

**Tercer “Informe Randstad” elaborado por el
Instituto de Estudios Laborales de ESADE**

**CALIDAD DEL TRABAJO EN
LA UNION EUROPEA:
LAS POLITICAS DE CONCILIACION**

Resumen ejecutivo

- 1) Las primeras reivindicaciones en materia de conciliación entre vida laboral y extralaboral datan del 1864 cuando en la Ia. Internacional se demandaba “ocho horas para el trabajo, ocho horas para la instrucción y ocho horas para el descanso”. La reivindicación la hacía la “International Association of Working Men”, es decir, una asociación de hombres
- 2) Las políticas de conciliación en el siglo XXI están marcadas por la incorporación de la mujer al trabajo. Entre 1994 y 1999 dos tercios de los 6.8 millones de nuevos trabajos creados en la UE se asignaron a mujeres. Por otro lado, la diferencia entre las tasas de empleo masculinas/femeninas que en la Unión Europea eran del 24,5% a principios de los 90, cayeron al 19% en 1999.
- 3) Junto a la incorporación de la mujer al trabajo han aparecido nuevas realidades como los bajos índices de natalidad (en los países económicamente desarrollados), la variedad creciente de modelos de familia, el incremento de los divorcios o el replanteamiento de lo que, sobre todo en el entorno familiar, se entienda como roles exclusivamente femeninos o masculinos, muy especialmente en lo relacionado con el cuidado de los hijos. El capítulo II de este informe ofrece información sobre esta nueva situación.
- 4) De como se definan e interrelacionen esas nuevas situaciones las políticas de conciliación tendrán uno u otro sentido. En España y en los últimos años ha prevalecido la idea de que a) existía una relación entre baja natalidad y trabajo de la mujer y que por lo tanto si se quería potenciar la natalidad autóctona había que colocar el trabajo de la mujer en un papel subsidiario b) que en situaciones de incompatibilidad o conflicto entre el papel de madre/esposa y el de mujer trabajadora debería prevalecer el primero y c) que en relación a la familia y la crianza de los hijos el rol de la mujer es determinante y el del hombre secundario.
Este informe respeta estos planteamientos pero no los comparte. En concreto y en relación a la natalidad entendemos que la relación entre baja natalidad y trabajo de la mujer no es directamente causal. En el primer capítulo se analiza este punto.
- 5) La ley de conciliación 39/1999 hoy vigente responde claramente a estos parámetros. Aunque suponga un avance y haya puesto orden en la dispersa legislación sobre conciliación es una ley pensada para proteger la natalidad y la familia tradicional. En el capítulo III se analiza la ley en su texto y en sus consecuencias legislativas posteriores con varias ideas de fondo entre las que destacamos dos:
- 6) La primera, que una protección adecuada del menor exige desvincular lo que es especial conexión biológica, la que se da alrededor del parto, de la heterosexualidad de la paternidad o del cuidado de familiares. Entendemos que en la ley la vinculación excesiva de los cuidados al sexo (femenino) y no al género subordina el papel del padre a un papel secundario patrimonial y no emocional lo que dada la diversidad de situaciones familiares puede acarrear desprotección más que cuidado para el niño. Es además contradictorio con las exigencias de equilibrio en las responsabilidades paternas y un mal mecanismo para reeducar a varones y hembras en el cambio cultural de los roles familiares.
- 7) La segunda, que se tiene que desvincular el trabajo estable y la cotización regular con el concepto de trabajo (y los derechos derivados) que se manejan en

la ley. Aunque la ley pretenda con esas definiciones proteger a la mujer que trabaja no lo consigue más que en parte dado que esas formas de trabajo regular no son, especialmente en las mujeres, generalizables al conjunto de mujeres trabajadoras.

- 8) Este informe centra su interés en lograr el objetivo de que la incorporación y permanencia de la mujer al trabajo se haga en igualdad de condiciones a las del hombre, analizando las barreras que lo impiden y proponiendo medidas para superarlas. Las políticas de conciliación son importantes en ese sentido
- 9) El informe comparte la filosofía de la “Parental Leave Directive” de 1996 (96/34/EC, OJ L-145/4) cuya implementación a nivel europeo comenzó en diciembre de 1999 con el objetivo de lograr una mayor participación de la mujer al trabajo (un 60% en el año 2010), incorporación que responde a los intereses a largo plazo de la UE (para garantizar el sistema de pensiones y para avanzar en la sociedad del conocimiento) pero que es además un objetivo de justicia social
- 10) Las políticas de conciliación en España hasta la fecha se han basado en unas premisas que no responden a los deseos de los españoles aunque sí a su realidad. El modelo de relación de trabajo-familia preferido, tal como se recoge en las tablas 1 y 2, responde a un criterio de igualdad. Un 60% de parejas con hijos querrían trabajar ambos a pleno tiempo, y en el conjunto de la población un 66% prefieren un modelo de familia igualitaria donde el hombre y la mujer no tienen papeles subordinados por razón de género en ninguno de los dos ámbitos. Este esquema de valores español es de los más avanzados de Europa.
- 11) Un 20% de las parejas con hijos defienden en España el modelo familiar clásico donde la mujer se dedica exclusivamente al hogar. En el total de la población ese porcentaje sería del 14% mientras que un 20% defendería el modelo subordinado donde la mujer trabaja como complemento salarial. Hasta ahora las políticas de conciliación en España se han basado en esos valores relativamente minoritarios mientras que no se han atendido los deseos relativamente mayoritarios de mayor igualdad y corresponsabilidad entre géneros.
- 12) La realidad laboral y familiar de la mujer en España esta todavía lejos de los deseos y valores expresados. En la tabla 3 se comprueba como la tasa de participación femenina en el empleo es la más baja de Europa y junto con Grecia la que presenta un diferencial de empleo entre sexos más grande. La consecuencia es que un 75% de las esposas en España dependen financieramente de sus maridos. Las políticas de conciliación en España tiene que fijarse como objetivo prioritario acercarse al modelo de estructura familiar igualitario.
- 13) En España las mujeres, cuando trabajan, lo hacen básicamente con contratos a pleno tiempo. En el grafico1 se comprueba como el número de mujeres que trabaja entre 40 y 50 horas son un 57% del total de ocupadas. A pesar de la poca incidencia del trabajo a tiempo parcial en la tabla 4 se comprueba que el 80% del tiempo parcial en España lo realizan las mujeres
- 14) Los contratos a tiempo parcial pueden ser, si se regulan convenientemente, un buen mecanismo que ayuden a la mujer a permanecer en el trabajo, en especial después de la maternidad. Sin embargo el contrato a tiempo parcial tal como hoy se concibe y se explica en este informe no garantiza el desarrollo profesional. Mientras no cambie en las empresas la cultura de uso de estos contratos no podrán ser una alternativa profesional recomendable para las mujeres aunque si lo sea laboral
- 15) El modelo familiar en España es clásico si se lo compara con la Unión Europea y presenta las siguientes características recogidas en la tabla 5: la tasa de

nupcialidad de 5,3 por 1000 personas es estándar; la proporción de parejas de hecho es baja respecto a la media de la UE (2 vs. el 8% del total de parejas); la fecundidad con un 1,23 de media por mujer es la más baja de la UE (1.23 vs.1.48%); la proporción de nacidos fuera del matrimonio es relativamente bajo comparado con la media europea (17 vs. 28.4%) y muy bajo si se la compara con países como Suecia (55,3%); finalmente la tasa de divorcios es relativamente baja respecto a la media europea (19 vs.37%).

- 16) De los datos de la tabla 5 y del gráfico 2 se comprueba que la relación entre la incorporación de la mujer al trabajo y la baja natalidad no es inmediata y incluso puede ser inversa como en los países nórdicos. En España el descenso de la natalidad es muy pronunciado mientras la incorporación de la mujer al trabajo es débil. Además, como ya se ha comprobado el número de mujeres que trabajan en España es sensiblemente bajo en relación a la Unión Europea. En este informe se entiende que si la natalidad es un problema en España la causa debe buscarse en la forma en que trabaja la mujer y no en que la mujer trabaje
- 17) En España las asalariadas con contratos temporales tienen 0,67 hijos de promedio; las asalariadas fijas 1,07; las ocupadas por cuenta propia 1,46 y finalmente las amas de casa 1,97. Que las ocupadas por cuenta propia tengan más hijos (a pesar de estar menos protegidas por la ley) puede explicarse por su mayor libertad para conciliar vida profesional y personal cosa que las licencias y otros mecanismos regulan mal para la mujer trabajadora por cuenta ajena La mayor fecundidad de las que eligen ser amas de casa se explicaría según estudios que se citan en el informe por razones ideológico-culturales. En un estudio realizado en Inglaterra en 1999 se encontró que un tercio de mujeres consideraban que ser ama de casa y tener hijos es el principal objetivo de una mujer
- 18) Según el informe anual sobre igualdad de oportunidades en la Unión Europea en el 2002 las principales causas de inactividad en las poblaciones entre 15 y 64 años son: a) las responsabilidades personales o familiares que afectan a un 20% de la población inactiva y a un 29% de las mujeres, b) la educación y la formación que afecta a un 27% del total, c) la jubilación (16% del total) y d) la enfermedad o incapacidad (9% del total)
- 19) De la tabla 6 se comprueba que la presencia de hijos en la familia afecta negativamente al trabajo femenino. A medida que aumenta el número de hijos se incrementa el diferencial de ocupación entre hombres y mujeres. Las mujeres en España tienen hijos en promedio a los 31 años, es decir, cuando la actividad laboral es más fuerte (entre los 25 y 34 años seis mujeres de cada diez están ocupadas, dos buscan empleo y dos están inactivas). En esta etapa es cuando las familias tienen más gastos y más requerimientos de tiempo y es precisamente cuando más se necesitan servicios de atención infantil, de calidad y coste adecuados especialmente para los menores de un año, algo mal atendido en nuestro país.
- 20) La educación afecta al empleo. De los gráficos 3 y 4 se comprueba como las tasas de empleo femenino aumentan y la brecha diferencial con los hombres disminuye en función del nivel de ocupación. Es una buena noticia cuando en la actualidad el número de mujeres universitarias supera a los hombres (55 vs.45%)
- 21) Sin embargo una razón que explica el nivel alto de educación alcanzado por las mujeres es la baja actividad femenina que fuerza a continuar los estudios ante las pocas posibilidades de trabajo. Sin embargo la desproporción entre formación y

- empleo femenino continúa. Para que esa desproporción no acarree frustraciones o lo que es peor, sirva de argumento para los que prefieren ver a la mujer en casa y no en el trabajo con el argumento del despilfarro de recursos públicos en formación las políticas deben centrarse en los impedimentos al incremento de la actividad femenina.
- 22) En relación a la formación las mujeres tienen un camino a recorrer. Según un estudio de la Universidad Politécnica de Catalunya sólo un 7,2% de las alumnas del bachillerato eligen una carrera técnica. Por otro lado el 71% de los trabajadores en alta y media tecnología son hombres. La confusión entre sexo y género parece todavía afectar en el sentido de entenderse que determinadas profesiones (las técnicas que son las que tienen mayor futuro) son territorio de los hombres.
 - 23) La centralidad del trabajo es diferente para los hombres y para las mujeres. La tabla 7 es un ejemplo entre otras que se incluyen en el informe. Numerosos estudios están demostrando que centrarse exclusivamente en el trabajo (workaholics) puede ser dañino personal y socialmente. No centrarse puede serlo más. Diversos estudios que se mencionan en el informe demuestran que cuando la mujer planifica su vida para trabajar en el futuro tiene, al llegar a los 35 años, salarios un 30% superiores a las que no planificaron su futuro. Por otro lado, las que se prepararon para ejercer una profesión que es la que realmente ejercen tienen a los 35 años salarios superiores.
 - 24) Las mujeres que planifican su vida para el matrimonio y que en algunas épocas ha sido un objetivo económico rentable a la inversión en formación (cualquier tipo de formación) se demuestra en nuestros días como una opción económica peligrosa. Las mujeres que enfocaron su futuro hacia el matrimonio pero que por las razones que sean (divorcio, desempleo del marido) tienen que trabajar, tienen unos salarios y unas condiciones laborales muy inferiores.
 - 25) Incrementar la ocupación laboral femenina supone como premisa previa el hacer menos rentable el quedarse en casa frente a la alternativa de trabajar regularmente. Las ayudas monetarias directas por hijos o dependientes o los servicios para las familias son políticas que pueden ayudar a la alternativa de trabajar fuera de casa
 - 26) En España la retórica de la ayuda a la familia no se ha correspondido con las políticas presupuestarias. Los gráficos 5 y 6 son una muestra entre otros que aparecen en el informe del bajo nivel de transferencias monetarias, del bajo nivel de servicios a las familias, de servicios a personas ancianas o de ayudas familiares, comparadas con países de nuestro entorno. Por dar un ejemplo, las transferencias monetarias a las familias fueron en España en el año 1999 del 0,29% de PIB frente al 1,54 de Dinamarca, el 1,46 de Francia, el 1,93 de Alemania, el 1,63 de Suecia o el 1,73 de UK. Lo que las cifras demuestran es por un lado que en España la discusión de cuanto gastar es tanto o más importante a la de en que gastar y por otro que esa falta de apoyo puede reflejar una ideología que todavía entiende que el papel de la mujer está en el hogar por lo que no tiene sentido fomentar políticas para que se incorpore al mundo del trabajo
 - 27) En la misma línea se debe destacar que en España la cobertura infantil por servicios de guarda sean públicos o privados alcanzan al 11% de los niños. La tabla 8 analiza los datos comparados con Europa donde se comprueba que aun cuando existan países con una menor cobertura, comparativamente nuestra situación es muy deficitaria, cosa que no ocurre a partir de los tres años.

- 28) Desde finales del 2002 la Ley de Calidad de la Enseñanza (LOCE) tenía previsto sacar la etapa de 0 a 3 años de la regulación educativa, dándole una orientación asistencial, aunque finalmente no se regulo.
- 29) En este informe se defiende la deseabilidad de que cuando finalmente se regule esa etapa de la vida del niño se haga confluír la tradición educativa infantil, con orientación pedagógica, con las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar de los padres (lo que afecta principalmente a horarios y vacaciones), entendiendo que la educación de los niños desde edades tempranas, y no la mera guarda son fundamentales para el desarrollo de sus habilidades futuras lo que implica garantizar y controlar la calidad en esa primera etapa de la vida de los niños pero al mismo tiempo
- 30) Las licencias, para la mujer, para el hombre o para ambos son unas políticas que ayudan, según estén articuladas, a la incorporación y permanencia de la mujer en trabajo. También lo son las políticas que regulan las excedencias, el tratamiento fiscal de las ayudas así como la cuantía de las mismas.
- 31) Un buen sistema de licencias parentales y por motivos familiares refuerza el vínculo de las mujeres con el empleo formal, mientras que un sistema inadecuado favorece la exclusión de la mujer. En España las licencias aparecen reguladas básicamente por la ley 39/1999.
- 32) Un problema básico de la ley es la desvinculación de la disponibilidad de tiempo (excedencias) del salario o prestaciones económicas asociadas. Ello convierte una parte importante de las licencias que no son remuneradas en inasequibles para muchas personas que no pueden prescindir de un salario, o de parte de él para el sostenimiento del hogar
- 33) Por otro lado es una ley pensada para cotizantes regulares a la seguridad social, con situaciones laborales estables y que pueden prescindir durante un tiempo de una remuneración, una situación no acorde con la realidad especialmente de las generaciones más jóvenes. La tabla 9 es significativa en ese sentido. Del total de nacimientos un 54% quedan cubiertos por prestaciones por maternidad. Quienes no quedan cubiertas son las que más lo necesitan, las que por no tener trabajo o no tener un trabajo asalariado regular (ser por ejemplo autónomas) no cubre los requisitos. La otra constatación es que las excedencias no remuneradas no se utilizan en la práctica. En el anexo 2 incluimos un listado de propuestas para una mejor y más efectiva regulación de estos instrumentos de conciliación.
- 34) Hemos analizado de forma exhaustiva todos los convenios publicados desde septiembre del 2003 a febrero del 2004, que suman una cifra de 87 Convenios Colectivos. Un resumen de ese análisis aparece el anexo 2. La conclusión obvia es que las políticas de conciliación no son hoy por hoy preocupación de las partes que se sientan en las mesas negociadoras de los convenios. Referencias que mejoren las condiciones mínimas de la legislación vigente aparecen en contadas ocasiones y de forma, en la mayoría de casos, testimonial
- 35) El único anexo del Informe recoge la incipiente experiencia de la empresa Danone en la implementación de políticas de conciliación trabajo-vida (work-life balance). Parecía importante ampliar la perspectiva de la problemática de la conciliación, muy centrada hoy por hoy, al menos en la Europa continental, en la relación trabajo-familia, a un escenario diferente donde la conciliación se extiende a todos los trabajadores. Esa es precisamente la experiencia que se relata en la última parte de este Informe.

Tabla 1. Tipo de relación laboral preferida. Parejas con al menos un hijo menor de seis años

	Hombre tiempo/mujer tiempo	pleno pleno	Hombre tiempo/mujer parcial	pleno tiempo	Hombre tiempo/mujer empleada	pleno no	Otras
ESPAÑA							
Actual	25,6		6,3		56,9		11,2
Preferida	59,7		11,6		19,7		9,0
FRANCIA							
Actual	38,8		14,4		38,3		8,4
Preferida	52,4		21,9		14,1		11,7
PORTUGAL							
Actual	74,5		4,7		18,7		2,2
Preferida	84,4		8,0		4,0		3,6
HOLANDA							
Actual	4,8		54,8		33,7		6,7
Preferida	5,6		69,9		10,7		13,8
SUECIA							
Actual	51,1		13,3		24,9		10,7
Preferida	66,8		22,2		6,6		4,4
Media no ponderada							
Actual	34,4		19,1		37,9		8,5
Preferida	47,7		29,9		10,2		13,2

Fuente: OECD employment outlook.2001. Elaboración propia

Tabla 2. Roles familiares y de trabajo

	Inglaterra			España		
	Todos	Hombres	Mujeres	Todos	Hombres	Mujeres
A: Incluso cuando la mujer trabaje, el hombre es el que aporta el salario más importante % que están de acuerdo o indiferentes	56	58	54	39	40	38
B. En caso de alto desempleo las esposas deben permanecer en casa % que están de acuerdo o indiferentes	34	35	33	32	33	32
C. La responsabilidad más importante para aportar ingresos al hogar es						
• Del hombre	27	30	25	25	27	23
• De ambos por igual	72	69	74	74	72	76
• De la mujer	1	1	1	1	1	1
D.La responsabilidad última en el trabajo doméstico es						
• Del hombre	1	2	1	2	3	2
• De ambos por igual	70	72	68	74	72	76
• De la mujer	29	27	32	24	25	22
E. % que seguiría trabajando sin tener necesidad económica	60	62	58	50	52	48
F. Modelo de familia ideal						
• Igualitaria	44	46	42	66	65	67
• Compromiso	39	35	41	20	20	19
• Separación de roles	17	19	17	14	15	14
H. Modelo de familia ideal en ausencia de presiones económicas						
• Igualitaria				65	64	66
• Compromiso				18	18	18
• Separación de roles				17	18	16
G. Principal salario en su familia						
• Usted	50	69	33	40	65	18
• Ambos por igual	11	12	10	13	12	13
• Pareja	27	6	46	28	3	50
• Otras personas	12	14	11	19	20	19
Base 100%	3651	1691	1960	1211	595	616

Fuente: Encuesta Catherine Hakim. Models of the family in Modern Societies2001

Tabla 3: ratio total de empleo

Países ordenados por el ratio total de empleo	% de ratio de empleo (población entre 15-64 años)			Diferencial de empleo entre sexos
	Todos	Hombres	Mujeres	
Dinamarca	76	81	72	9
Noruega	75	80	71	9
Suecia	71	72	69	3
Holanda	71	80	61	19
UK	70	77	64	13
Austria	68	77	60	17
Portugal	67	76	60	16
Finlandia	67	70	65	5
Alemania	65	72	57	15
Luxemburgo	62	74	49	25
Irlanda	62	74	51	23
Francia	60	67	53	14
Bélgica	59	67	50	17
Grecia	56	72	40	32
Italia	52	67	38	29
España	52	68	37	31
EU15	62	72	53	19

European Labour Force Survey 1999

Tabla 4. Empleo femenino y tipo de jornada (2000) (Población entre 15 y 64 años)

	Incidencia de la jornada parcial		Tasa de participación femenina		
	Mujeres	Hombres	Full-time	Part-time	Total
Australia	44.6	12.6	33.1	73.6	43.9
Austria	24.3	2.3	37.9	89.2	44.1
Bélgica	34.4	6.9	35.1	79.4	42.3
Canadá	27.0	9.8	41.0	70.3	46.2
Rep. Checa	5.0	1.1	42.7	77.4	44.0
Dinamarca	23.9	8.6	42.4	71.2	46.9
Finlandia	13.5	6.6	45.7	64.9	47.6
Francia	24.8	5.3	39.2	79.2	44.9
Alemania	33.7	4.4	35.2	85.8	43.9
Hungría	5.1	1.6	53.3	79.7	51.8
Islandia	32.1	8.5	40.1	77.4	47.4
Irlanda	32.9	7.5	33.6	75.6	41.2
Italia	23.4	5.5	32.3	71.3	37.0
Japón	39.4	11.8	20.1	69.7	40.8
Corea	9.1	4.5	39.8	58.6	41.0
Luxemburgo	28.4	1.9	32.2	90.5	39.4
México	25.6	7.1	22.4	65.1	34.2
Holanda	57.1	13.0	27.1	76.8	42.9
N. Zelanda (2001)	35.4	10.6	37.7	73.6	45.6
Noruega	42.5	9.7	35.7	79.1	46.7
Polonia	17.9	8.8	32.3	61.7	44.9
Portugal	12.6	3.0	42.7	77.9	45.3
Eslovaquia	2.4	0.8	49.9	74.5	50.8
España	16.4	2.5	33.8	79.5	37.3
Suecia	22.6	7.6	43.8	73.3	48.2
Suiza	45.8	8.4	31.9	81.2	44.1
Reino Unido	40.2	7.6	34.6	81.3	44.9
USA (1999)	19.4	7.3	43.1	69.7	46.6
Media OCDE	25.8	6.5	37.1	75.0	43.9

Tabla 5

Selección de indicadores sobre nupcialidad, fecundidad y divorcialidad,

Unión Europea 15 (2000, o año disponible más reciente)

	Tasa bruta nupcialidad (matrimonio de s en un año de por cada 1000 personas)	Proporción de parejas respecto a total parejas	Indicador Coyuntural de fecundidad (Media de hijos al nacer)	Proporción de nacimientos por fuera del matrimonio	Tasa bruta de divorcios (divorcios por cada 1000 personas)	Menores de 16 años en hogares monoparentales (%)	Divorcios por cada 100 matrimonios
UE15	5.1	8	1.48	28.4	1.9	9.0	37
Bélgica	4.4	9	1.66	22.0	2.6	10.0	60
Dinamarca	7.2	22	1.77	44.6	2.7	14.0	37
Alemania	5.1	9	1.36	23.4	2.4	10.0	46
Grecia	4.3	2	1.29	4.1	0.9	4.0	21
España	5.3	2	1.23	17.0	1.0	5.0	19
Francia	5.2	14	1.88	42.6	2.1	9.0	41
Irlanda	5.0	3	1.89	31.8	0.7	12.0	14
Italia	4.9	2	1.24	9.6	0.7	6.0	13
Luxemburgo	4.9	7	1.78	21.9	2.3	5.0	48
Holanda	5.5	11	1.72	24.9	2.2	7.0	39
Austria	4.8	11	1.34	31.3	2.4	-	50
Portugal	6.2	3	1.52	22.2	1.9	7.0	30
Finlandia	5.1	21	1.73	39.2	2.7	-	53
Suecia	4.5	27	1.54	55.3	2.4	-	54
Reino Unido	5.1	9	1.64	39.5	2.6	16.0	51

Tabla 6. Empleo femenino y brecha entre sexos en presencia de hijos (2000)
Población entre 25 y 54 años

	Sin hijos		Un hijo		Dos o más hijos	
	Tasa de empleo	Brecha entre sexos	Tasa de empleo	Brecha entre sexos	Tasa de empleo	Brecha entre sexos
Australia	68.4	16.1	55.3	33.3	43.2	47.5
Austria	76.0	10.5	75.6	18.5	65.7	29.0
Bélgica	65.6	17.4	71.8	23.5	69.3	24.7
Canadá	76.5	6.0	74.9	14.9	68.2	23.6
Rep. Checa	80.8	5.4	72.3	21.2	59.4	33.5
Dinamarca (1998)	78.5	7.7	88.1	3.5	77.2	12.9
Finlandia (1997)	79.2	0.1	78.5	11.8	73.5	19.7
Francia	73.5	9.6	74.1	18.7	58.8	32.9
Alemania	77.3	7.2	70.4	21.2	56.3	35.6
Grecia	53.1	31.1	53.9	40.3	50.3	45.4
Irlanda	65.8	14.1	51.0	33.2	40.8	43.2
Italia	52.8	26.2	52.1	40.9	42.4	49.9
Luxemburgo	68.7	21.3	65.8	30.4	50.1	46.1
Holanda	75.3	15.6	69.9	24.3	63.3	30.8
N. Zelanda (2001)	80.7	5.7	66.9	20.2	58.9	30.9
Noruega	82.9	5.9	83.3	..	78.0	..
Portugal	72.6	13.4	78.5	16.6	70.3	24.8
España	54.6	26.0	47.6	44.7	43.3	48.6
Suecia	81.9	-0.4	80.6	9.8	81.8	9.4
Suiza (2001)	84.3	9.4	75.5	19.7	65.5	32.5
Reino Unido	79.9	5.4	72.9	17.1	62.3	28.2
USA (1999)	78.6	7.2	75.6	17.4	64.7	29.0
Media OCDE	73.7	11.8	70.6	22.9	61.9	32.3

Fuente: OCDE (2002)

Tabla 7

	CENTRALIDAD DEL TRABAJO	
	HOMBRES CASADOS	MUJERES CASADAS
INGLATERRA	55%	17%
ESPAÑA	44%	13%

Elaboración propia sobre Encuesta Catherine Hakim

Tabla 8. Cobertura Servicios Atención Infantil para menores de 3 años y mayores de 3 años hasta la edad de escolaridad obligatoria (2002, o año más reciente)

País	Menores 3 años	Mayores 3 años
Alemania (1998)	7.0	89.5
Austria	8.8	81.6
Bélgica	28.3	100.0
Dinamarca	68.0	94.0
España	11.0	100.0
Finlandia (2001)	26.1	61.3
Francia (2002/1998)	30.0	99.0
Grecia (2000)	3.0	46.0
Holanda (2001)	22.5	82.5
Irlanda (1998)	38.0	56.0
Italia	7.0	98.0
Luxemburgo	10.0	
Portugal (2002/1999)	16.3	75.0
Reino Unido	10.8	29.4
Suecia	73.0	76.7

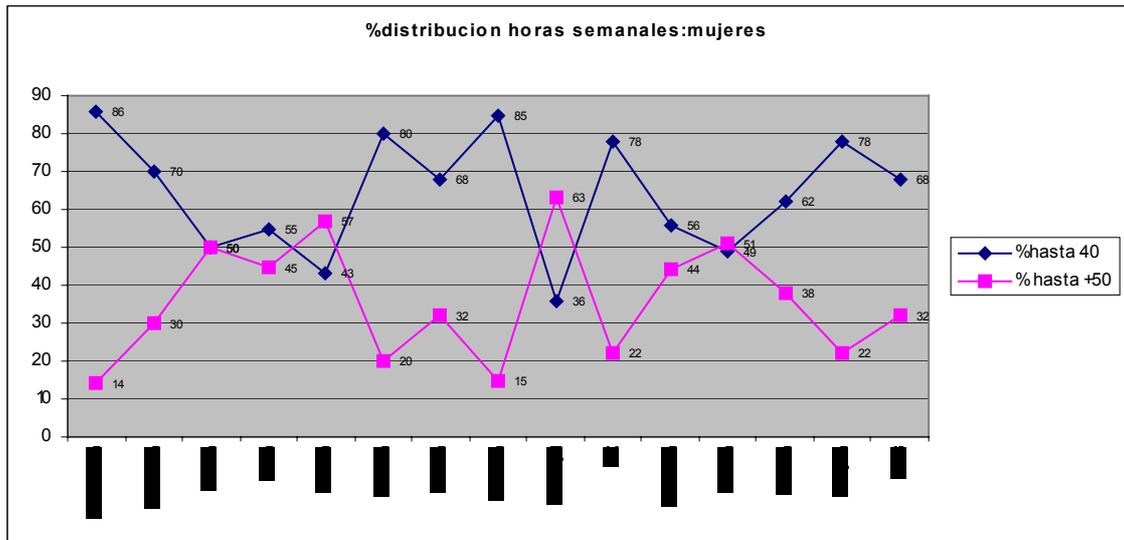
Fuente: Elaboración propia, a partir de datos nacionales publicados por la Comisión Europea en "Indicators for monitoring the 2003 Employment Guidelines" y por OCDE (2001: Tabla 4.7, p.144) para Francia (mayores 3 años), Grecia, Irlanda, Portugal (mayores 3 años) en ausencia de indicadores por parte de la CE. Nota: Los porcentajes incluyen los centros u otros servicios de atención infantil públicos y privados. Excluyen a los niños que ya están en educación primaria a partir de los 4 o 5 años en países como Irlanda, Holanda o el Reino Unido.

Tabla 9. El uso de la licencia por maternidad y por cuidado de hijos en España (1995-2002)

Año	Número de nacimientos	de Perceptores de prestaciones por maternidad	Cobertura las de los nacimientos respecto de los nacimientos %	Excedencias las de de hijos	Cobertura excedencias respecto de los nacimientos %
1995	363469	113347	31.2	6237	1.7
1996	362626	127692	35.2	6207	1.7
1997	369035	146971	39.8	6918	1.9
1998	365193	148751	40.7	8139	2.2
1999	377809	169743	44.9	10477	2.8
2000	397632	192449	48.4	14521	3.7
2001	406380	209462	51.5		
2002	416518	224924	54.0		

Fuente: elaboración propia, con datos del INSS e INE, y facilitado por el Congreso de Diputados (se toma la cifra de expedientes resueltos o excedencias iniciadas en el año)

Grafico 1



Fuente.EFILWC: working-time preferences and working time balance in the EU.2003

Gráfico 2: Tendencias de la ocupación femenina y la fertilidad.

Fuente: OCDE (2003) y elaboración propia.
Cohortes de mujeres nacidas entre 1945 y 1963

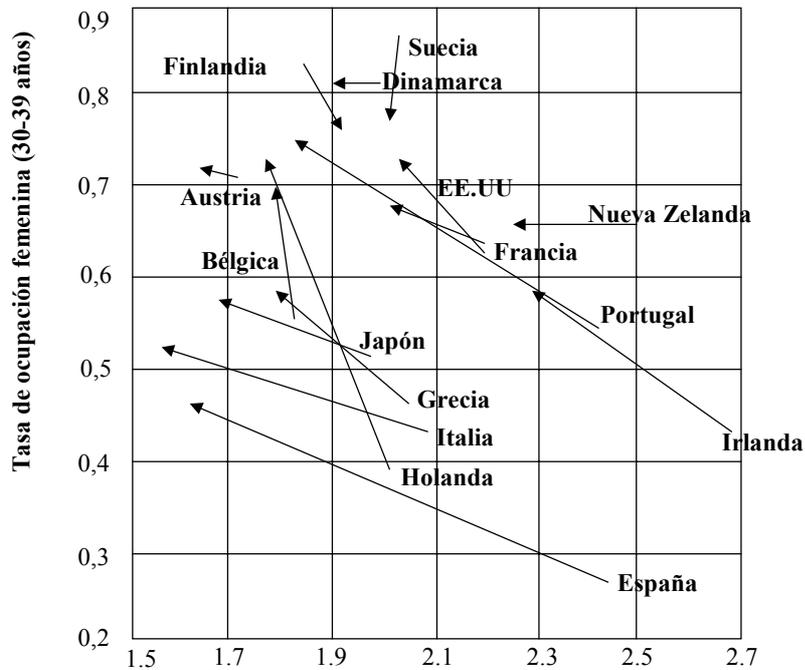
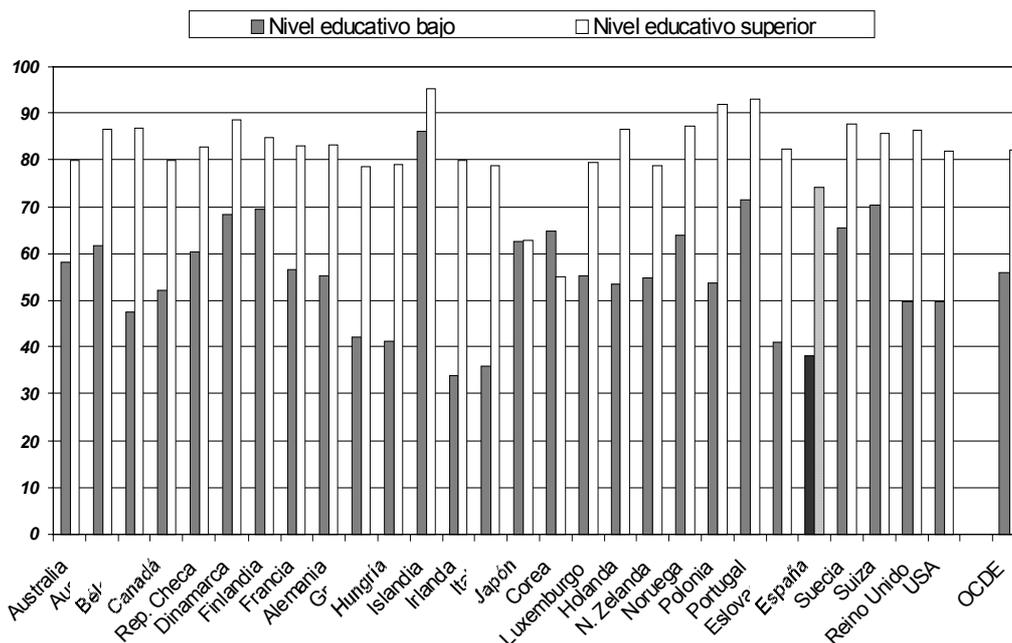
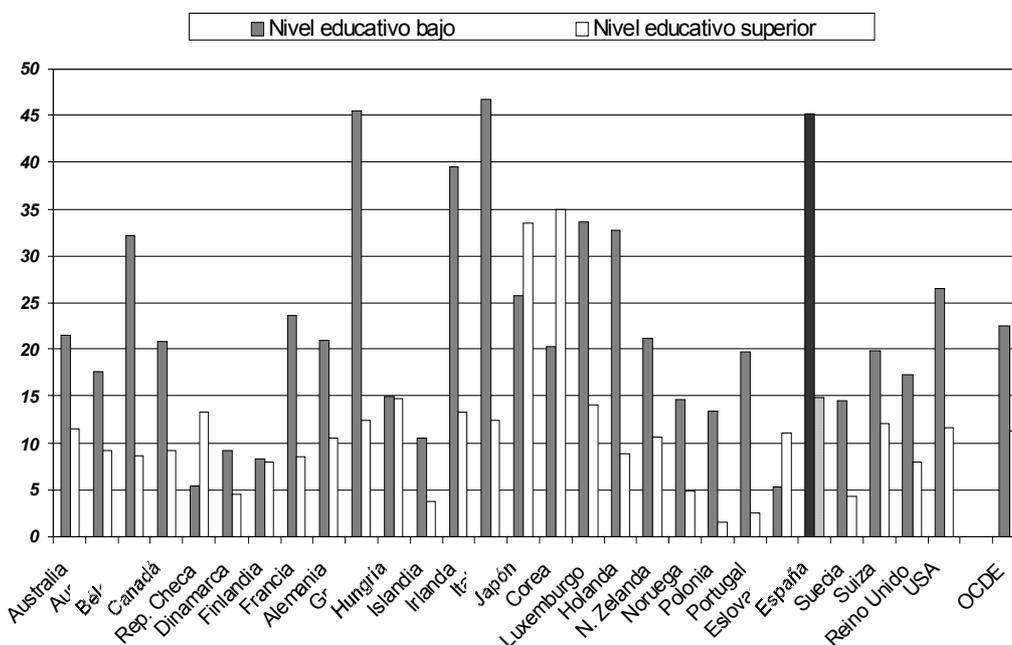


Gráfico 3: Relación entre nivel educativo y tasa de empleo femenina, 2000
Población entre 25 y 54 años.



Fuente: OCDE (2002) y elaboración propia

Gráfico 4: Brecha ocupacional entre sexos según nivel educativo
Población entre 25 y 54 años.



Fuente: OCDE (2002) y elaboración propia

Gráfico 5 Transferencias monetarias para las familias. Países europeos escogidos, 1980-1998

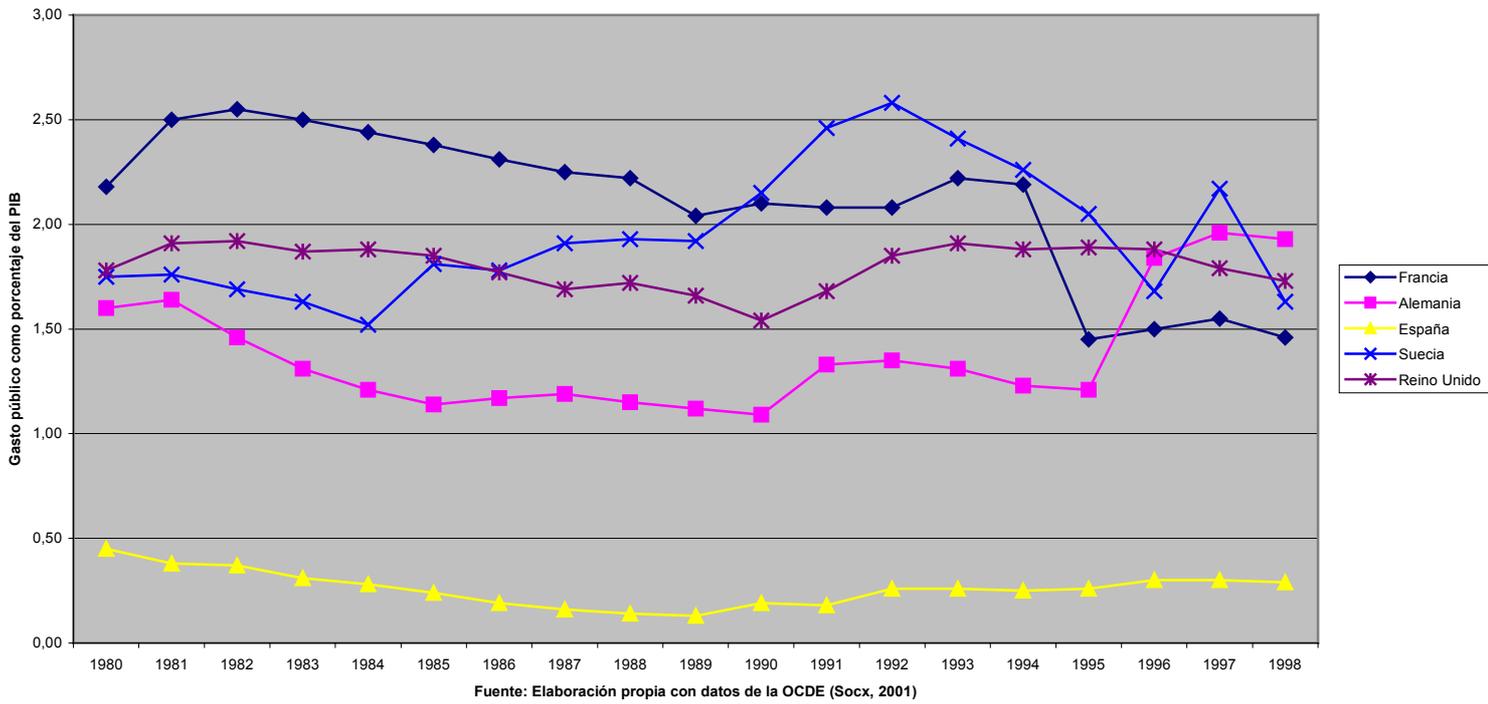


Gráfico 6. Servicios para las familias. Países europeos escogidos, 1980-1998

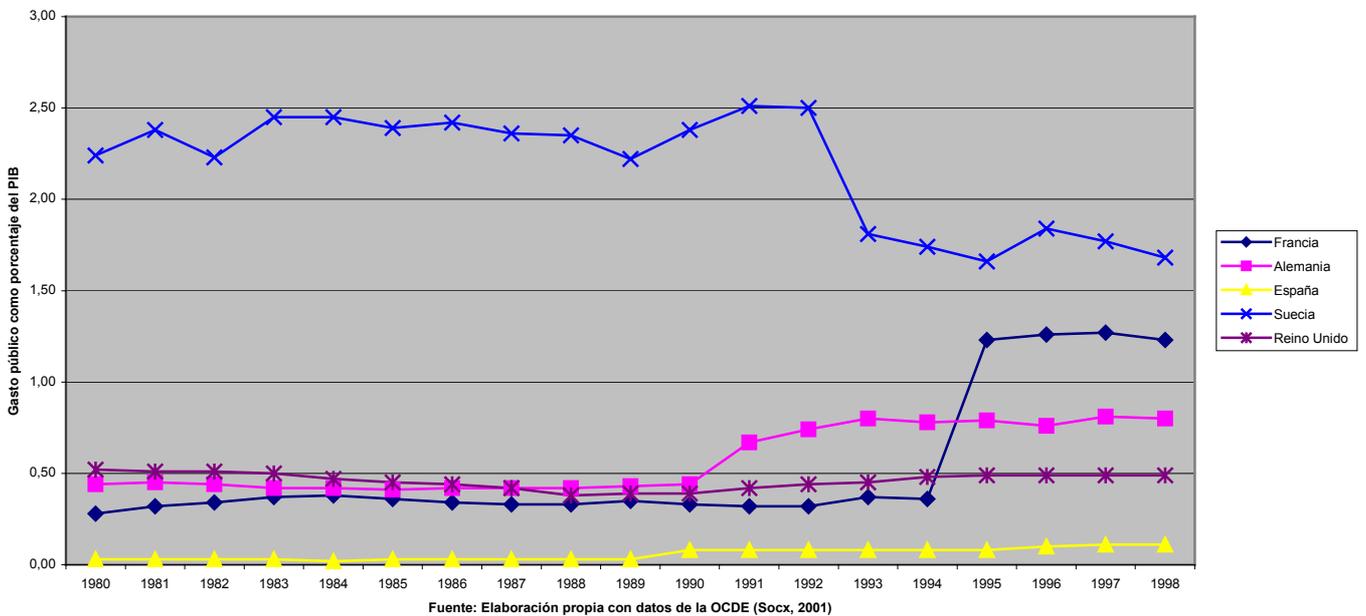
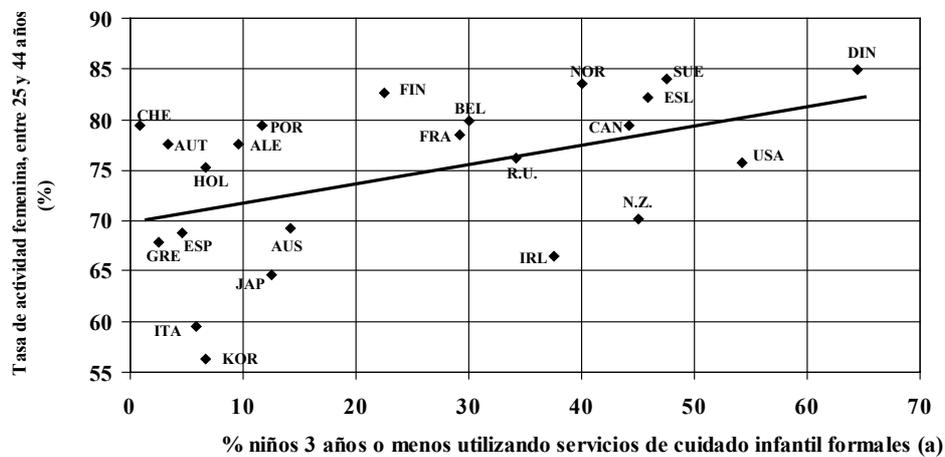


Gráfico 7: Tasa de actividad femenina y cuidado infantil.
(1998, porcentajes)



(a) Los datos incluyen servicios de cuidado infantil tanto públicos como privados, en centros o en domicilio.
Para Irlanda: niños menores de 5 años; Reino Unido: datos sólo para Inglaterra.
La recta de regresión es $y=0.2x + 69.69$ ($R^2=0.25$, $t=2.62$)

Fuente: OCDE (2003) y elaboración propia.

ANEXO 1

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A continuación se plantean una serie de conclusiones y recomendaciones en materia de conciliación de la vida laboral y familiar pensadas desde la perspectiva de los impactos en la familia y la infancia, y desde el punto de vista de las políticas sociales y del desarrollo de los servicios de atención a la infancia y a los adultos dependientes.

Hemos situado el rol de las políticas públicas como mecanismo para redistribuir recursos entre grupos de población o, visto de otra manera, a lo largo de la vida, y como garantía para que estos tipos de medidas se extiendan al conjunto de la población y no sólo para las empresas y trabajadores mejor situados. Por otro lado son necesarias para garantizar los derechos de la infancia y frente a la dependencia, como un elemento de cohesión social y sostenibilidad de nuestro modelo europeo de bienestar social.

La conciliación es un asunto clave en la actualidad: determina la disponibilidad (oferta) de trabajo femenino, las condiciones de trabajo de las mujeres empleadas y la demanda de trabajo, ya que una parte importante de empleos femeninos en los países con altas tasas de empleo se halla en sectores de atención a la infancia y a las personas dependientes. Condiciona también la participación de los hombres en las tareas y cuidados familiares, con su posterior impacto en el desarrollo de los vínculos entre padres e hijos, en la cohesión familiar y en la calidad de vida de la población masculina.

La conciliación es un asunto que afecta al conjunto de la sociedad: a hombres y mujeres; población activa y dependiente, empresas y trabajadores, poderes públicos en distintos ámbitos sectoriales –sanidad, educación, servicios sociales, trabajo, hacienda...– como en los distintos niveles territoriales –estado central, comunidades autónomas y administración local. Comporta costes y beneficios que se distribuyen de distinta forma y con distintos impactos entre las diversas partes implicadas, según unas u otras opciones de política social.

Desde una perspectiva social, la mejor resolución es aquella que comporte mayores beneficios y menores costes en conjunto. Sin embargo, ello requiere tener en cuenta valores que no son fácilmente mensurables (por ejemplo entorno a la calidad de vida, la formación de nuevas familias, el bienestar infantil o la cohesión social), y requiere por otro lado de un rol activo de las políticas públicas para conseguir una redistribución eficiente de recursos que haga factible esa mejor solución. Si existe un beneficio público –sostenibilidad de nuestros sistemas de bienestar, solución global más eficiente y económica de atención a la población infantil y dependiente–, pero el coste es excesivamente soportado por las empresas, puede producirse una discriminación de la mujer en el mercado de trabajo. Por otra parte, si el coste es excesivamente soportado por las familias, puede producirse un retraso en la formación de nuevas familias y una disminución de la natalidad no deseados.

Conviene insistir una vez más en la falta de adecuación de nuestro sistema de bienestar a las nuevas necesidades de las familias españolas, teniendo en cuenta que en España no se ha producido todavía una reflexión en profundidad sobre cuáles son los cambios necesarios en el diseño global de las políticas sociales que requiere el paso de una familia tradicional basada en la complementariedad de roles a un nuevo régimen

familiar basado en la progresiva universalización del sustentador adulto y de individualización de derechos que ello comporta.

Finalmente apuntamos las siguientes ideas a modo de propuestas:

- La fijación de objetivos y evaluaciones cuantitativas de este tipo de políticas, de forma que las modificaciones legislativas se fundamenten en su evaluación con el empleo de indicadores de uso de estas medidas y de cobertura.
- La revisión del sistema de prestaciones por hijo a cargo
- La dotación de recursos económicos por parte de la Seguridad Social al sistema de licencias para que pasen a ser remuneradas, y se materialice el potencial de este edificio jurídico hasta ahora escasamente utilizado
- La individualización de derechos remunerados para los padres: establecimiento de una licencia de paternidad que pase a ser financiada por la Seguridad Social en vez de por las empresas
- El cambio de regulación de la licencia parental o por cuidado de familiares, de forma que deje de regularse mediante la figura jurídica de la excedencia y pase a ser una suspensión del contrato similar a la baja por maternidad, regulada de forma individualizada para hombres y para mujeres
- La regulación y financiación por parte de la Seguridad Social de los permisos para atender las enfermedades ordinarias de los hijos
- La clarificación de la regulación de una atención educativa y de calidad para los menores de 3 años, con las formas de cooperación entre los sectores público, privado y no lucrativo que se consideren convenientes, con una garantía de financiación pública de esta etapa que corrija la penalización que su coste comporta en la actualidad hacia las familias con menores de 3 años. Es igualmente importante establecer mecanismos formales de participación de los padres, como existen en otros servicios públicos o etapas educativas.
- La oferta de un conjunto coherente de medidas que amplíen la posibilidad de elección a las madres y a los padres, en esta etapa tan importante de la formación de los vínculos familiares y de la crianza de los hijos, sobre las opciones de crianza de sus hijos (entre licencias y servicios infantiles con un cierto grado de flexibilidad) y sobre la regulación de su carga de trabajo.
- Una regulación y financiación pública adecuadas de los servicios de atención y actividades extraescolares o complementarios a la escuela, a la vez que se suscite una reflexión colectiva sobre el encaje entre la organización escolar y la organización laboral de los padres
- También es clave ofrecer la posibilidad real de elegir entre servicios de atención o una licencia en los casos accidente, enfermedad grave o en su proceso terminal de un ser querido.
- La fijación de objetivos cuantitativos de cobertura de los servicios de atención a los adultos con discapacidades y mayores dependientes, y la regulación de la financiación pública de estos servicios y de las formas de cooperación entre los sectores público, privado y no lucrativo
- Y finalmente, velar por las condiciones de trabajo en estos sectores de la atención infantil y a las personas mayores o con discapacidades, como elemento clave de calidad de los servicios.

ANEXO 2

ANALISIS DE CONVENIOS COLECTIVOS PUBLICADOS EN EL BOE DESDE SEPTIEMBRE 2003 HASTA FEBRERO 2004

Los convenios analizados

PARTEN DEL CONCEPTO DE FAMILIA TRADICIONAL

- el 4,6% contempla el permiso en caso de constitución de pareja de hecho frente al 100% de los Convenios que establecen permisos en caso de matrimonio del trabajador
- el 1,15% prevean ayudas para el caso de que el conviviente de hecho del trabajador sufra una minusvalía frente al 12,64% que estipulan ayudas para los cónyuges disminuidos.

NO REGULAN LA JORNADA DE TRABAJO

- el 10,4% de los Convenios establecen jornadas intensivas en verano y otras fechas similares; únicamente
- el 3,70% prevén que, en la elección de turno de trabajo, tengan preferencia aquellos trabajadores con responsabilidades familiares a su cargo
- de los Convenios que contemplan la flexibilidad horaria, sólo el 2,70% lo hacen para permitir una mejor conciliación de la vida familiar y laboral

PENALIZAN SALARIALMENTE LA MAYOR DEDICACION FAMILIAR

- el 64% de los Convenios establecen pluses de retén o llamada
- el 13,79% otro tipo de complementos por flexibilidad o disponibilidad
- el 16% establecen incentivos económicos a la asistencia al trabajo, que se pierden en caso de disfrutar de excedencias, etc

LA ORGANIZACION DEL TRABAJO NO TIENE EN CUENTA LA CONCILIACION

- el 1,15% incluye algún aspecto relacionados muy tangencialmente con la familia (en concreto, establecen la preferencia por la proximidad del domicilio del trabajador con el centro de trabajo) pero ninguno prescribe el que uno de los criterios referidos deba ser la posible conciliación de la vida familiar y laboral

APENAS SE CONTEMPLAN PERMISOS NO PREVISTOS EN TEXTOS LEGALES PERO IMPORTANTES PARA LA CONCILIACION

- el 8,04% regula el permiso para el acompañamiento de hijos menores a la consulta médica
- el 1,15% establece un permiso para la realización de cursillos de orientación pedagógica para la educación de hijos minusválidos por el tiempo necesario o bien para la atención de enfermedad de hijos si estos últimos son menores de seis años.

EN MATERIA DE EXCEDENCIAS NO SE MEJORA LO YA REGULADO

- el 98,85% (excedencias por cuidado de hijos) y el 94,25% (por familiares) recogen el mínimo legal del art. 46.3 del ET

LA REDUCCION DE JORNADA POR RAZONES FAMILIARES (Art. 37.5 ET) NO MEJORA LO YA REGULADO

- sólo el 4,60% de los Convenios mejora dicho permiso, ampliando de seis hasta ocho o incluso nueve años la edad del menor, sujeto causante del permiso.

TAMPOCO MEJORA EL PERMISO DE LACTANCIA

- el 2,30% mejora dicho permiso, ampliando de nueve hasta diez o incluso doce meses la edad del hijo

TAMPOCO MEJORA EN EL CASO DE NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS

- ninguno mejora el mínimo legal

LAS AYUDAS ECONOMICAS PARA ESTUDIOS DE HIJOS SON INSIGNIFICANTES Y EN TODO CASO NO PERSIGUEN LA CONCILIACIÓN

- el 21,84% establecen una cantidad media anual de 171,78€.
- la falta de conciencia “conciliadora” queda suplantada por un mayor incentivo a la formación de los hijos de los trabajadores. Así, a partir de los 3 años, el porcentaje de Convenios que establecen este tipo de ayudas va disminuyendo, aunque a su vez las cantidades aumentan considerablemente hasta alcanzar la cifra de 287,06 € para estudios universitarios o de postgrado (11,49%)

LAS AYUDAS POR HIJOS DISCAPACITADOS APARECE EN UN NUMERO REDUCIDO DE CASOS

- el 6,90% la establece una cantidad media anual de 1541€. Aún así, existen aquellos que no marcan una cifra exacta ya que establecen que ésta se valorará en cada caso y otros que sufragan el importe porcentual o íntegramente.

OTRO TIPO DE AYUDAS TAMBIEN APARECEN DE FORMA REDUCIDA

- ayudas que premien el matrimonio (17,24%) con una prestación media de 446,6€, la natalidad (12,64%) con 212,56€ o bien los hijos hasta 19 años (6,90%) con 122,57€. el 2,30% de los Convenios establece campamentos de verano para los hijos de los empleados

LAS PREFERENCIAS PARA LA ASIGNACION DE VACACIONES NO SE BASA EN CRITERIOS DE CONCILIACION

- el 27,59% establece preferencias para asignar las vacaciones. Solo el 37,5% de éstos se refiere a criterios familiares tales como tener hijos en edad escolar (10,34% del total), basándose el resto en criterios de antigüedad, turnos, no preferencia en años anteriores, etc.

