamente aumentata per le donne con istruzione post-secondaria, ma non per le donne con istruzione secondaria superiore e pre-secondaria. Nel 2020 la differenza tra i gruppi con istruzione post-secondaria e pre-secondaria era di poco più di 5 anni sia per le donne che per gli uomini. Tra i gruppi con istruzione post-secondaria e secondaria superiore, la differenza era di 2,6 anni per le donne e 2,8 anni per gli uomini,

Differenze maggiori per i nati in Svezia: L'aspettativa di vita media è più o meno la stessa per i nati in Svezia e quelli nati all'estero nei gruppi con istruzione superiore e post-liceo. Nel gruppo con la più alta istruzione pre-secondaria, invece, l'aspettativa di vita media è nettamente più alta per i nati all'estero rispetto a quelli nati in Svezia. Vi sono evidenti differenze nell'aspettativa di vita media per livello di istruzione sia per i nati in Svezia che per quelli nati all'estero. Nel periodo 2012-2020, l'aspettativa di vita media per i nati in Svezia con istruzione pre-secondaria e secondaria superiore è rimasta pressoché invariata, mentre è aumentata per le persone con istruzione post-secondaria. Per i nati all'estero, il cambiamento è stato più equo, indipendentemente dal livello di istruzione. Nel 2012 la differenza tra i gruppi con l'aspettativa di vita più alta e quella più bassa era di 5,2 anni per i nati in Svezia e di 3,5 anni per quelli nati all'estero. Nel 2020 la differenza era aumentata a 6,3 anni per i nati in Svezia e a 3,7 anni per quelli nati all'estero.

Aspettativa di vita media residua all'età di 30 anni per paese di nascita, livello di istruzione e anno



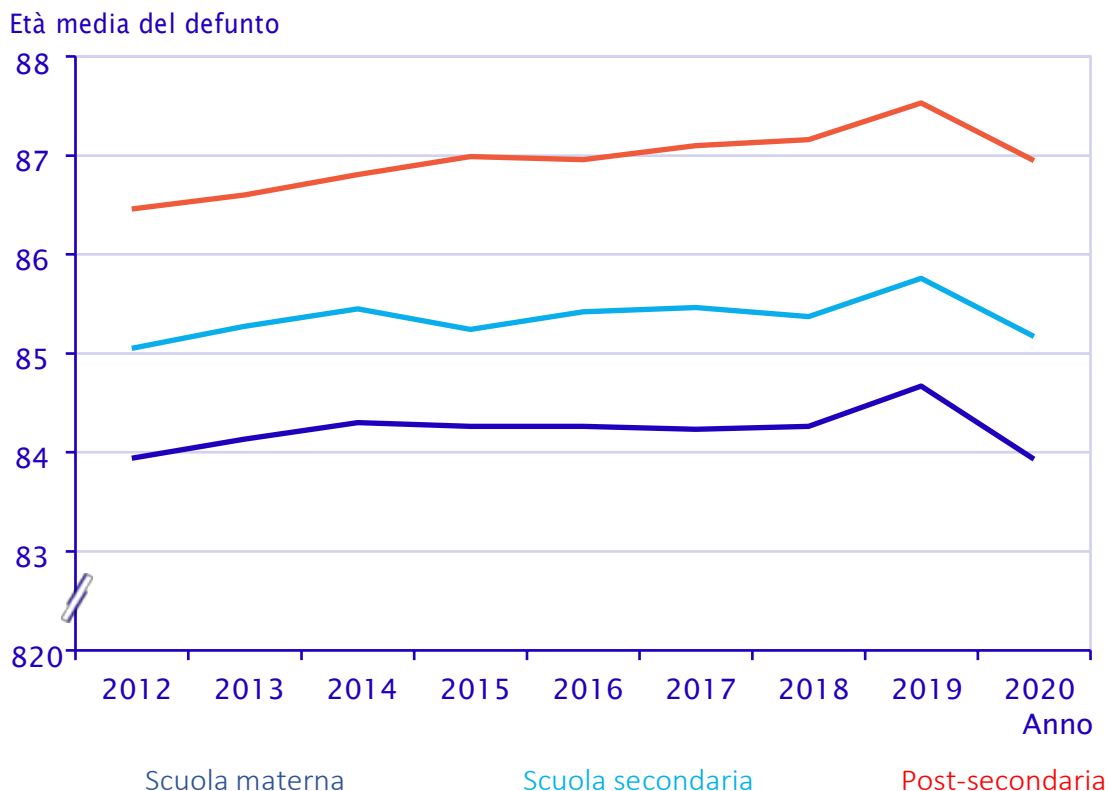
I grafici mostrano come vi siano chiare differenze nell'aspettativa di vita media per livello di istruzione sia per i nati in Svezia che per quelli nati all'estero. Nel periodo 2012-2020, l'aspettativa di vita media per i nati in Svezia con istruzione pre-secondaria e secondaria superiore è rimasta pressoché invariata, mentre è aumentata per le persone con istruzione post-secondaria. Per i nati all'estero, il cambiamento è stato più equo, indipendentemente dal livello di istruzione. Nel 2012 la differenza tra i gruppi con l'aspettativa di vita più alta e quella più bassa era di 5,2 anni per i nati in Svezia e di 3,5 anni per quelli nati all'estero. Nel 2020 la differenza era aumentata a 6,3 anni per i nati in Svezia e a 3,7 anni per quelli nati all'estero.

Nel 2020 si è notata una certa differenza in quanto l'aspettativa di vita media è diminuita rispetto agli anni precedenti. Il calo è stato chiaramente maggiore per i nati all'estero rispetto a quelli nati in Svezia. L'aspettativa di vita media per i nati all'estero era da 0,3 a 0,5 anni inferiore nei vari gruppi di istruzione nel 2020 rispetto al 2016. Per i nati in Svezia, solo le persone con istruzione secondaria superiore che aveva un'aspettativa di vita media inferiore nel 2020 rispetto al 2016.

Durante la prima metà del 2021, la popolazione svedese è aumentata di 29.953 persone, 5.152 in più rispetto alla prima metà del 2020. Il 30 giugno 2021, la popolazione svedese ammontava a 10.409.248 persone. Rispetto all'anno precedente, il numero delle nascite nella prima metà del 2021 è stato leggermente superiore, mentre il numero dei decessi è stato significativamente inferiore. L'indagine

mostra che maggiore è il livello di istruzione di un individuo, maggiori sono le possibilità che l'individuo ha di vivere più a lungo. Tra il 2012 e il 2018 l'aspettativa di vita è aumentata per tutti i gruppi, ma più per quelli con istruzione post-secondaria che per quelli con livelli di istruzione più bassi. Nel 2019 l'aspettativa di vita è aumentata più del solito per tutti i gruppi, anche grazie ai pochi decessi durante la stagione influenzale. Anche i primi mesi del 2020 non hanno osservato alcun aumento della mortalità dovuto all'influenza, prima che la pandemia di covid-19 iniziasse a lasciare il segno e il bilancio delle vittime salisse alle stelle.

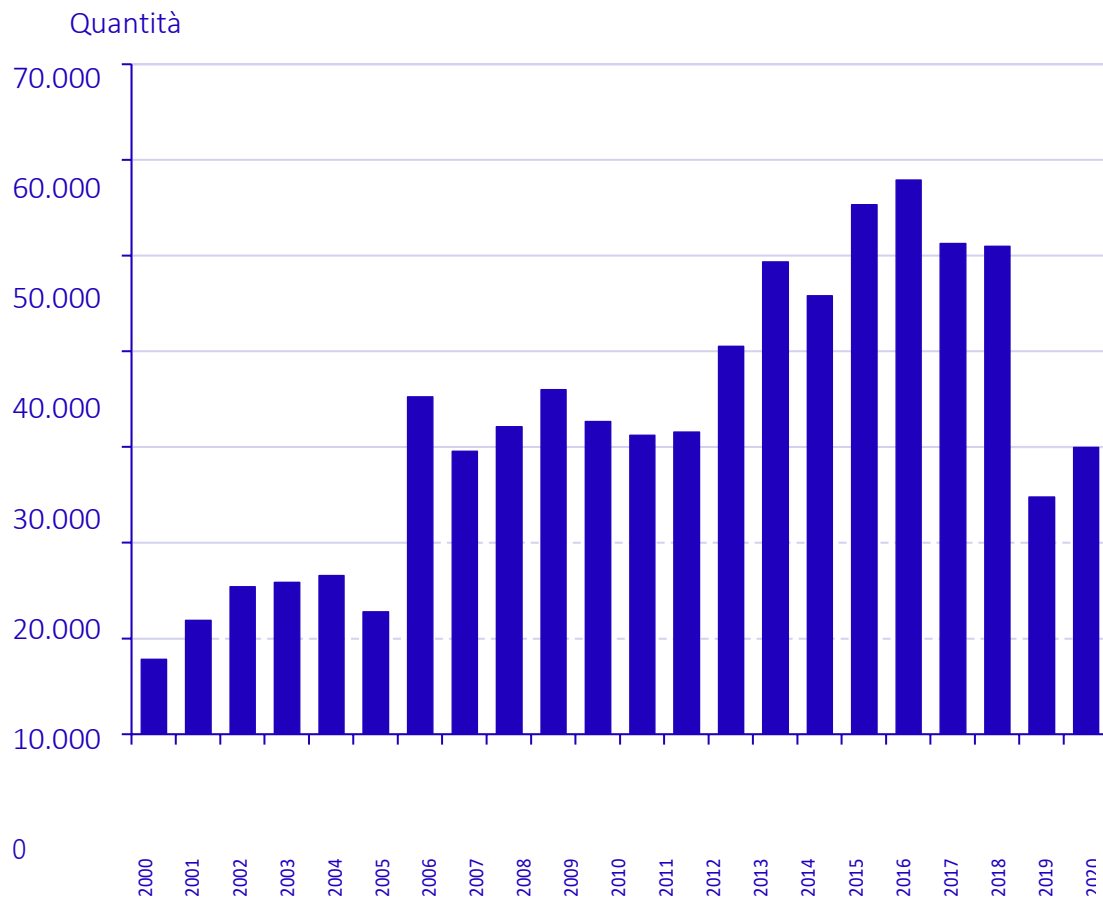
Età media dei deceduti nella tabella dell'aspettativa di vita calcolata dall'età di 65 anni per livello di istruzione per entrambi i sessi messi insieme, 2012–2020



L'aspettativa di vita media rimanente è solitamente chiamata "aspettativa di vita media". È un indice che standardizza la mortalità a tutte le età per un anno o un periodo. Non è una misura di quanto tempo vivremo, ma una misura standardizzata dell'età della morte osservata. La mortalità è riassunta in una tabella dell'aspettativa di vita e il numero medio degli anni rimanenti è calcolato per tutte le età. Qui viene utilizzato il numero di anni rimanenti dall'età di 65 anni, ma viene invece indicato come l'età media del defunto nella tabella dell'aspettativa di vita calcolata dall'età di 65 anni (65 + il numero degli anni rimanenti). L'analisi descrive l'aspettativa di vita media residua delle persone registrate in Svezia, di età pari o superiore a 65 anni. Da diversi anni, sono anche i tassi di mortalità mutevoli degli anziani a contribuire maggiormente al cambiamento dell'aspettativa di vita media.

A seguito della pandemia di coronavirus, la crescita della popolazione svedese nella prima metà del 2020 è scesa al livello più basso dal 2005. Nella prima metà del 2021, la crescita della popolazione è stata maggiore rispetto all'anno precedente, ma inferiore rispetto a tutti gli altri anni dal 2008. Nella prima metà dell'anno, la crescita della popolazione è stata di 29.953 persone, il che significa che la popolazione svedese al 30 giugno era di 10.409.248 persone.

Crescita demografica nella prima metà dell'anno 2000–2021



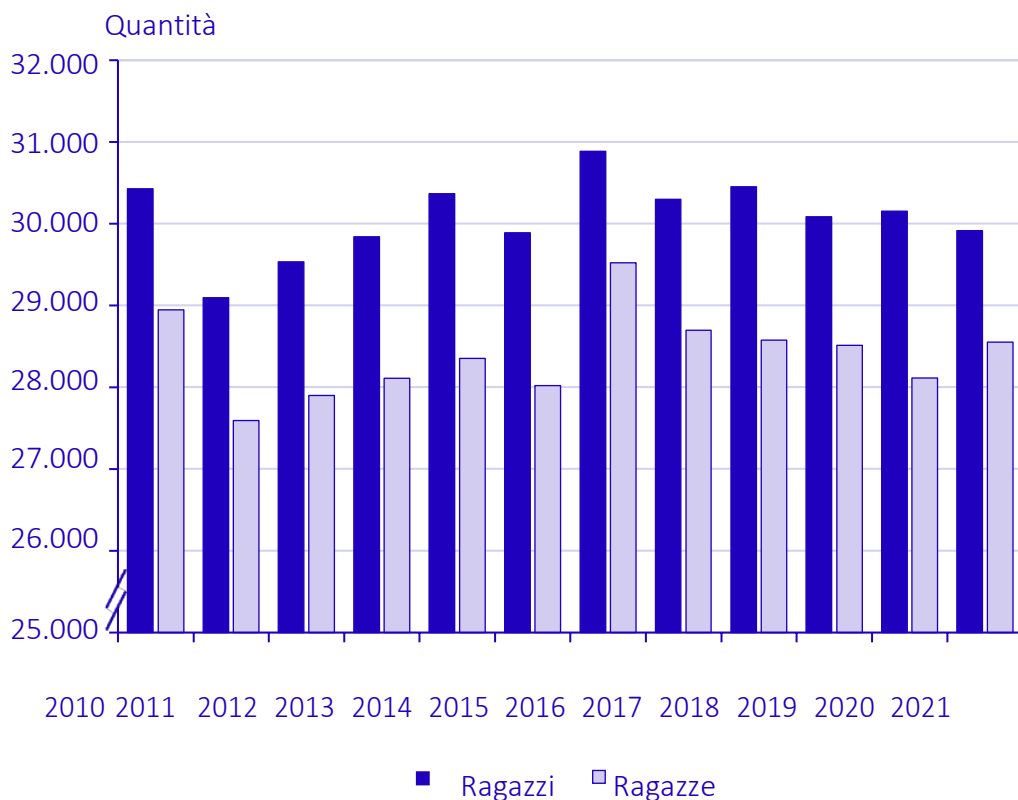
Rispetto al 2020, il numero delle nascite è leggermente aumentato mentre il numero dei decessi è notevolmente diminuito, il che significa che l'eccedenza di nascite è aumentata da 6.860 nella prima metà del 2020 a 11.681 nella prima metà del 2021. L'immigrazione, che è fortemente diminuita nel 2020, ha continuato a diminuire nella prima metà del 2021. Allo stesso tempo, l'emigrazione è aumentata. Rispetto al 2020, l'eccedenza di immigrazione è diminuita da 14.769 a 9.818 persone.

Le nascite in eccedenza e l'immigrazione in eccedenza durante la prima metà dell'anno sono state insieme marginalmente inferiori rispetto al 2020. Il fatto che l'aumento della popolazione sia stato ancora maggiore rispetto all'anno precedente è dovuto al fatto che nella prima metà del 2021 un numero insolitamente elevato di immigrazioni sono state segnalate prima della fine dell'anno. Queste immigrazioni non sono incluse nell'eccedenza dell'immigrazione nel 2021, ma sono segnalate in una voce di aggiustamento che è la più grande finora negli anni 2000.

L'alto numero di morti a gennaio è stato seguito da una bassa mortalità: durante il secondo trimestre del 2020, un numero insolitamente elevato di persone è deceduto, in gran parte a causa della pandemia di coronavirus. Il tasso di mortalità più alto è stato ad aprile, quando sono morte 10.555 persone, ovvero 102,0 persone ogni 100.000 abitanti. Dopo l'inizio dell'anno 2020, il tasso di mortalità è sceso a livelli normali prima di aumentare nuovamente a novembre per raggiungere a dicembre e gennaio quasi gli stessi livelli elevati di aprile 2020. A gennaio 2021 sono morte 10.169 persone, ovvero 94,8 persone ogni 100.000 abitanti. Da febbraio in poi, il tasso di mortalità nel 2021 è stato inferiore ai corrispondenti mesi del 2020. Ciò significa che nella prima metà del 2021 sono morte 46.785 persone, ovvero 4.620 decessi in meno rispetto al corrispondente periodo dell'anno precedente, quando morirono 51.405 persone. Poco più della metà dei decessi ha colpito gli uomini,

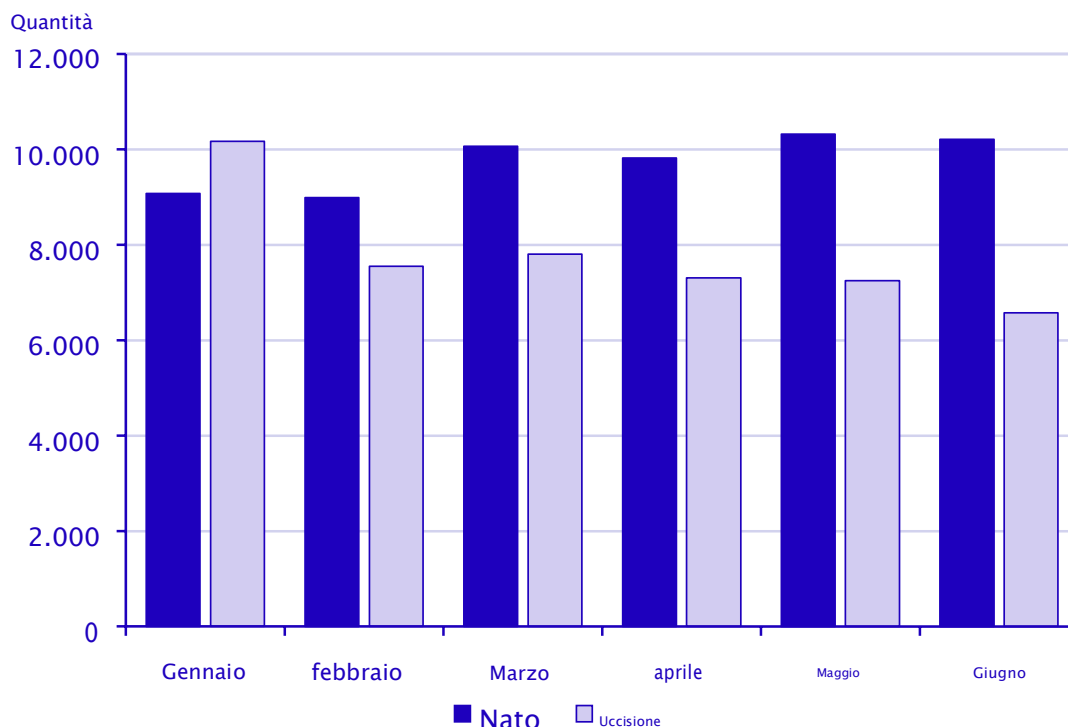
23.808 uomini e 22.977 donne sono morti. Nella prima metà del 2021 sono nati 58.466 bambini, unacifra leggermente superiore rispetto al 2020, quando sono nati 58.265 bambini. Rispetto alla prima metà del 2020 sono nate più femmine e meno maschi.

Nato nella prima metà del 2010–2021, per sesso



Nel mese di gennaio 2021 sono nati 9.070 bambini, 607 in meno rispetto allo stesso mese dell'anno scorso. Allo stesso tempo, un numero insolitamente alto di persone morì, il che significava che 1.099 persone morirono in più di quante ne fossero nate. Dopo gennaio, ogni mese ha avuto più nascite che morti.

Nascite e decessi per mese nel 2021



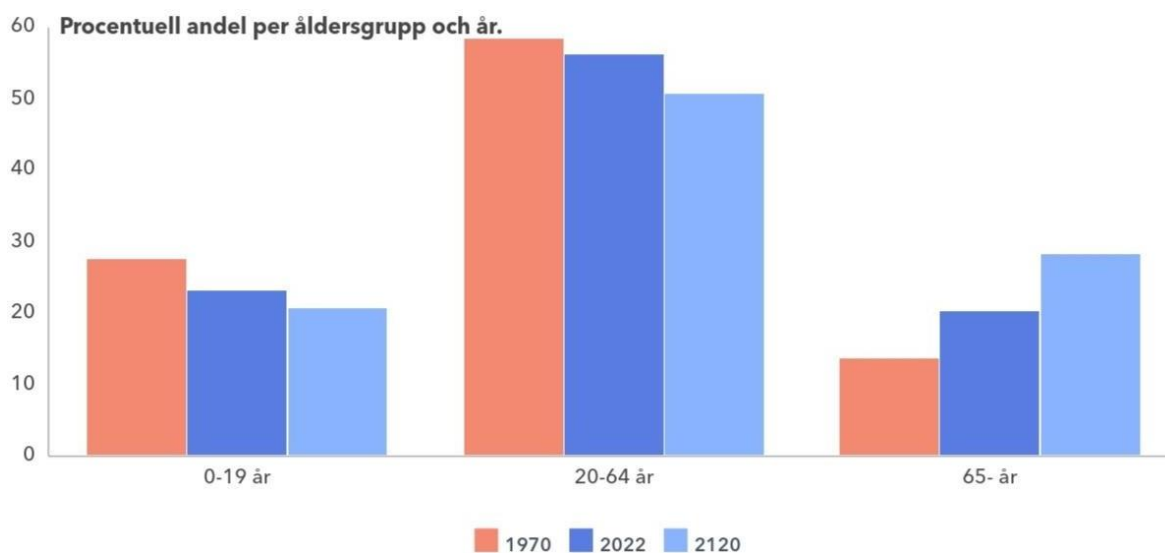
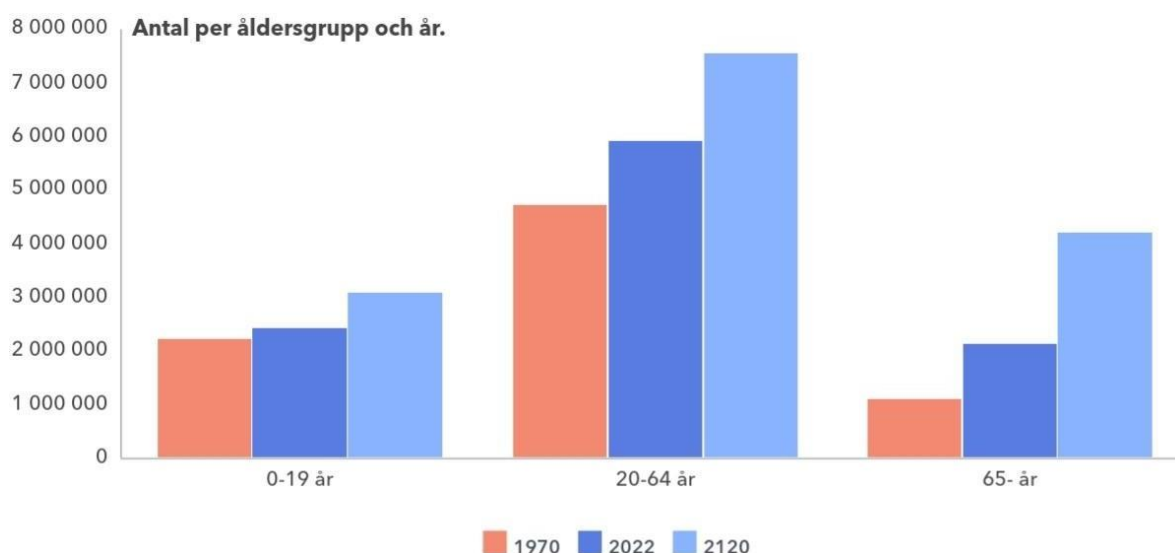
TASSO DI POPOLAZIONE IN ETÀ LAVORATIVA

Con l'espressione "popolazione in età lavorativa" si fa riferimento all'insieme delle persone residenti in una certa regione, di ogni genere ed origine, che hanno un'età in cui normalmente si lavora o in cui si è autorizzati a lavorare. Si tratta dunque di un'età convenzionale, che varia da Paese a Paese e da un'epoca all'altra. Tale età è influenzata da diversi fattori, come da un lato il periodo di istruzione obbligatoria e dall'altro l'età del pensionamento (che spesso può variare da categoria a categoria di lavoratori). In Europa solitamente la popolazione in età lavorativa è compresa tra i 14/15 anni e i 65 anni.

Il numero delle persone in età lavorativa dipende da numerose caratteristiche della popolazione locale, come la situazione demografica di un paese, la presenza di giovani, la natalità e la tendenza all'invecchiamento, ma anche dalla componente migratoria. I cambiamenti della dimensione della popolazione in età lavorativa possono avere un impatto significativo sia sul mercato del lavoro sia sull'economia. Una crescente popolazione in età lavorativa è in grado di offrire maggiori opportunità per la crescita economica e allo stesso tempo è in grado di creare sfide volte alla creazione di nuovi posti di lavoro e all'integrazione di nuovi operatori nel mercato del lavoro. Al contrario una diminuzione della popolazione in età lavorativa può ridurre la crescita economica e la competitività. Come definito dagli standard internazionali la forza lavoro cattura tutte quelle persone in età lavorativa che sono attive nel mercato del lavoro. Si tratta dunque della somma delle persone occupate e delle persone disoccupate, le quali rappresentano l'offerta di lavoro per la produzione di beni e servizi in cambio di una retribuzione.

Per quanto concerne la Svezia, la popolazione in età lavorativa fa riferimento alle persone di età comprese tra i 20 anni e i 64 anni.

Attualmente in Svezia vivono circa 10 milioni di persone. Secondo i dati statistici si stima che circa il 56% di essi abbia un'età compresa tra i 20 e i 64 anni. Il restante 44% è composto da bambini e giovani di età inferiore ai 20 anni e anziani di età superiore ai 64 anni. Tuttavia, è importante sottolineare che si tratta di un calcolo puramente meccanico in quanto non tiene conto l'occupazione e la produzione di benessere avvengano effettivamente. Naturalmente anche le persone di età inferiore ai 20 anni possono lavorare, così come le persone di età superiore ai 64 anni, mentre le persone tra i 20 anni e i 64 anni possono essere disoccupate o fuori dalla forza lavoro. Non tutte le persone che fanno parte della popolazione in età lavorativa, dunque, sono attive nel mercato del lavoro. Alcuni hanno un lavoro, altri sono in cerca di un lavoro, altri sono scoraggiati, altri ancora sono impegnati in altre attività oppure non sono interessati al mercato del lavoro. Si stima che fino al 2120 la popolazione svedese aumenterà di circa 15 milioni di abitanti. Ovviamente anche la composizione per età della popolazione cambierà durante questo periodo. Soprattutto, la percentuale di anziani di età superiore ai 65 anni aumenterà e si prevede che raggiungerà il 28% della popolazione entro il 2120.



TASSO DI PARTECIPAZIONE DELLA FORZA LAVORO

Un individuo partecipa alla forza lavoro se lui o lei è occupato o disoccupato. La dimensione della forza lavoro (FL) è data da: $FL = E + U$, dove E sono gli occupati e U i disoccupati.

La maggioranza delle persone occupate sono parte della forza lavoro indipendentemente da quante ore lavorano. La dimensione della forza lavoro, quindi, non dice nulla sull'intensità del lavoro. Il tasso di partecipazione alla forza lavoro o tasso di attività è la percentuale della popolazione (15 anni di età fino al pensionamento) che fa parte della forza lavoro. In Svezia nel 2022 il tasso di partecipazione è molto alto rispetto agli altri paesi europei; infatti, secondo i dati riportati da EUROSTAT, è pari al 73,60 %.

TASSO DI OCCUPAZIONE E DISOCCUPAZIONE PER ETA' E GENERE

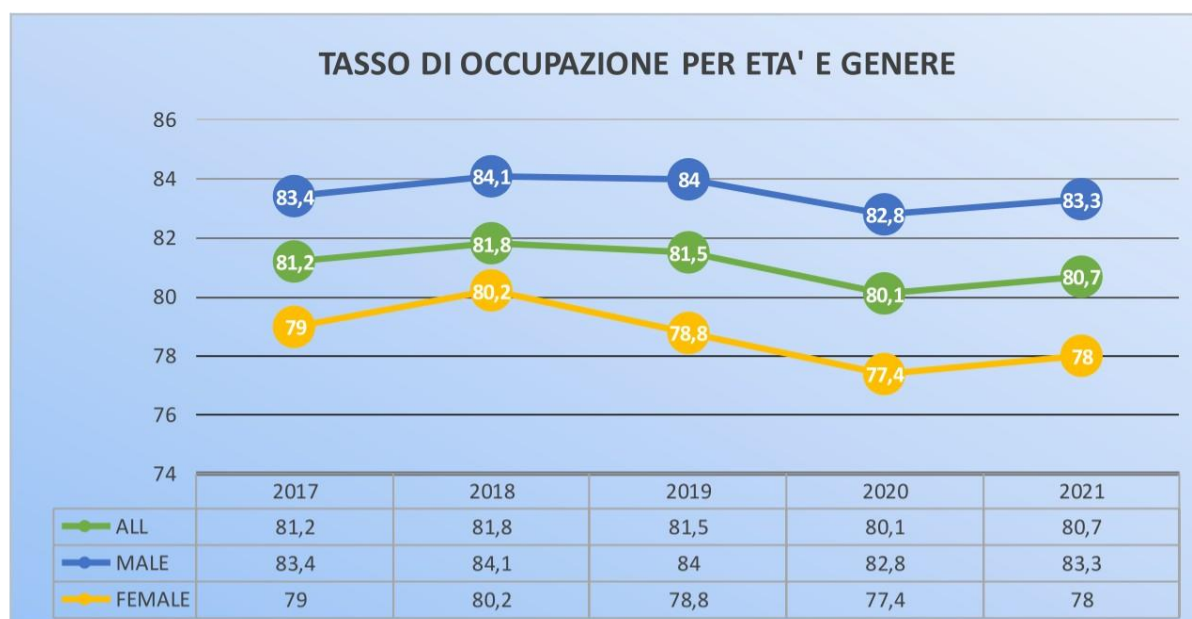
TASSO DI OCCUPAZIONE PER ETA' E GENERE

Il Tasso di Occupazione è un Indicatore statistico che misura l'incidenza degli occupati sul totale della popolazione. Si ottiene dal rapporto tra gli occupati tra i 15 e i 64 anni e la popolazione della stessa classe di età.

Una persona è definita occupata se, nella settimana di riferimento, ha svolto almeno un'ora di lavoro, oppure è stata assente dal lavoro (per es. per ferie, malattia, cassa integrazione), ma ha mantenuto l'impiego o l'attività autonoma.

Il livello di occupazione e la qualità degli occupati rappresentano un fattore fondamentale nel determinare la salute economica e sociale di un paese. Il fine ultimo dell'attività economica è quello di creare occupazione, cioè di dare un lavoro. Maggiore è la quota di cittadini che lavorano, più forte è l'economia di un paese. Il seguente grafico e la relativa tabella riportano i dati del tasso di occupazione totale della popolazione svedese tra i 20 e 64 anni ed il tasso di occupazione in base al genere negli anni 2017-2021.

Tabella 1 tasso di occupazione



Andando ad osservare il tasso di occupazione in Svezia, è possibile affermare che nel corso degli anni analizzati nella suddetta tabella, ha avuto delle variazioni. Difatti, ha avuto un andamento altalenante: nel 2017 era pari all'81,2%, nel 2018 è aumentato sino all'81,8% e successivamente diminuito, nel 2021 il tasso era dell'80,7% e secondo gli ultimi dati di EUROSTAT, ad oggi nel 2022 il tasso di occupazione generale è del 70,20%. Differenziando il tasso di occupazione per genere, secondo i dati riportati da EUROSTAT, in Svezia, a dicembre 2021 gli uomini occupati erano l'83,3%. Hanno raggiunto un record massimo dell'84% nel dicembre del 2019 e un minimo storico dell'80,90% nel dicembre del 2009. Invece, per quanto riguarda le donne, secondo quanto riportato da EUROSTAT, a dicembre 2021 il tasso di occupazione femminile era pari al 78%. Le donne hanno raggiunto un massimo storico dell'80,2% nel dicembre del 2018 e un minimo storico del 75% nel dicembre del 2010.

TASSO DI DISOCCUPAZIONE PER ETÀ E GENERE

In merito alla disoccupazione, in base alle definizioni adottate dai principali organismi internazionali (ILO; EUROSTAT) e recepite dall'ISTAT, un individuo è considerato disoccupato se è di età compresa tra i 15 e i 64 anni e deve aver svolto almeno un'azione di ricerca nelle quattro settimane che precedono la settimana di riferimento. Inoltre, è considerato disoccupato chi inizierà un lavoro entro tre mesi dalla settimana di riferimento ed è disponibile a lavorare entro le due settimane successive, qualora fosse possibile anticipare l'inizio del lavoro. Invece, gli individui che hanno rinunciato o smesso di cercare lavoro, non sono considerati disoccupati, ma "fuori dalla forza lavoro". Il tasso di disoccupazione è una misura di tensione sul mercato del lavoro dovuta a un eccesso di offerta da parte dei lavoratori rispetto alla domanda espressa dalle imprese. Non può annullarsi in quanto, anche in condizioni economiche particolarmente favorevoli, esistono lavoratori che, pur per periodi molto brevi, sono in cerca di occupazione. Il seguente grafico e la relativa tabella riportano i dati del tasso di disoccupazione totale della popolazione svedese tra i 20 e 64 anni ed il tasso di disoccupazione in base al genere negli anni 2017-2021.

Tabella 2 tasso di disoccupazione



Dal grafico soprastante è possibile notare come il tasso di disoccupazione generale sia aumentato gradualmente. A cosa è dovuto questo aumento? Sicuramente la crisi pandemica Covid-19 ha influito notevolmente. Nonostante l'economia svedese abbia ottenuto risultati migliori rispetto ad altri paesi durante il periodo del Covid-19, la pandemia ha avuto delle profonde ripercussioni sull'economia. Difatti, come già accennato, malgrado i massicci sforzi per salvare i posti di lavoro, la disoccupazione è aumentata in maniera considerevole a seguito della crisi. Il tasso di disoccupazione totale è passato dal 6,8% nel 2017 all'8,8% nel 2021. Tuttavia, secondo gli ultimi dati di EUROSTAT aggiornati al 2022, il tasso di disoccupazione generale attualmente è calato ed è del 6,5%.

Differenziando il tasso di disoccupazione per genere si può notare che per gli uomini l'andamento è stato altalenante, in quanto nel 2017 era del 7,1 %, in seguito nel 2018 è diminuito sino al 6,6% e poi è andato ad aumentare sino ad arrivare all'8,5 % nel 2021. Per quanto riguarda le donne il tasso di disoccupazione è aumentato nel corso degli anni, con precisione dal 6,6% nel 2017 ha raggiunto il 9,1 % nel 2021. Importante da sottolineare come non sia presente un forte divario tra il tasso maschile e il tasso femminile. La situazione peggiore continua ad essere per i giovani del paese (15-24 anni), gli svedesi nati al di fuori dell'Europa e le persone senza istruzione secondaria superiore. Tra questi ultimi due, più di uno su quattro non ha un lavoro. Allo stesso tempo è possibile affermare che la percentuale della popolazione adulta che lavora è tra le più alte nell'Unione Europea.

TITOLI DI STUDIO DELLA FORZA LAVORO PER ETÀ

Nel 2008, le statistiche hanno mostrato che tra tutti gli svedesi tra i 25-64 anni, il 15% ha completato solo la scuola dell'obbligo, il 46% solo l'istruzione secondaria superiore, il 14% solo istruzione post-secondaria inferiore a 3 anni, e il 22% istruzione post-secondaria di 3 anni o più. Le donne sono più istruite degli uomini (26% delle donne contro il 19% degli uomini hanno istruzione post-secondaria di 3 anni o più). Ad oggi, l'84% degli adulti di età compresa tra i 25 e i 64 anni ha completato il ciclo di istruzione secondaria superiore. Tuttavia, il tasso di completamento degli studi secondari superiori varia tra gli uomini e le donne: l'83% degli uomini ha completato con successo gli studi secondari superiori, mentre per le donne la percentuale si eleva all'85%.

In Svezia, le ragazze hanno ottenuto, in media, 14 punti in più rispetto ai ragazzi. Gli svedesi possono prevedere di studiare per 19,7 anni tra i 5 e i 39 anni. In Svezia è sotto contratto l'89% dei cittadini con «almeno» un titolo di educazione terziaria (lauree, diplomi o certificazioni), contro il 49% di chi non è andato oltre le superiori.

SETTORE DI OCCUPAZIONE

L'economia svedese è senz'altro la più importante tra quelle dei Paesi della Penisola scandinava. Grazie alle consistenti risorse naturali (minerarie, idriche e boschive), all'alto grado di innovazione tecnologica e ad una importante produzione industriale.

La Svezia occupa una posizione economica significativa a livello mondiale. Il 7% della forza lavoro è occupato nel settore primario, tuttavia, l'agricoltura presenta una produttività molto elevata grazie alla diffusione delle tecnologie più avanzate.

L'allevamento pesa, in termini di valore aggiunto, circa il doppio dell'agricoltura. La pesca è praticata per la maggior parte sulla costa occidentale.

Il settore secondario occupa oltre il 23% della forza lavoro. I settori industriali più floridi sono quelli dei trasporti, della chimica farmaceutica e delle biotecnologie. Nonostante tale settore abbia perso numerosi posti di lavoro, il settore pubblico ha svolto un ruolo di traino per l'economia segnando una non indifferente crescita occupazionale. Recente è lo sviluppo dell'industria elettronica e delle telecomunicazioni, in particolare, intorno alla capitale Stoccolma. Importanti sono anche la siderurgia e l'elettrometallurgia, quest'ultima favorita dalla grande disponibilità di energia idroelettrica.

Il settore terziario occupa oltre il 70% della forza lavoro. Altri comparti notevoli di questo settore sono il commercio, la finanza, le assicurazioni e il turismo. Nella parte meridionale di questo paese

si concentra la maggior parte della popolazione ed è lì che il sistema dei trasporti è molto efficiente e articolato. Nel 2020 i settori più importanti dell'economia svedese sono stati l'amministrazione pubblica, la difesa, l'istruzione, la sanità e l'assistenza sociale (21,6 %), l'industria (17,1%) e il commercio all'ingrosso e al dettaglio, i trasporti, i servizi alberghieri e di ristorazione (16,6%).

IL GENDER GAP IN SVEZIA

L'obiettivo generale che guida la politica svedese di uguaglianza di genere chiarisce che donne e uomini devono avere lo stesso potere di plasmare la società e la propria vita. Con questo come punto di partenza, il governo sta lavorando verso sei sotto-obiettivi.

1. Equa distribuzione del potere e dell'influenza

Donne e uomini devono avere gli stessi diritti e opportunità per essere cittadini attivi e per plasmare le condizioni per il processo decisionale in tutti i settori della società.

2. uguaglianza di genere economica

Donne e uomini devono avere le stesse opportunità e condizioni di lavoro retribuito che garantiscono l'indipendenza economica per tutta la vita.

3. Parità di genere nell'istruzione

Donne e uomini, ragazze e ragazzi devono avere le stesse opportunità e condizioni per quanto riguarda l'istruzione, le opzioni di studio e lo sviluppo personale.

4. Un'equa distribuzione dei lavori domestici non retribuiti e fornitura di lavoro di cura

Donne e uomini devono avere la stessa responsabilità per i lavori domestici non retribuiti e avere l'opportunità di dare e ricevere cure a parità di condizioni.

5. Parità di genere nei servizi sanitari, assistenziali e sociali

Donne e uomini, ragazze e ragazzi devono avere le stesse condizioni per una buona salute e ricevere cure e servizi sociali a parità di condizioni.

6. La violenza degli uomini contro le donne deve cessare

Donne e uomini, ragazze e ragazzi devono avere gli stessi diritti e opportunità all'integrità fisica.

La Svezia è da tempo un forte promotore dell'uguaglianza di genere: il principio generale svedese è che tutti, indipendentemente dal sesso, hanno il diritto di lavorare e mantenersi, di conciliare carriera e vita familiare e di vivere senza il timore di abusi o violenze. L'uguaglianza di genere implica non solo un'equa distribuzione tra uomini e donne in tutti i settori della società, riguarda anche gli aspetti qualitativi, garantendo che le conoscenze e l'esperienza di uomini e donne siano utilizzate per promuovere il progresso in tutti gli aspetti della società. L'attuale governo svedese si è dichiarato un governo femminista, dedito a una politica estera femminista. Un governo femminista garantisce che una prospettiva di uguaglianza di genere sia introdotta nel processo decisionale su un ampio fronte, sia a livello nazionale che internazionale. Il governo si impegna a raggiungere questo obiettivo attraverso un'agenda politica che riduca le disuguaglianze e i ruoli e le strutture di genere stereotipati. Tradotto in politica estera femminista, questo significa concentrarsi sul rafforzamento dei diritti, della rappresentanza e delle risorse di donne e ragazze. A tal fine, le misure devono essere basate sulla realtà e sulla conoscenza e in grado di fornire risultati che facciano la differenza.

In pratica significa un impegno a costruire una società in cui donne e uomini, ragazze e ragazzi possano vivere la loro vita al massimo delle loro potenzialità. Questo è un diritto umano e una questione di democrazia e giustizia. L'uguaglianza di genere è anche parte della soluzione alle sfide della società ed è una cosa ovvia in uno stato sociale moderno, per la giustizia e lo sviluppo economico. Non è un caso, quindi, che 12 dei 23 ministri del governo – compreso il premier – siano donne. Sono stati compiuti notevoli progressi da quando Karin Kock è diventata la prima donna nel governo svedese nel 1947. Quasi la metà dei membri dell'attuale parlamento in Svezia sono anche donne.

Women in national parliaments

Sweden:
47%



EU average:
33%

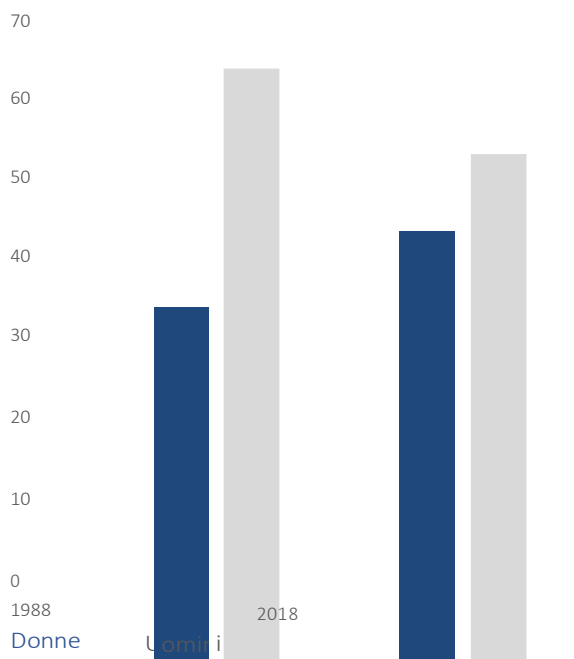


**North American
average: 29%**

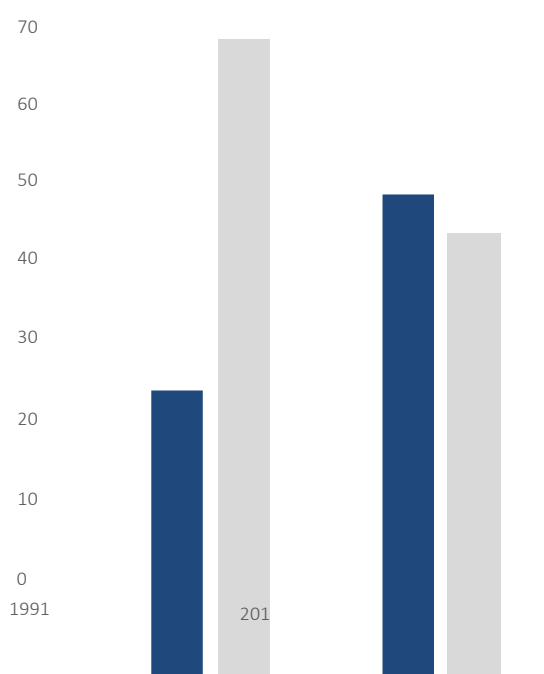


Source: World Bank 2021

Parlamento dopo le elezioni del 1988 e del 2018



Consigli di governo statali 1991 e 2017



Il governo svedese ha incaricato l'Agenzia svedese per l'uguaglianza di genere di supportare le agenzie governative nel lavoro di integrazione di una prospettiva di genere in tutte le loro operazioni. L'iniziativa è denominata programma Gender Mainstreaming in Government Agencies (GMGA) e il suo obiettivo è integrare l'uguaglianza di genere in tutti gli aspetti del lavoro di ciascuna agenzia. L'Agenzia svedese per l'uguaglianza di genere è stata istituita nel gennaio 2018. L'istituzione dell'agenzia ha rafforzato il quadro istituzionale e promuove un lavoro sostenibile e strategico per la parità di genere. Il lavoro dell'agenzia richiede una stretta collaborazione con altri enti governativi e con le regioni, i comuni e la società civile. Il compito principale dell'Agenzia per l'uguaglianza di genere coordinare, seguire e fornire varie forme di supporto al fine di raggiungere gli obiettivi della politica per l'uguaglianza di genere. Il lavoro viene svolto nei seguenti ambiti:

- Analisi e follow-up dello sviluppo verso l'equità di genere
- Assegnazione di sovvenzioni governative a progetti per l'uguaglianza di genere e organizzazioni femminili.
- Sostegno alle agenzie governative, compresi i consigli di amministrazione della contea, e alle regioni e ai comuni nell'attuazione della politica di uguaglianza di genere.
- Partecipare alla cooperazione internazionale sulla parità di genere a livello di esperti.

L'UGUAGLIANZA SUL POSTO DI LAVORO

La Svezia ha fatto molta strada per garantire che donne e uomini siano trattati allo stesso modo sul posto di lavoro. La discriminazione di genere sul posto di lavoro è illegale dal 1980. La legge svedese sulla discriminazione del 2009 richiede che i datori di lavoro non solo promuovano attivamente la parità tra uomini e donne, ma adottino anche misure contro le molestie. A seguito di un'estensione della legge del 2017, il lavoro preventivo include molestie relative a tutti i motivi di discriminazione: sesso del datore di lavoro, identità o espressione transgender, etnia, religione o altro credo, disabilità, orientamento sessuale ed età.

La "discriminazione" comprende i casi di trattamento iniquo da parte di un datore di lavoro in relazione al congedo parentale di un dipendente.

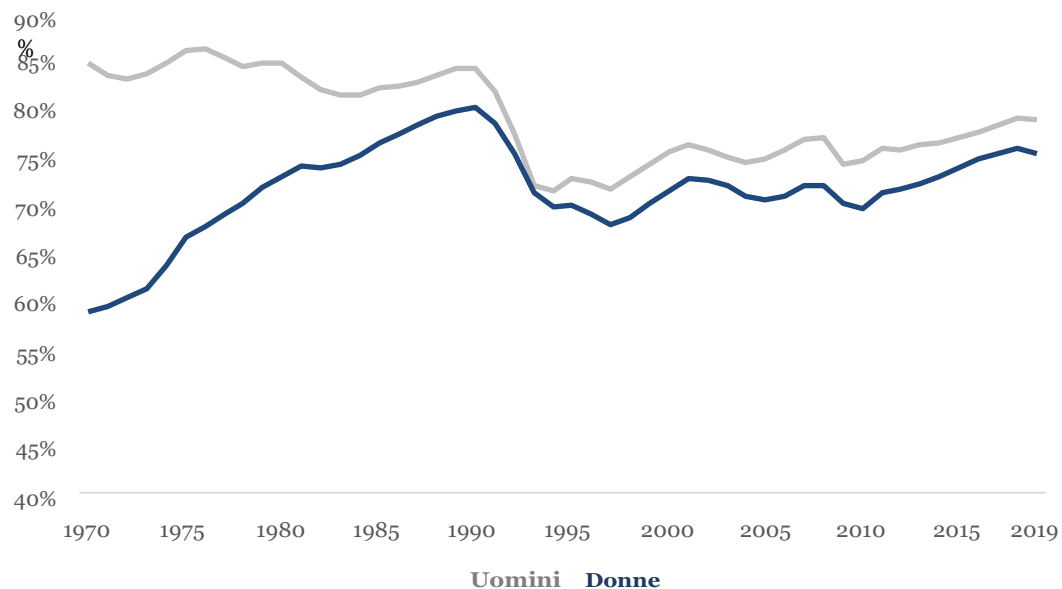
L'atto afferma inoltre che i dipendenti e i candidati al lavoro che stanno, sono stati o prenderanno il congedo parentale non possono essere trattati ingiustamente.

I casi di discriminazione possono essere segnalati allo Swedish Equality Ombudsman, un'agenzia governativa che tutela la parità di diritti.

Alcune delle riforme più importanti per promuovere l'uguaglianza di genere in Svezia sono state imposte negli anni '70, come la tassazione sul reddito individuale, lo sviluppo e l'espansione dell'assistenza all'infanzia pubblica e il congedo parentale neutrale rispetto al genere. Queste riforme hanno promosso l'uguaglianza di genere e hanno aumentato le prospettive delle donne di avere le stesse opportunità degli uomini di entrare nel mercato del lavoro, di rimanervi e di svilupparsi. Parte del lavoro domestico e di cura non retribuito, svolto principalmente da donne, è diventato responsabilità del sistema di welfare pubblico. Di conseguenza le donne hanno ottenuto l'accesso al lavoro e una maggiore indipendenza finanziaria, che ha aumentato il loro benessere e potere contrattuale. Inoltre, gli uomini sono stati incoraggiati dalla legge ad assumersi maggiormente la responsabilità dei loro doveri genitoriali e del lavoro domestico. Queste diverse riforme hanno anche contribuito allo sviluppo di un moderno stato sociale in Svezia, che si è dimostrato essenziale per l'uguaglianza di genere, poiché un settore del benessere ben funzionante consente a donne e uomini di partecipare al mercato del lavoro.

Nel 1971 è stata imposta una tassazione separata sul reddito. Ciò ha creato un incentivo per le donne a partecipare al mercato del lavoro, poiché il loro reddito non era più considerato parte del reddito del marito, il che significava essere soggette a un'imposta elevata che le scoraggiava dal lavorare fuori casa. La tassazione individuale ha reso vantaggioso il lavoro di entrambe le parti a parità di condizioni. Ciononostante, il settore delle imprese è ancora un settore a predominanza maschile in Svezia: secondo il rapporto semestrale di Statistics Sweden sull'uguaglianza di genere dal 2020, il 10% delle società quotate alla Borsa di Stoccolma aveva presidenti donne, con il 35% dei membri del consiglio di amministrazione donne.

Tasso di occupazione per uomini e donne (16-64 anni) in Svezia 1970-2019



UGUAGLIANZA ECONOMICA

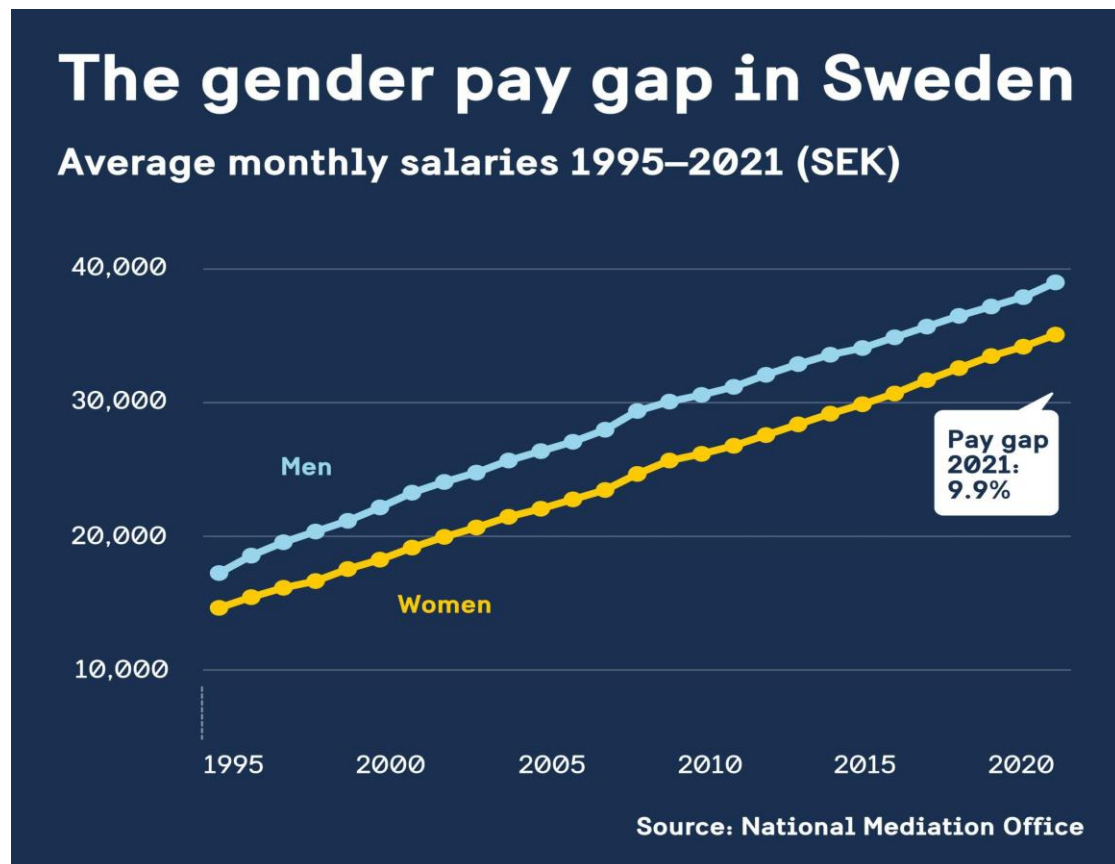
La parità di genere è importante per l'occupazione e la crescita. Per salvaguardare i posti di lavoro, tutte le competenze devono essere utilizzate al meglio sul mercato del lavoro e il tasso di occupazione e l'orario di lavoro delle donne devono aumentare. La Svezia ha notevolmente aumentato nel tempo l'uguaglianza economica tra donne e uomini. Tuttavia, rimane un divario retributivo. Questa è una delle sfide dell'agenda svedese per la parità di genere. Nel 2021, gli stipendi mensili medi delle donne in Svezia erano il 90,1% degli uomini. Il divario retributivo tra uomini e donne può essere in parte spiegato dalle differenze di professione, settore, posizione, esperienza lavorativa ed età. Ma alcuni di loro sembrano avere più a che fare con il genere.

La legge sulla discriminazione afferma che datori di lavoro e dipendenti dovrebbero lavorare attivamente per la parità di retribuzione a parità di lavoro, nonché promuovere pari opportunità per donne e uomini di ricevere un aumento di stipendio. La lobby delle donne svedesi (*Sveriges Kvinnolobby*) mira, tra le altre cose, a garantire che tutti ricevano la stessa retribuzione, indipendentemente dal sesso. Nel 2012 è stato avviato un particolare movimento "paga tutto il giorno": una cooperazione tra i sindacati politici delle donne, le organizzazioni sindacali e le società di movimento delle donne, per illustrare il divario retributivo e che afferma che le donne fondamentalmente non vengono pagate per un'intera giornata di lavoro.

Il part-time spiega in parte il problema in questione: una donna su tre e un uomo su dieci in Svezia lavorano part-time. La ragione principale di ciò è la mancanza di un'occupazione a tempo pieno rilevante, ma la seconda ragione più comune per le donne è l'assistenza all'infanzia, seguita dall'assistenza di un parente anziano.

Quando le donne hanno figli, tendono a lavorare part-time più spesso degli uomini. Lo svantaggio di ciò è una carriera e uno sviluppo salariale meno positivi per le donne, nonché una pensione scadente. Una donna che, dopo aver usufruito del congedo parentale, lavora il 50 per cento a tempo pieno per 10 anni e poi il 75 per cento per altri dieci anni avrà una pensione che è solo il 71 per cento di quella che percepirà una persona che lavora a tempo pieno.

L'obiettivo del governo svedese è garantire che il lavoro a tempo pieno sia la norma e il part-time una possibilità per coloro che desiderano lavorare di meno. Negli ultimi anni si è assistito ad un aumento delle occupazioni temporanee nel mercato del lavoro, che sono occupate in misura maggiore dalle donne rispetto agli uomini. È stata introdotta una modifica legislativa per garantire che il lavoro a tempo determinato venga convertito in lavoro a tempo indeterminato se la durata aggregata del rapporto di lavoro in una posizione generale a tempo determinato supera i due anni.

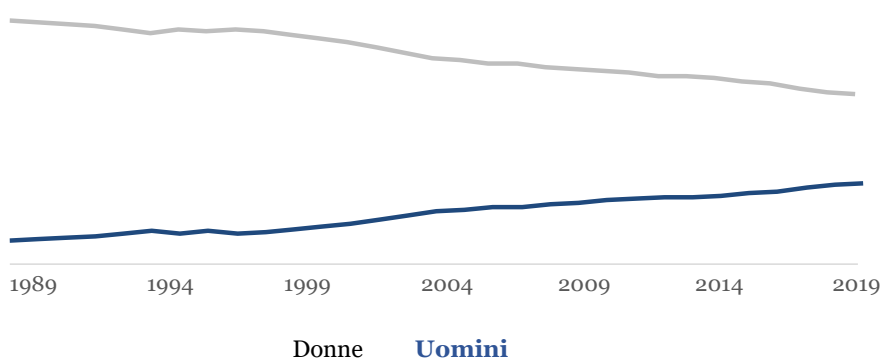


LAVORO E FAMIGLIA

La Svezia va abbastanza bene quando si tratta di equilibrio tra lavoro e famiglia. La donna svedese media ha 1,7 figli (media UE: 1,5) e, allo stesso tempo, il tasso di donne che lavorano (tra i 15 ei 74 anni) è relativamente alto, 64,4%. Una politica familiare che sostiene i genitori che lavorano con gli stessi diritti e doveri sia per le donne che per gli uomini rende più facile per i genitori in Svezia trovare un equilibrio dignitoso tra lavoro e vita privata. La conoscenza delle norme stereotipiche di genere deve ricevere maggiore enfasi nella comprensione delle differenze che esistono tra ragazze e ragazzi e donne e uomini in diverse aree. L'assistenza all'infanzia è garantita a tutti i genitori e l'obiettivo è che la scuola materna sia alla portata di tutti. Fu negli anni '70 che l'assistenza all'infanzia pubblica fu riformata e ampliata per facilitare le famiglie con due genitori lavoratori. Nel 1974, la Svezia è stato il primo paese al mondo a sostituire il congedo di maternità specifico per genere con il congedo parentale. La cosiddetta assicurazione parentale permetteva alle coppie di prendere sei mesi di assenza dal lavoro per figlio, con ogni genitore che aveva diritto alla metà delle giornate.

Tuttavia, un padre poteva cedere i suoi giorni alla madre e, di conseguenza, due decenni dopo, il 90% del congedo di paternità in Svezia veniva utilizzato solo dalle madri. Nel 1995 è stato introdotto il primo *pappamånad* – ‘il mese del papà’ – con 30 giorni di congedo riservato al padre in base all’uso o alla perdita. Se il padre decidesse di non utilizzare quel mese di ferie, la coppia perderebbe un mese di congedo retribuito. Nel 2002, questo è stato esteso a due “mesi papà”, o 60 giorni. E nel 2016, a tre ‘mesi papà’, con 90 giorni di congedo retribuito riservati ai padri. Oggi i padri prendono circa il 30 per cento del numero totale di giorni a disposizione della coppia.

Utilizzo dei giorni di assegno parentale da parte di uomini e donne 1989-2019



SISTEMA SCOLASTICO

Il sistema scolastico svedese si basa sul principio che ciascuno dovrebbe avere uguali possibilità indipendentemente dall'appartenenza etnica o dalla zona di residenza e si basa su di un sistema di formazione continua, in cui l'addestramento svolge un ruolo importante nel sistema didattico generale, ponendo l'accento sulla formazione per gli adulti e l'aggiornamento. Una recente indagine dell'OCSE mette in evidenza che in Svezia una percentuale relativamente alta della popolazione possiede un livello di istruzione superiore. La stragrande maggioranza degli allievi (intorno al 98%) frequenta le scuole pubbliche gestite dai comuni, benché sia possibile scegliere liberamente tra scuole pubbliche e private. L'obbligo scolastico (*Grundskola*) è di nove anni, a partire dall'età di 6 o 7 anni. Gli studenti ricevono una formazione di base durante il periodo di scolarità obbligatoria. La maggior parte degli alunni continua gli studi al compimento del nono anno di scuola dell'obbligo. Nel sistema svedese la formazione professionale è realizzata principalmente all'interno della scuola secondaria superiore, e ovviamente delle università. La scuola secondaria superiore (*gymnasieskolan*) consiste di 17 programmi definiti a livello nazionale, di cui 13 hanno un orientamento professionale e prevedono almeno 15 settimane di formazione sul lavoro (*APU-Arbetsplatsförlagd utbildning*), ad eccezione di quattro programmi (arti, scienze naturali, scienze sociali e tecnologie) per i quali non è obbligatoria. Tutti i programmi hanno una durata di tre anni e tutti includono talune materie fondamentali quali ad esempio svedese, inglese, educazione civica, matematica, educazione fisica e sanitaria. I programmi professionali includono attività pratica su un posto di lavoro per almeno il 15% dell'anno scolastico. La scuola secondaria è divenuta accessibile alla grande massa degli allievi; infatti, attualmente il 98% degli allievi che ha frequentato la scuola dell'obbligo s'iscrive poi alla *gymnasieskolan*, e solo una percentuale relativamente esigua (8%) abbandona gli studi. A seguito è possibile scegliere una formazione professionale superiore che è stata iniziata come progetto pilota nel 1996, fa parte del sistema di istruzione svedese dal 2002. Da luglio 2009, ha preso la denominazione di “formazione superiore” inglobando la maggior parte della formazione professionale avanzata (*Kvalificerad yrkesutbildning* – KY).

È un tipo di formazione professionale progettata e realizzata in stretta collaborazione tra imprese e organizzatori dei corsi, che possono essere istituzioni pubbliche, società private di formazione, imprese, organizzazioni di categoria, e altre strutture di elevata qualità. Vi sono circa 800 corsi di formazione tra cui scegliere, presenti sul territorio nazionale e nella maggior parte dei settori industriali. La finalità principale è quella di fornire adeguate qualificazioni professionali in settori specifici. Nella formazione superiore rientrano anche: i programmi di formazione professionale post-secondaria che forniscono una preparazione iniziale o ulteriore per una professione; la formazione in apprendistato per gli adulti, per ottenere la certificazione professionale in un settore/occupazione. Vengono rilasciati tre diversi titoli di studio: il diploma di laurea breve dopo due anni di studio a tempo pieno (högskoleexamen), la laurea vera e propria (kandidatexamen) dopo almeno tre anni di studio e il titolo di dottore (magisterexamen) dopo almeno quattro anni di studio. Le università adeguano costantemente l'offerta di corsi e programmi di studio alle esigenze del mercato del lavoro. Molte università ed altri istituti di istruzione superiore prevedono programmi di base, avanzati e di livello post-laurea finalizzati all'imprenditorialità e all'impresa, molti dei quali sono stati istituiti nel corso degli ultimi cinque anni. Il contatto con la vita lavorativa è parte integrante della formazione. Le scuole cooperano localmente con le industrie, i partner sociali, le università e i college universitari per fornire orientamento e consulenza agli studenti in merito alle scelte dei percorsi di studio legati a specifici sbocchi professionali. La cooperazione tra scuola e mondo del lavoro avviene mediante commissioni miste (Gymnasieutredningen), per i programmi delle scuole locali secondarie superiori.

L'istruzione e formazione professionale in Svezia ha attraversato una serie di importanti riforme per assicurare l'adeguatezza al mercato del lavoro e aumentare la qualità. L'attuale sistema di istruzione secondaria superiore si basa su tre orientamenti principali: (a) formazione generale, soprattutto per coloro che intendono intraprendere studi universitari;

(b) programmi di formazione professionale nelle scuole, e (c) lavoro basato sull'apprendistato. Quest'ultimo ha come obiettivo di offrire allo studente l'opportunità di apprendere nell'impresa. Lo studente nei primi tre trimestri segue i programmi nazionali poi prosegue con la formazione in azienda. La prestazione si è rivelata particolarmente utile per gli studenti che vivono lontani da una scuola o per quelle imprese che possono rispondere a specifici obblighi formativi. Il nuovo sistema di istruzione assicurerà che gli studenti possano acquisire conoscenze e competenze specifiche, pur conservando un forte nucleo teorico.

In accordo con il principio della formazione continua, il sistema svedese di formazione per adulti fornisce a questi ultimi buone possibilità di migliorare le loro qualifiche in materia di istruzione e il governo ha recentemente destinato fondi più consistenti per elevare il livello generale d'istruzione e migliorare la formazione professionale.

Per incitare un maggior numero di adulti a migliorare le qualifiche scolastiche è stato creato, con effetto a partire dal 1° luglio 1997, uno speciale sistema di assistenza didattica, il cui obiettivo è di consentire principalmente ai disoccupati di seguire corsi d'istruzione primaria o secondaria superiore per un anno al massimo, ricevendo nel contempo un importo equivalente o al sussidio di disoccupazione o all'indennità pecuniaria che riceverebbero sul mercato del lavoro. Sono previsti corsi di lingua svedese per gli immigrati (Sfi), per favorire la loro integrazione nella società svedese e l'ingresso nel mercato del lavoro.

In quanto componente dei programmi attivi del mercato del lavoro, l'addestramento professionale è offerto a disoccupati o a persone a rischio di perdere il posto di lavoro. Le attività di addestramento e di aggiornamento sono organizzate dall'ente nazionale per la formazione professionale (AMU) che coordina circa 100 centri di addestramento.

WELFARE STATE

Il Welfare State, che si è sviluppato solo all'inizio del Novecento, anche grazie all'organizzazione internazionale del lavoro che è stata fonte di ispirazione per gli sviluppi sociali, non fa solamente riferimento al contenuto delle politiche sociali, ma piuttosto all'intero sistema di relazioni reciproche fra politiche sociali e mercato del lavoro, da un lato, e la famiglia, dall'altro.

Negli Stati sociali scandinavi il principio universalista era presente fin dall'inizio, già nel 1913 era stato disposto un piano assicurativo per la vecchiaia.

Oltre che al principio dell'universalismo il modello di Welfare socialdemocratico si caratterizza per:

- garantire la più ampia protezione dai rischi possibile,
- erogare sussidi generosi e promuovere l'uguaglianza
- garantire la piena occupazione

Anche se ad oggi si ravvisano problemi di disoccupazione di massa ciò che ha davvero distinto i paesi nordici dagli altri è stato il successo delle sue politiche nel campo dell'occupazione; laddove la disoccupazione si è ridotta progressivamente fino a raggiungere livelli minimi, mentre l'occupazione ha raggiunto tassi molto elevati.

Nello specifico, il sistema svedese, coerentemente con il modello scandinavo di welfare, si caratterizza per poche e semplici misure universalistiche, rivolte a tutta la popolazione e senza alcuna prova dei mezzi. L'unica condizione prevista per poter richiedere il sostegno economico riguarda solitamente l'età del figlio a carico. Le prestazioni sono erogate in forma di sussidi monetari o di agevolazioni nella fruizione di servizi pubblici (per esempio asili nido o trasporto pubblico locale), la cui durata e il cui importo sono particolarmente generosi. Mancano, invece, del tutto interventi volti alla tassazione.

Le misure attuate dallo Stato svedese sono evidentemente finalizzate a promuovere l'uguaglianza e a garantire la maggiore occupazione possibile; tra gli esempi concreti:

- Il "bonus bebè" di circa 1.455 euro annui per ogni figlio al di sotto dei 16 anni.
- Il congedo parentale, uno dei più generosi al mondo: 480 giorni complessivi a disposizione dei due genitori, di cui 390 retribuiti all'80 per cento dello stipendio medio incassato negli otto mesi precedenti la richiesta (In Italia, il congedo parentale, da cui sono esclusi disoccupati e lavoratori domestici, può invece essere ottenuto per un massimo di 300 giorni, ma con un'indennità che è pari soltanto al 30 per cento dello stipendio). La conseguenza più significativa di questa misura è che la percentuale di padri che usufruiscono del congedo parentale è molto elevata: nel 2016, ogni 100 fruitori del congedo parentale 45 erano uomini, contro un valore del 17 per cento in Italia (dati OCSE). Se si prevedono periodi di congedo parentale riservati solo ai padri e ben remunerati (tra l'80 e il 100 per cento dello stipendio), la perdita economica che un padre subisce in caso di temporanea assenza dal lavoro è piuttosto contenuta: in questo modo, la cura dei figli avviene all'insegna di una maggiore parità di genere, un elemento ritenuto fondamentale per favorire un rilancio della natalità.
- sussidi per i servizi ampiamente favorevoli; grazie al tetto imposto alle rette degli asili (che varia da zero a 134 euro al mese in base al reddito familiare), una famiglia svedese con due figli al di sotto dei 3 anni e in cui entrambi i genitori lavorano spende mediamente soltanto il 4 per cento del proprio reddito per pagare le rette del nido (dati OCSE, 2015). Non stupisce quindi che oltre il 50 per cento dei bambini di età 0-3 anni frequentino una struttura per l'infanzia, contro il 29 per cento del nostro paese (dati Eurostat, 2017).

- Indennità di disoccupazione, rapportata al reddito e al sussidio forfettario di disoccupazione; per il pagamento di tali indennità dev'essere soddisfatto il requisito della registrazione nelle liste di collocamento dell'SPC e i beneficiari devono stare a disposizione in vista di un'occasione di lavoro o della partecipazione a un programma del mercato del lavoro. Le indennità di disoccupazione sono liquidabili solo a coloro che hanno lavorato per almeno 80 giorni prima di richiedere il beneficio dell'indennità. Tali assegni sono stati ridotti dal 90 al 75% per contenere la spesa pubblica. Si stabilisce comunque un importo massimo giornaliero, fissato a 564 SEK e la durata dell'indennità è relativamente breve, in quanto un lavoratore sotto i 55 anni può percepire fino a un massimo di 300 giorni, mentre per i lavoratori oltre 55 anni la durata massima è di 450 giorni. In pratica, tuttavia, il sistema consente il pagamento per periodi ben più lunghi, in quanto la partecipazione ai programmi del mercato del lavoro dà agli interessati la possibilità di ricevere una nuova serie di indennità. In Svezia il rischio di disoccupazione non è stato tutelato tramite un sistema di assistenza pubblico come accade per gli infortuni sul lavoro, la previdenza, e la salute. Fermo restando che il lavoratore disoccupato a un assegno pubblico, infatti, è lo stesso Stato a incoraggiare tutti i cittadini ad aderire a uno dei fondi volontari tramite i quali ottenere, in caso di disoccupazione, un sussidio più generoso e commisurato al loro stipendio. I fondi assicurativi contro il rischio di disoccupazione sono divisi per categorie occupazionali e settori produttivi. Gestiti dai sindacati stessi, sono però formalmente indipendenti: l'adesione non avviene automaticamente per gli iscritti al sindacato, ma richiede invece un'iscrizione separata. I sindacati occupano ancora oggi in Svezia un ruolo centrale per numero di iscritti, circa il 70% dei lavoratori svedesi, e per l'importanza e la varietà dei servizi offerti ai propri membri. Una tradizione che si è consolidata con il passare dei decenni: fin dagli inizi del secolo i sindacati hanno amministrato fondi assicurativi volontari, che hanno però nel tempo dimostrato importanti limiti in termini di copertura dei lavoratori più a rischio e di capacità di erogazione dei sussidi, che hanno a loro volta reso opportuno un intervento pubblico. Negli anni '20 fu così istituito il sistema "Ghent", dal nome della cittadina belga che lo adottò per prima nel 1901, che prevede l'erogazione di sussidi pubblici ai sistemi gestiti dai sindacati. Questo modello, diffuso in quegli anni anche in Belgio, Francia, Olanda e nei paesi del Nord Europa, venne sostituito dopo la Seconda Guerra Mondiale da sistemi di assicurazione obbligatoria ovunque tranne che in Svezia e Danimarca. Il sistema di fondi assicurativi di natura privata dei quali è composta la svezia, sono formalmente indipendenti dai sindacati, anche se sono associati ad alcuni di questi tanto da coprire le stesse categorie di lavoratori. Il controllo pubblico sul sistema si esercita attraverso l'AMS, che ne stabilisce le regole, e l'Unemployment Insurance Board, IAF, che ne supervisiona il funzionamento. I fondi sono finanziati sia dai contributi pubblici che dai versamenti a carico degli iscritti, e presentano costi di gestione molto diversi tra loro. Queste variazioni nei costi, che dipendono dalla struttura del rischio per le diverse categorie di lavoratori e dal numero degli iscritti, contribuiranno in futuro ad aumentare la competizione tra fondi. Con la separazione formale dei fondi dai sindacati di riferimento, i lavoratori possono rimanere iscritti al proprio sindacato ed optare per un fondo più economico, a patto che abbiano i requisiti occupazionali per aderirvi. La struttura si completa poi con un sussidio minimo di disoccupazione che copre tutti coloro che sono stati occupati per un periodo di tempo minimo, introdotto con la riforma del 1997 a sostituzione del Kontanta Arbetsmarknadsstöd, KAS, assistenza finanziata con la tassazione generale per l'erogazione di sussidi minimi ai lavoratori non iscritti ad uno dei fondi o che non soddisfacevano i requisiti. Sia il sussidio del 1997 che il precedente KAS sono caratterizzati da condizioni più severe dei fondi privati, sia in termini di generosità delle erogazioni che relativamente al periodo di copertura. Benchè il legame tra i fondi privati e i sindacati rimanga stretto, come dimostrato dal fatto che la maggior parte degli iscritti ai primi sono affiliati anche ai secondi, nel 1998 la separazione formale fra i due è stata evidenziata dalla nascita del fondo indipendente "Alfa" (Alfa- Kassan), la cui caratteristica distintiva rispetto ai fondi di ispirazione sindacale consiste nell'apertura a tutti i lavoratori indipendentemente dal settore

di occupazione. Nonostante il numero degli aderenti sia cresciuto considerevolmente negli ultimi anni, rimane comunque una realtà di nicchia rispetto al vasto panorama di iscritti ai fondi privati. In aggiunta all'assicurazione contro la disoccupazione, i lavoratori scandinavi godono di ulteriori e robuste forme di assicurazione collettiva, conseguite contrattualmente, in caso di malattia, vecchiaia e assicurazioni sulla vita.

Quindi, un sussidio alla disoccupazione rappresenta un programma di Welfare statale a favore delle persone occupabili, che sono attualmente disoccupate non per loro diretta responsabilità, e alle quali viene data la possibilità di beneficiare di una certa somma di denaro mentre sono alla ricerca di un nuovo lavoro. Per avere accesso a questo tipo di servizio tali individui devono essere regolarmente registrati come inoccupati e devono provare di essere realmente alla ricerca di lavoro. Nonostante la somma del sussidio non sia generalmente ingente, essa permette comunque alle persone che si trovano momentaneamente nella posizione di disoccupati di poter provvedere autonomamente ai loro bisogni essenziali.

Ciò che è importante sottolineare è il fatto che nel secondo dopoguerra la politica sociale svedese sul mercato del lavoro è stata costruita intorno a due concetti: la 'politica attiva sul mercato del lavoro - programmi governativi che intervengono attivamente nel mercato del lavoro aiutando i disoccupati a trovare lavoro -, e l'obiettivo della assicurazione contro la disoccupazione, di sostenere il reinserimento degli individui nel mercato del lavoro.

Dunque, se si diventa disoccupati, in Svezia è possibile ottenere una forma di remunerazione attraverso il regime di assicurazione contro la disoccupazione Unemployment Insurance Scheme. Questo programma si applica alle persone che lavorano o hanno lavorato in Svezia. Esso è costituito di due parti: una assicurazione di base ed una assicurazione volontaria legata al reddito. L'assicurazione di base è basata sull'intervallo di tempo lavorativo complessivo e si applica a coloro che non possono ottenere benefici basati sul reddito. Per i benefici finanziari che sono invece basati sul reddito, si deve essere membri di un fondo di assicurazione contro la disoccupazione (UIF). Solitamente è il tipo di occupazione o l'area di lavoro a determinare a quale cassa di disoccupazione è possibile aderire.

RELAZIONI INDUSTRIALI

A fronte della crisi che ha investito in questi ultimi vent'anni i livelli di sindacalizzazione nel mondo industrializzato, vi è un piccolo blocco di paesi che al contrario ha migliorato ulteriormente i suoi già alti tassi di membership. Stiamo parlando del Belgio, della Svezia, della Danimarca e della Finlandia. Con qualche lieve oscillazione, la sindacalizzazione di questi quattro paesi ha mantenuto livelli ragguardevoli di crescita, arrivando a conseguire nuovi e sostanziosi incrementi nel corso dell'ultimo ventennio, quando nessun altro modello di organizzazione sindacale è stato risparmiato da una più o meno marcata tendenza al declino.

Fra 1980 e il 1998 i sindacati svedesi passano dal 78% di iscritti all'88%; il motivo di questa tendenza trova spiegazione nel peculiare regime di assicurazione che in tutti e quattro i paesi protegge i lavoratori in caso di perdita dell'occupazione, un sistema che prende il nome di Ghent, dalla cittadina fiamminga in cui – nel 1901 – vide la luce per la prima volta, e che si regge su una partecipazione sindacale al governo di questo fondamentale istituto di *welfare*, sconosciuta – nei termini che ci accingiamo a descrivere – da tutti i paesi più industrializzati.

I Paesi scandinavi presentano alti livelli di affiliazione, centralizzazione delle politiche contrattuali (maggiore in Svezia minore in Danimarca), solidi legami fra associazioni degli interessi e partiti politici, orientamento cooperativo fra le parti, poteri sindacali di co-determinazione nei luoghi di lavoro. In tutta la regione il cardine del sistema contrattuale continua a essere il settore produttivo, ma un importante fattore di cambiamento, in questi anni, è stato il progressivo decentramento del sistema

contrattuale. Ciò ha riguardato in special modo la Svezia, dove più forte era stata la caratteristica centralizzazione delle relazioni collettive di lavoro. Una tendenza che ha indotto Rudolf Meidner, a ritenere che non si possa più parlare oggi di «modello svedese» delle relazioni industriali.

Il ruolo dello Stato nelle relazioni industriali è stato relativamente superiore in Svezia e Finlandia che non in Danimarca. Sin dagli anni Trenta vi è una antica tradizione di accordi interconfederali, sulla base dei quali si sono retti i sistemi nordici delle relazioni industriali. Tuttavia, a partire dalla seconda metà degli anni Settanta, entra in crisi quel modello che aveva per quasi mezzo secolo saputo coniugare virtuosamente il potere politico della socialdemocrazia con il potere sociale dei sindacati. Coloro che decidono di prendere la tessera sindacale vengono automaticamente iscritti a uno dei fondi assicurativi contro la disoccupazione. La normale quota sindacale contempla già il versamento contributivo, la cui entità rimane piuttosto contenuta. Non è invece automatico il contrario, poiché è possibile iscriversi a un fondo senza prendere alcuna tessera sindacale. In questo caso il versamento sarà inferiore alla quota sindacale complessiva nell'ordine medio di un terzo. Negli ultimi anni sembrerebbe cresciuta la quota di quanti chiedono l'iscrizione a un fondo senza prendere la tessera del sindacato. In Svezia si calcola che non meno del 10% della forza lavoro non sia iscritta ad alcun fondo assicurativo. In questa percentuale devono però considerarsi sia coloro che non hanno superato il numero minimo di ore previste, sia quelli che invece hanno esaurito il tempo massimo di godimento senza aver trovato un impiego. In questi casi esiste la possibilità di fruire di un sussidio pubblico di base (dal 1998 si chiama *Grundförsäkring*). Esso interessa di norma o coloro che ritengono di poter fare fronte senza assicurazioni e sindacati oppure i casi più gravi di esclusione sociale. Un nuovo fondo assicurativo indipendente (Fondo Alfa) è stato destinato alla copertura di tutti i disoccupati che non sono iscritti a uno degli altri 38 fondi. Ciò che differenzia il Fondo Alfa da tutti gli altri è che esso provvede all'erogazione di indennità di importo fisso, invece che di importo variabile a seconda del reddito. Un livello sufficientemente elevato per consentire allo Stato di continuare ad applicare la tassazione sul reddito anche durante i periodi di disoccupazione. Si deve comunque considerare che il rendimento fra l'indennità erogata dai fondi sindacali e da quello non sindacale non è identico; il tasso di rimpiazzo è, infatti, più alto nel primo caso. Un differenziale di rendimento che è di cruciale importanza per comprendere gli effetti promozionali sulla sindacalizzazione.

Le persone che hanno perso un lavoro, e che sono alla ricerca di un nuovo impiego, possono contare sulle provvidenze garantite dal proprio fondo assicurativo, ma devono rispettare una serie di obblighi, come iscriversi al collocamento e rendersi disponibili a definire con essi piani di riqualificazione e reinserimento lavorativo. La persona disoccupata dovrà mostrarsi attivamente impegnata nella ricerca di un lavoro e non potrà rifiutare offerte di lavoro qualora queste dovessero essere ritenuti congrui per tipologia di professionalità, entità del salario e distanza casa-lavoro da parte degli uffici di collocamento. Trascorso un determinato arco di tempo, la persona che non ha ancora trovato un impiego dovrà rassegnarsi ad accettarne anche qualcuno che non dovesse rispecchiare il proprio livello di professionalità. Nel frattempo, si sarà tenuti a svolgere gratuitamente attività di formazione e riqualificazione professionale. Malgrado la copertura assicurativa sia nel tempo divenuta relativamente meno cospicua, e le verifiche sull'impegno individuale più stringenti, il sistema assicurativo dei tre paesi scandinavi con il Ghent rimane in caso di disoccupazione il più inclusivo e generoso del mondo.

Il coinvolgimento del sindacato nella gestione di un istituto fondamentale di *welfare*, come l'assicurazione contro la disoccupazione, conferisce ai sindacati indubitabili rendite di posizione. I benefici sono abbastanza intuitivi e sostanziali. I sindacati si pongono infatti nella condizione di rivoltare a proprio vantaggio una delle più devastanti minacce che possono incombere su un lavoratore dipendente e – conseguentemente – sul sindacato che lo affilia in quanto forza produttiva: la disoccupazione. Affinché si decida volontariamente di assicurarsi non è necessario che l'incresciosa eventualità si verifichi concretamente, poiché è già sufficiente il rischio di essa per sciogliere ogni

residua titubanza. Ovviamente, quanto più alto è il rischio per la propria occupazione, tanto maggiore diviene la propensione a rivolgersi al sindacato e ai suoi fondi assicurativi.

Uno studio svedese ha rilevato che fra i disoccupati di quel paese il tasso di sindacalizzazione è di appena quattro punti inferiore a quello degli occupati. Un dato impensabile nei paesi in cui non vige il sistema Ghent. L'incentivo selettivo rappresentato dall'assicurazione contro la disoccupazione si riverbera anche sui lavoratori temporanei o a tempo determinato.

Sarebbe tuttavia ingeneroso ritenere che la forza associativa del sindacalismo nordico dipenda esclusivamente dal sistema Ghent. Stiamo infatti parlando di paesi in cui i sindacati sono riusciti a mantenere due solidissimi presidi diretti: un controllo relativamente forte della contrattazione nazionale e di settore e una presenza capillare e incisiva nei luoghi di lavoro.

Il risultato complessivo è ancora oggi quello di una sindacalizzazione altissima, anche fra i lavoratori più discontinui e marginali, un *welfare* sociale efficiente, e un potere sociale che all'occorrenza "consente ai sindacati di aprire e portare a termini vertenze durissime, con scioperi dalla lunghezza impensabile per sindacati come i nostri".

Sulla gestione dei fondi ci si chiede se questa debba rimanere appannaggio dei soli sindacati o se piuttosto non sia immaginabile una gestione bilaterale, articolata fra quote obbligatorie e quote volontarie di adesione assicurativa. L'idea è quella di mantenere il finanziamento prevalentemente pubblico ma con una gestione assegnata alle parti sociali.

In Svezia, la libertà di associazione e il diritto di intraprendere azioni sindacali sono costituzionalmente protetti per le parti sociali. Non ci sono requisiti legali riguardo alla creazione di una organizzazione dei lavoratori o datoriale. Gli affari interni di organizzazioni del mercato del lavoro in generale non sono regolamentati dalla legge. La sezione 11 del capitolo 2 dell'Accordo del 2008 proibisce espressamente le discriminazioni illegittime fondate su sesso, identità *transgender* ed espressione della stessa, etnia, religione o altri credo, disabilità, orientamento sessuale o età all'interno delle organizzazioni dei lavoratori e datori di lavoro con riferimento all'associazione, ai benefici, nonché alla partecipazione alle attività. Per il resto, ogni organizzazione del mercato del lavoro regola le questioni internamente attraverso i suoi statuti organizzativi. Ci sono poi alcuni requisiti di legge riguardanti i contratti collettivi tra le parti sociali che hanno una libertà piuttosto ampia nel rispetto del contenuto dei contratti collettivi. Le disposizioni statutarie in materia di contratti collettivi e i loro effetti giuridici si trovano principalmente nelle sezioni 23-31 e 41-44 del Co-determination Act. Conformemente alla sezione 23 di tale legge, un contratto collettivo deve essere un accordo scritto che riguarda termini e condizioni di occupazione o il rapporto in generale tra dipendenti e datore di lavoro. Le questioni di primaria importanza riprese nei contratti collettivi sono i salari e le condizioni di occupazione. Oltre ai contratti collettivi, possono essere conclusi accordi individuali di lavoro tra datori di lavoro e singoli impiegati. Il requisito principale per un contratto individuale di lavoro è che non sia in conflitto con l'accordo collettivo prevalente. I contratti collettivi sono giuridicamente vincolanti per entrambe le parti dell'accordo, così come per i membri delle organizzazioni che hanno raggiunto tali accordi. Non c'è, comunque, efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi. Ai datori di lavoro è data anche la possibilità, invece, di firmare semplicemente un accordo collettivo già esistente, un'adesione o un accordo accessorio (*hångavtal*), di solito contenente un minimo di termini e condizioni rispecchianti quelli che si trovano nel contratto collettivo per quel settore.

SITOGRAFIA

<http://scioperi.cgil.it/Europa/Svezia.pdf>

<https://www.italianieuropei.it/it/la-rivista/archivio-della-rivista/item/856-sindacati-e-welfare-state-il-sistema-ghent.html>

<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/international-labour-standards-creation/lang--en/index.htm>

<https://www.secondowelfare.it/privati/assicurazioni/assicurazione-per-la-disoccupazione-in-svezia/>

https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaArticolo?art.versione=1&art.idGruppo=0&art.flagTipoArticolo=1&art.codiceRedazionale=073U0068&art.idArticolo=1&art.idSottoArticolo=1&art.idSottoArticolo1=10&art.dataPubblicazioneGazzetta=1973-04-10&art.progressivo=0

https://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/w13/summary_it.htmka

<https://www.ibs.it/economia-del-lavoro-libro-george-j-borjas/e/9788895399355>

<https://it.tradingeconomics.com/sweden/labor-force-participation-rate>

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics#Impact_of_the_COVID-19_pandemic_and_recovery

<https://ec.europa.eu/eurostat/statistics->

https://european-union.europa.eu/index_it

<https://www.ekonomifakta.se/fakta/arbetsmarknad/befolkning/befolkningsstruktur/>

<https://www.ekonomifakta.se/Fakta/Arbetsmarknad/Befolkning/Befolkning-och-arbetsmarknad/>

https://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/formazione-lavoro/isola_lavoro/cosa_sapere/mercato/scheda02/dettaglio01/index.html#:~:text=Oggi%2C%20praticamente%20in%20tutta%20Europa,relative%20al%20mercato%20del%20lavoro.

<https://ilostat.ilo.org/topics/population-and-labour-force/>

<https://sweden.se/>

<https://www.scb.se/>

BIBLIOGRAFIA

disoccupazione, tasso ;Dizionario di Economia e Finanza (treccani.it) Benchmarking

sulla formazione per il lavoro in Europa Svezia, Italia lavoro

Statistic sweden – popolazione 2021

Gender equality policy in sweden, oct 2020. Uffici governativi Ministero del Lavoro svedese

La formazione professionale in Svezia, Mario Tonini

Aurora Perino
Camilla Giorgia Macrì
Francesco Fresia
Ivana Pejic
Maria Lucia Campagna