

IV. La conciliació entre la vida laboral i familiar

El treball remunerat continua representant la font essencial de la seguretat financera per a les famílies, encara més si considerem que, en la major part de països, la protecció social depèn en gran mesura de les cotitzacions socials i dels drets a les prestacions vinculats amb l'ocupació. No fa gaires decennis, les societats europees estaven estructurades en funció d'una divisió dual del treball molt clara: els homes s'integraven majoritàriament en l'esfera productiva i feien treball remunerat, cosa que els permetia mantenir els membres de la família; les dones, per la seva banda, pertanyien a l'esfera reproductiva, la majoria s'encarregaven dels membres dependents de la família, i la seva feina domèstica o familiar, com que era indispensable per a la reproducció social, no es reconeixia formalment, ja que es donava per descomptat i no es retribuïa. Gràcies a les lluites feministes i a la incorporació massiva de les dones al mercat laboral, aquesta divisió ancestral del treball social s'ha posat en qüestió en els últims anys i s'està trencant gradualment. Les dones s'han anat integrant progressivament al treball mercantil i els homes, encara que amb molta prevenció i certes reticències, van accedint també a l'esfera reproductiva. Es tracta d'un procés lent i de llarga durada que probablement comportarà la reestructuració de molts aspectes de la vida social que, per ara, no s'han alterat.

La necessitat creixent d'accés a l'ocupació per part de totes les persones adultes hàbils per al treball no ens ha de fer oblidar la conveniència que tant homes com dones, en determinades etapes de la vida, es puguin

dedicar intensament a la vida familiar. Si les prestacions monetàries permeten als beneficiaris fer front adequadament a les despeses que comporta mantenir una família, les mesures de conciliació entre la vida laboral i familiar consisteixen o bé en serveis externs de suport destinats a les famílies (com ara guarderies infantils, atencions a domicili, etc.), o bé en excedències o reduccions de la jornada laboral que permetin als mateixos interessats disposar de més temps amb l'objectiu d'oferir ells mateixos les atencions que requereixen alguns dels familiars dependents. La idea que hi ha darrere d'aquesta nova modalitat de política familiar, que s'ha anat desenvolupant al llarg dels anys noranta, és que no tan sols aquestes atencions les oferirien millor els parents més pròxims, sinó que això serà, per a les persones implicades, una font d'enriquiment i de satisfacció. En virtut del principi de desmercantilització, un dels criteris per jutjar el grau de protecció que ofereixen els Estats de benestar als ciutadans, aquests poden deixar de dependre del mercat en certes fases de la seva vida. Si la política familiar té com a objectiu aportar determinats recursos als que en són beneficiaris, l'harmonització de la vida laboral i familiar deixa temps als pares perquè puguin dedicar-se de manera intensiva als seus fills durant l'etapa en què més ho necessiten, i això sense experimentar penalitzacions excessives.

Un dels elements importants de canvi a què han hagut de fer front els sistemes de suport a les famílies és l'increment de la participació de les dones en el mercat de treball i, en particular, de les mares amb fills menors a càrrec. Avui hi ha un consens cada vegada més gran sobre la necessitat de mesures que permetin conciliar les responsabilitats familiars amb les professionals. Aconseguir aquesta compatibilitat entre ocupació i família s'ha convertit en un dels objectius principals d'aquells governs que promouen polítiques explícites o implícites de suport a les famílies, a favor de la infància o en pro de la igualtat entre homes i dones. Les mesures relacionades amb la protecció de la maternitat, l'atenció dels fills i els serveis per a atendre els nens de menys de tres anys durant la jornada laboral són les més freqüents.

Les polítiques de reconciliació entre la vida professional i familiar es componen de conjunts de disposicions heterogènies que tenen el deno-

minador comú d'arbitrar mesures perquè es produeixi una millor integració entre l'esfera productiva i la reproductiva. Algunes d'aquestes mesures són força antigues; d'altres són més recents. Així, la protecció de les treballadores embarassades i els permisos de maternitat existeixen en alguns països des de finals del segle passat, però en les últimes dècades els governs no tan sols han anat ampliant la durada del permís, sinó també l'import de la prestació econòmica corresponent. A més, recentment s'han desenvolupat una sèrie de programes complementaris d'excedència laboral, tant per als pares com per a les mares, en general no retribuïts. De la mateixa manera, s'estan prenent mesures i estudiant disposicions per impedir que les interrupcions temporals o parcials de la vida professional per raons familiars perjudiquin les persones que s'hi vulguin acollir. De vegades, el que més convé és reduir la jornada laboral en lloc d'interrompre l'activitat professional. El desenvolupament del treball a temps parcial és una manera de fomentar la compatibilitat entre les atencions als fills petits i la integració en el mercat laboral. Un altre sector important d'actuació és la regulació dels horaris, ja siguin laborals com escolars, comercials i dels organismes de l'Administració pública. Es tracta bàsicament d'evitar incongruències i desajustaments que compliquin l'execució de les activitats familiars, ja prou difícils en si mateixes. Alguns autors també consideren dins l'apartat de la conciliació entre ocupació i família els serveis de guarderia i les polítiques d'atenció a les persones dependents, ja siguin menors, malalts o incapacitats.

L'objectiu de les mesures en relació amb el mercat laboral és aconseguir una major flexibilitat en l'organització dels temps de treball perquè homes i dones puguin fer front a les responsabilitats familiars, en les millors condicions possibles (per a ells mateixos i per a les persones dependents).⁽¹⁾ Convé tenir present que les càrregues i les responsabilitats no es presenten d'una manera igual al llarg de la vida, sinó que augmenten en algunes etapes del cicle vital. Per exemple, quan neix un fill, quan s'han d'atendre familiars malalts, quan es produeix una ruptura conjugal i tantes altres situacions pròpies de la vida en grup.

(1) Flaquer i Brullet, 1999.

A mitjan anys setanta, la Comunitat Econòmica Europea ja va plantejar la necessitat d'una sèrie de mesures legislatives a favor de la igualtat professional entre dones i homes, en relació amb els salaris, les condicions laborals i els drets de seguretat social. La Unió Europea ha reforçat aquella legislació i ha pres partit en pro de les polítiques de conciliació entre ocupació i família per donar resposta a la incorporació creixent de les dones al mercat de treball. En general, encara que no sempre, l'objectiu és doble: aconseguir un millor benestar en la vida quotidiana de les famílies –enteses en la seva diversitat, en particular el dels nens– i aconseguir una major equitat en l'accés als recursos socials entre dones i homes. Les mesures proposades tendeixen a ser universals més que selectives en tant que allò que pretenen és donar resposta a les transformacions demograficofamiliars i laborals que protagonitza el conjunt de la població.

En efecte, davant dels forts desajustaments entre el temps que les dones dediquen a la feina remunerada i el que dediquen o voldrien dedicar a la família, especialment a l'atenció dels fills (val a dir que en alguns països es considera també el desajustament entre els temps laborals i familiars dels homes), les polítiques de conciliació entre ocupació i família intenten oferir recursos públics perquè l'atenció de les persones dependents es pugui compartir entre la família, el mercat i l'Estat. Però el pes relatiu que cada Estat atorga a cadascuna d'aquestes possibles agències de benestar és molt diferent. Uns països consideren que el que seria més desitjable és que les dones continuessin sent les principals protagonistes de l'atenció a la família i se les estimula a participar en el mercat de treball amb jornades a temps parcial o variable, o bé a dedicar-se exclusivament a la família mentre els seus membres ho necessitin; altres plantegen que les mares puguin mantenir la seva participació activa en el mercat de treball i que els pares augmentin de manera substancial la contribució al treball familiar i s'impliquin molt especialment en l'educació i la criança dels fills. És a dir, la posició que cada govern adopta en relació amb la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, en el mercat de treball i en la família, orienta d'una manera o altra les mesures concretes que s'han de portar a terme.

Un dels inconvenients més greus d'aquest tipus de mesures i prestacions és que sovint es dirigeixen més a les dones que als homes, amb la

idea que serien bàsicament elles les que haurien d'adaptar-se a les noves circumstàncies ja que continuen participant doblement del món de la producció i de la reproducció. Així, la conciliació s'hauria d'aplicar sobretot a les activitats femenines perquè les dones poguessin compatibilitzar les dues funcions, la tradicional i l'adquirida recentment. Si bé és veritat que, per ara, són les dones les que fan més ús d'aquestes facilitats, cosa que pot reforçar la seva discriminació en el mercat laboral, també és cert que s'està obrint una dinàmica interessant en què els homes comencen a beneficiar-se d'aquestes noves possibilitats i, per tant, a descobrir un conjunt de gratificacions personals que abans eren pràcticament desconegudes.

Actualment no es pot establir una relació simple i lineal entre activitat femenina i polítiques públiques d'igualtat entre homes i dones. Les variacions entre polítiques de conciliació es poden explicar pel fet que unes societats europees són més sensibles que d'altres a les noves necessitats de les famílies, la qual cosa es pot entendre en el marc de determinades tradicions culturals, ideològiques i polítiques. Ara bé, siguin quines siguin les posicions politicoideològiques que motiven les mesures de conciliació entre ocupació i família, sembla que han permès –a pesar dels seus límits– que les parelles, o les dones soles en el cas de famílies monoparentals, puguin gestionar molt millor les trajectòries vitals. A més, la implantació d'aquestes mesures ha facilitat que una part important de la població tingui els fills desitjats, ha evitat traumatismes socioeconòmics en situacions conjugals de continuïtat o ruptura, i també ha desenvolupat la carrera laboral de les dones. En canvi, l'absència d'aquestes mesures dificulta considerablement aquests processos de creixement personal i social.

4.1. Tendències europees en l'activitat econòmica femenina

Per abordar el tractament d'aquest apartat sobre la conciliació entre família i ocupació, és convenient començar amb un breu repàs dels principals corrents europeus en relació amb la participació de les dones en el mercat de treball. Com ja s'ha dit, les polítiques de conciliació arrenquen de la necessitat de trobar solucions a les qüestions que planteja la incorpora-

ció de les dones europees al treball remunerat. Però aquesta incorporació no ha tingut lloc a tot arreu ni amb el mateix calendari ni amb la mateixa intensitat. Les particularitats nacionals són notables i és comprensible que les respostes també hagin estat molt diverses segons els països. Això no obstant, es poden distingir grans tendències el coneixement de les quals ens servirà per situar més bé les experiències pel que fa a les polítiques de conciliació.

Des de principis dels anys setanta, les diferències entre les taxes d'activitat femenines i masculines han anat disminuint en l'interior de cada país, però al mateix temps han augmentat les distàncies entre països.⁽²⁾ El 1993 Dinamarca, Finlàndia i Suècia eren els països amb més activitat econòmica de les dones de 25 a 49 anys, amb unes taxes d'un 88%, 84% i 87%, respectivament. Seguien França, Portugal i el Regne Unit. En canvi, Irlanda, Espanya, Itàlia i Grècia presentaven les taxes d'activitat femenina més dèbils, amb un 54%, 55%, 56% i 56%, respectivament.

En general, a Europa les dones tenen menys oportunitats per accedir al mercat de treball, i a tot arreu ocupen els llocs de treball menys estables i pitjor remunerats. A mitjan anys noranta els salaris mensuals bruts de les dones eren encara inferiors en un 30% als dels homes en la major part dels països europeus. L'experiència de les dones es valora menys que la masculina i aquesta menysvaloració s'accentua en els nivells educatius superiors. Les dones tenen més contractes precaris i l'atur els afecta més que als homes, amb les excepcions de Finlàndia, Suècia i el Regne Unit. El 1993, a Grècia, Portugal i Espanya, les taxes d'atur femenines eren molt més elevades que les masculines, i les doblaven, com és el cas del nostre país, cas en el qual aquesta situació es manté actualment. El treball a temps parcial, als anys noranta, és més característic de l'activitat laboral de les dones que de la dels homes. És molt corrent a Holanda, al Regne Unit i a Alemanya, on el 1993 les dones amb una feina a temps parcial eren un 64%, 45% i 32%, respectivament, sobre el total d'actives. A Holanda i Dinamarca, els homes també presentaven taxes d'activitat a temps parcial força elevades (15% i 11%) si es comparen amb les d'altres països euro-

(2) Hantrais i Letablier, 1996.

peus. Però al sud d'Europa la proporció de les dones actives que fan feina a temps parcial és molt menor que en la resta de països de la Unió Europea.

Tenir fills afecta les taxes d'activitat de les dones, però també d'una manera diferencial segons els països. A Dinamarca i Portugal les dones tenen un elevat grau d'activitat sigui quin sigui el nombre i l'edat dels fills. A Alemanya, Holanda i el Regne Unit, les taxes d'activitat disminueixen en funció del nombre de fills i augmenten quan les mares tornen a treballar perquè els fills es fan grans; per tant, en aquests països la discontinuïtat laboral de les mares és freqüent. A Bèlgica i a França, les taxes d'activitat femenina depenen més del nombre que de l'edat dels fills. A Espanya, Grècia, Irlanda, Itàlia i Luxemburg, amb unes taxes d'activitat baixes, tendeixen a disminuir a mesura que creix el nombre de fills.

Quadre 4.1

**TAXES D'ACTIVITAT ECONÒMICA DE LES DONES DE 20-59 ANYS
SEGONS EL NOMBRE DE FILLS. UNIÓ EUROPEA, 1995**

	Nombre de fills			
	0	1	2	3
Àustria	68,2	76,4	66,7	61,3
Bèlgica	56,3	72,3	73,1	59,8
Dinamarca	81,2	85,3	88,3	85,4
Finlàndia	79,4	78,0	76,3	68,0
França	70,6	78,8	74,7	55,1
Alemanya	72,2	71,3	61,4	45,1
Grècia	50,6	54,9	51,8	45,2
Irlanda	61,9	53,9	50,0	42,4
Itàlia	49,1	52,6	47,3	37,8
Luxemburg	52,4	53,4	44,2	40,8
Holanda	67,8	62,2	58,6	49,2
Portugal	63,6	74,9	74,4	67,3
Espanya	53,3	53,5	51,1	42,7
Regne Unit	77,2	70,6	65,8	54,0

Font: Hantrais, ed., 1999, pàg. 45.

L'arribada del primer fill s'associa amb una caiguda de la taxa d'activitat econòmica a Finlàndia, Alemanya, Irlanda, Holanda i el Regne Unit. Les

taxes d'activitat disminueixen en gairebé tots els països de la Unió Europea (excepte a Bèlgica i Dinamarca) en el cas de les mares amb dos fills, i en tots ells en el cas que en tinguin tres. En la majoria dels casos, l'impacte del tercer fill és més important que el del segon (vegeu quadre 4.1). Amb molt poques excepcions, l'any 1995 les dones amb fills són sovint més actives econòmicament que l'any 1990. També s'han incrementat les taxes d'activitat per a les dones amb fills petits, si bé el 1995 les mares amb fills de menys de dos anys no havien arribat al 50% a Finlàndia, Alemanya, Grècia i Luxemburg. En el cas de les mares amb fills de 2 a 7 anys les taxes van pujar en tots els països excepte a Itàlia. El canvi es va notar considerablement a Irlanda; només Luxemburg no va aconseguir el nivell del 50%. En el cas de les mares amb fills de 7 a 14 anys, el 1995 només Irlanda quedava lleugerament per sota del 50%. A Bèlgica, Irlanda, Portugal i Espanya, les mares amb fills d'aquest grup d'edat eren sovint menys actives que les del grup de 2 a 7 anys (vegeu quadre 4.2).⁽³⁾

Quadre 4.2

**TAXES D'ACTIVITAT ECONÒMICA DE LES DONES DE 20-59 ANYS
SEGONS L'EDAT DEL SEU FILL MÉS PETIT. UNIÓ EUROPEA, 1995**

	Edat del fill més petit		
	<2	2-7	7-14
Àustria	84,3	64,5	70,1
Bèlgica	72,4	72,4	67,0
Finlàndia	48,9	83,8	88,4
França	61,0	75,0	76,7
Alemanya	46,3	60,4	75,9
Grècia	49,0	54,5	56,5
Irlanda	52,5	51,5	49,1
Itàlia	49,7	51,1	51,2
Luxemburg	41,8	48,0	50,2
Holanda	58,9	57,4	63,1
Portugal	70,9	75,4	74,3
Espanya	49,8	55,9	53,3
Suècia	67,0	-	-
Regne Unit	51,5	62,3	76,2

Font: Hantrais, ed., 1999, pàg. 45.

(3) Hantrais, ed., 1999, pàg. 44.

4.2. L'atenció a la infància

Fins fa poc la majoria d'estudis comparatius sobre els Estats de benestar europeus es referien bàsicament a transferències. Això era així gràcies a l'avantatge de poder disposar de bones dades estadístiques a escala estatal, cosa que facilitava en gran mesura la quantificació i la comparació de l'estructura de la despesa a escala europea. Però si volem tenir una visió completa de la situació de les famílies, ens hem de centrar també en els serveis de què disposen. La qüestió és que, en aquest cas, no hi ha dades estadístiques tan bones, ja sigui perquè no es recullen sistemàticament, perquè la fragmentació dels programes i la seva dispersió sobre el territori dificulten enormement la tasca comparativa o perquè molts d'aquests serveis són privats o prestats a través d'organitzacions voluntàries. A més, aquí ja entrem en la lògica del mercat i, a l'hora d'avaluar qualsevol programa, convé que ens fixem en dues dimensions bàsiques: l'oferta i la demanda de serveis, encara que en alguns països molts dels serveis es puguin finançar o subministrar públicament.

En efecte, un camp que es troba en plena expansió i que probablement és un dels que té més futur en el camp de les polítiques familiars a Europa, és el que consisteix en la prestació de serveis a les famílies. Es tracta d'un conjunt de mesures molt variades que tenen en comú l'aportació externa de recursos en forma de serveis. Aquests serveis els pot prestar directament l'Administració, gratuïtament o en contrapartida al pagament d'una taxa, o bé el mercat, ja sigui a preus subvencionats o no. En el primer cas, la diversitat pot estar determinada per la titularitat pública o privada de l'agència prestadora dels serveis, tant pel que fa al finançament com al subministrament i/o la gestió. Igualment, aquests serveis els poden prestar el voluntariat o el sector informal. Entre el llarg catàleg de serveis de proximitat, com se'ls coneix recentment, podem trobar: les guarderies infantils, els serveis d'assistència a domicili, els centres de dia, etc.

En aquest apartat ens interessen particularment els serveis de guarda i custòdia de nens petits. Una de les dificultats que els pares i les mares amb nens de menys de sis anys, que és quan comença normalment en els països europeus el sistema educatiu formal, experimenten per compatibilitat-

zar la vida familiar i la laboral és l'atenció als fills durant les hores de treball. Entre les classes treballadores aquest problema es resolia tradicionalment a partir dels recursos privats: mitjançant l'ajuda de veïnes, mares o d'altres parents; per mitjà del treball a domicili de les mares treballadores, etc. En les societats modernes d'avui intervenen en un grau superior el mercat, l'Administració i el sector informal.

4.2.1. Guarderies i educació preescolar

Els serveis de guarderia pública es van destinar originàriament a les classes més desafavorides de la societat, especialment als orfes i als fills de les dones obreres. No obstant això, des de principis dels anys seixanta, i en vista de l'increment de la participació en el mercat de treball de mares amb nens petits, es van prendre diverses mesures per ampliar el ventall de suports dels governs a tots els nens de pares treballadors. Aquests suports es van concretar en diverses formes, com ara subsidis directes i indirectes, desgravacions fiscals, provisió de places públiques d'educació preescolar i serveis de classes vigilades. Només molt recentment s'ha arribat a formular la qüestió dels serveis de guarderia com una possibilitat, oferta tant als pares com a les mares, per conciliar treball remunerat i responsabilitats familiars, no com un mal menor o en cas de necessitat, sinó com una condició i una experiència normals.

Les places de guarderia públiques, tan poc desenvolupades durant els anys setanta quan la majoria de les que existien eren responsabilitat del sector privat, han estat considerades gradualment com de responsabilitat pública, parcial o total. Avui es parla en alguns països del dret del nen a una plaça de guarderia i de l'obligació dels estats de garantir places per a tots els nens.

Això no obstant, les diferències entre països en relació amb les places disponibles són molt grans. Així, el 1988, per exemple, mentre que a Bèlgica, Dinamarca, França, Itàlia i Suècia més del 80% de nens de tres anys tenien una plaça en una guarderia pública o fortament subvencionada per l'Estat, Austràlia, Canadà i el Japó només oferien places al 25% dels nens d'aquesta edat. Però tot sembla indicar que les situacions tendeixen a un incre-

ment de l'oferta de serveis per a nens, atès que en la majoria de països el desenvolupament de guarderies per a nens de 0-3 anys es considera bàsic per a la conciliació entre ocupació i família, així com un mitjà per assegurar una millor igualtat entre homes i dones en el mercat de treball. En general, la tendència a un augment del «benestar mixt» (*welfare mix*) a partir d'una associació creixent entre l'Administració pública i els agents no governamentals ha fet que a Europa grans empreses ofereixin serveis d'atenció a la primera infància en el lloc de treball.⁽⁴⁾

Quadre 4.3

COBERTURA DELS SERVEIS PÚBLICS D'ATENCIÓ INFANTIL. EUROPA, 1990-1994

	Percentatge de nens escolaritzats en determinats grups d'edat	
	Fins a 3 anys	De 3-6 anys
Alemanya occidental	2	78
Alemanya oriental	50	100
Àustria	3	75
Bèlgica	30	95
Dinamarca	48	82
Espanya	2	84
Finlàndia	21	53
França	23	99
Grècia	3	70
Holanda	8	71
Irlanda	2	55
Itàlia	6	91
Portugal	12	48
Regne Unit	2	60
Suècia	33	72

Font: Xarxa d'Atenció Infantil de la CE, 1996.

(4) Gauthier, 1998.

Com es pot observar al quadre 4.3, el grau de cobertura dels serveis públics d'atenció infantil varia molt d'un país europeu a un altre.⁽⁵⁾ Un aclariment important que ens pot ajudar a entendre les diferències observades entre els països és la finalitat subjacent a la provisió dels serveis. En alguns països les atencions dispensades als nens de menys de sis anys es consideren com una preparació per a l'ingrés al sistema escolar i, per tant, responen bàsicament a criteris pedagògics. En d'altres, en canvi, les atencions als nens tenen l'objectiu de facilitar la incorporació de les mares al mercat de treball. Dit d'una altra manera, en aquests últims països es tracta de serveis de guarda i custòdia sense cap mena de pretensió en el camp de la socialització, mentre que els continguts de l'oferta en els centres públics dels primers es basen en programes educatius. Evidentment, en tots els països augmenta el caràcter escolar d'aquests serveis a mesura que l'edat dels nens s'acosta als sis anys i que les llars d'infants es converteixen en parvularis.

Una segona observació a tenir en compte és que la provisió de places de guarderia depèn en gran mesura de les creences que tenen els ciutadans d'un país sobre la conveniència que en els primers anys de vida dels nens sigui la mare l'encarregada d'atendre'ls. Aquesta concepció s'associa sovint en alguns països amb la idea que les mares amb fills petits no haurien de treballar en absolut a fora de casa.⁽⁶⁾ Aquest punt de vista pot ser, però, un incentiu a l'hora de desenvolupar programes d'excedències parentals (vegeu 4.4.2).

Segons es pot apreciar en el quadre 4.3, els països que es troben més ben situats en el camp de l'educació preescolar són França i Bèlgica, a més de l'antiga Alemanya oriental. Això no obstant, Dinamarca i Suècia es troben més avançades pel que fa a l'atenció a la primera infància. França va ser un dels països que va considerar un deure desenvolupar un servei públic de guarderies des de molt aviat. Així, durant els anys setanta, la xarxa de guarderies ja era força estesa. El 1970 hi havia 28.000 places disponibles en guarderies col·lectives i 4.000 en guarderies familiars. En aquest cas, el

(5) El quadre 4.3 només inclou informacions sobre l'educació preescolar i les guarderies finançades o provistes públicament. Per tant, pot oferir una imatge distorsionada d'aquells països com el nostre en el qual l'educació privada és tant important.

(6) Valiente, 1997.

valor pedagògic de l'educació preescolar, més que la preocupació per la feina de les mares joves, va ser el motiu primordial d'aquesta inversió pública tan important. Des d'aquesta data, l'educació preescolar s'ha anat ampliant com a resultat de diverses iniciatives. Així, el 1981, la CNAF (Caisse Nationale des Allocations Familiales) (vegeu 2.1.1) va considerar com a prioritat màxima el tema de l'educació preescolar, i el 1984 va llançar l'anomenat «contracte de guarderia», basat en acords amb empreses privades per donar suport a la creació de nous centres. Entre 1984 i 1993 es van firmar 215 d'aquests contractes, que van donar lloc a la creació d'unes 20.000 noves places. Des del 1981 es va incrementar regularment el nombre de places de guarderia fins arribar, el 1996, a la xifra de 199.000 (134.600 en guarderies col·lectives i 65.000 en guarderies familiars). Això significa que un 9% dels nens de menys de 3 anys són atesos en guarderies (en comparació amb un 4% el 1982).

A partir del gener de 1995 s'ha augmentat el complement d'ajuda a la família per a la contractació d'una puericultora registrada per atendre nens de menys de sis anys en el domicili familiar (Aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée, AFEAMA), de tal manera que es calcula que actualment, entre l'ajuda monetària i les desgravacions fiscals, aquest subsidi trimestral cobreix aproximadament el 70% del cost brut del servei. Aquesta ajuda, creada el 1990, no està sotmesa a condició de recursos i es dona a aquelles famílies en les quals treballen tots dos cònjuges amb fills menors de sis anys per contractar una puericultora perquè se'n faci càrrec a casa d'ella. L'AFEAMA cobreix les cotitzacions a la seguretat social, i també un subsidi de 800 francs al mes quan el nen té menys de tres anys, i de 400 francs quan en té entre tres i sis. El juny del 1997 hi havia 400.000 beneficiaris d'aquesta prestació i unes 320.000 puericultores registrades.

Igualment s'ha incrementat en un 50% el subsidi per atencions infantils a domicili per una tercera persona (Allocation de garde d'enfant à domicile, AGED). Aquest subsidi trimestral, que existeix des del 1986 per a famílies on tots dos pares són treballadors actius i cotitzants, consisteix en el pagament de les cotitzacions socials (salarials i patronals) corresponents al salari mínim de les treballadores de la llar. Es tracta d'una prestació que no està sotmesa a condició de recursos. Quan el nen té menys de 3 anys, el

subsidis cobreix la totalitat de les cotitzacions. El 1995 es va ampliar el gaudi de la prestació a famílies amb nens de quatre a sis anys, però amb un subsidi que només cobreix la meitat de les cotitzacions.

Des del 1995 aquesta prestació ha tingut un èxit creixent. A finals de 1996 hi havia 66.000 famílies beneficiàries, amb un creixement dels efectius del 170% en dos anys. Gràcies a aquesta ajuda, sigui quin sigui el nombre de fills, els pares que exerceixen una activitat professional i el fill menor dels quals tingui menys de sis anys poden contractar una persona que s'encarregui dels seus fills a casa. A més, en el marc de la reducció d'impostos associada als treballs familiars, les famílies beneficiàries de l'AGED poden desgravar de l'impost sobre la renda la meitat de les despeses efectuades realment, amb un límit de 90.000 francs l'any (o sigui, una deducció de la quota de 45.000 francs com a màxim). El Govern de Lionel Jospin ha decidit reduir a la meitat l'import de la prestació de l'AGED i la deducció fiscal corresponent (que passarà, doncs, a partir de 1998, a 22.500 francs com a màxim) per fer front al dèficit de la branca família de la seguretat social francesa.

Un dels inconvenients de les prestacions com l'AFEAMA i l'AGED és que són poc equitatives des d'un punt de vista vertical, ja que beneficien aquelles famílies més benestants que poden desgravar en la seva declaració de renda. En canvi, aquelles famílies exemptes de declarar o amb uns recursos financers limitats no poden permetre's la contractació de puericultores o assistents i per tant disposen d'un marge de maniobra menor per a l'atenció dels fills petits. Això no obstant, convé tenir present, com a factor favorable a aquests subsidis, que el 1995 han permès el manteniment de l'equivalent de 10.000 llocs de treball a temps complet. Però el problema que es planteja no solament es deu al reforçament de les desigualtats d'accés als diversos sistemes de guarda, sinó al fet que poden posar en perill el sistema públic de guarderies en disminuir els seus ingressos amb la reducció dels usuaris procedents de les categories més riques de la població.

En efecte, el finançament dels equipaments per a la primera infància es manté gràcies a una aportació de les caixes de subsidis familiars i a una participació dels pares, calculada en funció de la seva renda. Aquest sistema penalitza els municipis en els quals es concentren les famílies més pobres.

Des del 1992, l'augment de fons de la CNAF destinats a les guarderies s'ha estancat en relació amb el creixement espectacular de la guarda de nens a domicili (AFEAMA, AGED) o del nombre d'excedències parentals (Allocation Parentale d'Éducation, APE, vegeu 4.4.2). Per corregir aquesta situació i relançar l'obertura de noves guarderies, el govern de Lionel Jospin té la intenció d'invertir entre 300 i 400 milions de francs l'any.⁽⁷⁾

Itàlia és un dels països on l'educació preescolar per als nens de 3-6 anys es troba força desenvolupada, però no, en canvi, la destinada als nens de 0-3 anys (quadre 4.3). Aquestes guarderies reben el nom de nius d'infància (*nidi d'infanzia*), mentre que els parvularis destinats a nens de 3 a 5 anys s'anomenen escoles maternes o per a la infància (*scuole materne o per la infanzia*). Els nens de més de sis anys que freqüenten l'escola elemental disposen de serveis de classes vigilades (*servizi di doposcuola*).⁽⁸⁾ La gran diferència entre la cobertura dels nius d'infància i les escoles maternes té una explicació històrica i reflecteix les diverses finalitats socials, educatives i didàctiques de les dues institucions. Originàriament, els nius d'infància tenien un caràcter assistencial i comportaven una marca estigmatitzant, cosa que no hauria de sorprendre ja que es van crear els anys vint sota el signe feixista. Dues lleis de 1971 van transformar el paper i l'organització dels nius finançats públicament, que van passar sota el control dels ens locals. El 1994 hi havia a Itàlia uns 2.200 nius (2.000 de públics i 200 de privats) amb un total de 97.000 places (de les quals 92.000 corresponien als públics), amb una cobertura teòrica del 5,8% de tots els nens de 0-3 anys, però amb unes diferències enormes entre municipis i regions, tant pel que fa a l'oferta com a la demanda. El 30 de juliol de 1997, el Parlament italià va aprovar una llei la finalitat de la qual era incentivar la innovació en el camp dels serveis per a la primera infància.

A diferència dels nius, les escoles per a la infància van passar a dependre de l'Estat el 1968, el qual des d'aquesta data se n'encarrega de l'organització i la gestió, encara que algunes continuïn sota la responsabilitat dels municipis. Així doncs, l'Estat i els municipis constitueixen els proveïdors bàsics d'aquest servei preescolar. Actualment, el 90% dels nens entre 3

(7) *Le Monde*, dissabte 13 de juny de 1998.

(8) Saraceno, 1998.

i 6 anys freqüenten les escoles per a la infància. Aquestes escoles, encara que no són obligatòries, s'ofereixen com un servei públic gairebé universal, ja sigui sota el perfil de l'assistència com de l'oferta. A més, a diferència dels nius d'infància el cost dels quals, en part, va a càrrec dels pares, les escoles maternals són pràcticament gratuïtes, ja que les famílies només han de pagar la quota d'inscripció i els menjars.

A Alemanya també s'observen grans diferències entre l'assistència a centres infantils dels nens de 0-3 anys i de 3-6 anys (quadre 4.3). Aquesta situació contrasta amb l'àmplia cobertura que hi havia a l'antiga República Democràtica Alemanya. Igual que a Itàlia, els serveis públics d'atenció infantil per a nens de més de 3 anys no es van crear per donar suport a les mares a l'hora de fer compatibles família i treball, sinó per secundar els esforços dels pares per educar els fills i ajudar-los a adaptar-se més bé al món exterior. Les organitzacions voluntàries i, en última instància, l'Administració local oferia serveis per millorar l'educació dels nens. Aquests parvularis tendien a ser a temps parcial, i només per a nens de més de tres anys. Pel que fa als nens de menys de tres anys, el millor que podien fer era quedar-se a casa amb la mare.⁽⁹⁾

El Regne Unit és un dels països on la provisió pública de places d'educació preescolar ha trobat una resposta més reticent per part de les autoritats. Els governs conservadors sempre es van oposar a la responsabilitat de l'Estat en el desenvolupament d'una política pública en el camp de l'educació preescolar. Margaret Thatcher va manifestar explícitament el seu antagonisme a qualsevol forma de subvenció als serveis de guarda infantil.

També és veritat que a la Gran Bretanya, a diferència d'altres països, les mobilitzacions feministes entorn de la qüestió de les guarderies van ser molt limitades i van tenir un impacte modest, especialment si les comparem amb les relacionades amb la violència domèstica i l'avortament. Si bé el context per a la introducció d'aquesta qüestió en l'agenda política no va ser gaire favorable, també convé tenir en compte el fet que, per a les feministes britàniques, l'atenció dels fills s'associa amb el tema incòmode de la maternitat, sobre el qual mantenen una actitud força ambivalent.

(9) Ostner, 1998.

El 1991 ja no va ser possible continuar fent cas omís de la insuficiència de places de guarderia i el Govern va aprovar un pla que preveia desgravacions fiscals per als empresaris que volguessin crear-les. No obstant això, els resultats d'aquesta iniciativa van ser força limitats. El 1994 el primer ministre britànic es va comprometre a dotar places per a tots els nens de 4 anys per poder cobrir gradualment la demanda dels pares. El Ministeri d'Educació va establir una comissió especial per concretar aquest compromís. El resultat, anunciat el 1995, va ser la proposta d'un sistema de xecs escolars de les autoritats locals per a tots els pares, que tindran la possibilitat de destinar-ne l'import per contractar lliurement serveis de guarderia.

Les reformes proposades pel Govern de Tony Blair intenten invertir totalment la tendència actual. Consisteixen sobretot en l'elaboració d'una estratègia premeditada per fomentar la inserció laboral dels que potser tindrien la temptació de ser dependents de les ajudes socials. En moltes famílies, el cost de les guarderies constitueix un obstacle important per a la feina de les mares. Moltes es veuen obligades a efectuar una tria dolorosa: o deixen de treballar o han de destinar gairebé tot el seu sou a despeses de guarderia. En el marc del *Working Families Tax Credit*, que va començar a funcionar l'octubre de 1999 en substitució del *Family Credit*, el *Childcare Tax Credit* encara vigent, oferirà suport a les famílies de rendes mitjanes i baixes per mitjà del sistema fiscal i cobrirà fins al 70% del cost dels serveis de guarderia amb unes despeses previstes de 70 lliures esterlines setmanals per a un sol nen i 105 lliures per a dos o més nens. Aquests nous límits pretenen reflectir el cost real de les despeses, però amb un incentiu per buscar guarderies amb preus competitius. El *Childcare Tax Credit* forma part d'una nova estratègia sobre la qüestió. Es tracta no tan sols d'ajudar als pares a fer front a les despeses de guarderia, sinó també de mirar que puguin accedir a serveis de qualitat. De la mateixa manera, el Govern Blair està decidit a fer importants inversions en els pròxims cinc anys que permetin atendre els nens fora dels horaris escolars mentre els pares treballen.

Als països escandinaus es va donar des d'un principi una gran importància al desenvolupament dels serveis d'atenció als nens. No obstant això, seria un error creure, com passa sovint, que en aquelles terres hi ha un model de benestar comú basat en una concepció compartida de les dones

com a treballadores i mares. Molt sovint, l'anomenat paradigma nòrdic que arriba a les nostres latituds no és sinó una generalització abusiva de l'arquetipus suec.

A Suècia, alhora que es valora positivament la participació de les dones en el treball remunerat i en les activitats públiques en general, s'ha intentat promoure la responsabilitat parental (del pare i de la mare) en relació a les atencions als fills, s'ha actuat de manera específica sobre els progenitors masculins i s'han alleugerit les càrregues inherents a les tasques educatives de les famílies mitjançant una bona xarxa de guarderies i altres centres d'atenció extrafamiliar als nens i altres familiars dependents. Però, ¿com es va arribar a Suècia a aquesta situació on és tan desitjable la col·lectivització de les atencions als nens?

Ja als anys trenta, el moviment feminista suec va plantejar la necessitat d'establir serveis de guarderia com un mitjà per conciliar el treball remunerat amb les atencions als nens. En aquella època, les feministes ja disposaven d'una influència relativa dins els partits i van poder forjar aliances entre aquests per fer sentir i representar els interessos de les dones. A més, s'ha de tenir en compte que la qüestió de les polítiques d'atenció als nens va aparèixer a l'agenda feminista sueca no com un tema aïllat, sinó com un dels aspectes de la discussió sobre la participació femenina en el mercat de treball. Al mateix temps, aquest afer es relacionava amb els drets de ciutadania de les dones, entestades a aconseguir més intervenció en l'esfera pública en el marc del debat aleshores vigent sobre la caiguda de la fecunditat (vegeu 3.1).

En canvi, a Noruega no hi va haver cap política activa per estimular la participació de les dones en el mercat de treball, com va passar a Suècia durant els anys cinquanta o seixanta. Tampoc no es va plantejar cap debat sobre la qüestió demogràfica durant els anys trenta i quaranta. El tema del treball remunerat de les dones no va aparèixer en els debats del moviment feminista i dels grups de dones dels partits polítics fins a finals dels anys seixanta. D'altra banda, la qüestió de l'atenció als nens no es va suscitar fins a principis dels seixanta, i va ser aleshores quan es va establir una connexió explícita entre el treball extrafamiliar de les dones i els serveis de guarderia, i es va començar a legislar sobre la qüestió. Des de l'aprovació de la Llei

d'Atencions Infantils el 1975, la proporció de nens atesos en guarderies no ha fet sinó créixer. Però fins avui dia l'oferta encara no ha pogut satisfer la demanda. Tot i així, el govern laborista s'ha proposat crear places de guarderia per atendre la demanda de tots els pares abans d'acabar el segle.⁽¹⁰⁾

A Noruega, la provisió de places de guarderia és responsabilitat de les autoritats locals, si bé els costos del servei es comparteixen entre aquestes últimes, l'Estat i els pares. Els municipis es queixen, naturalment, de la insuficiència de l'ajuda estatal. Tampoc no s'ha d'oblidar la importància del sector privat. El 1994 la meitat dels centres pertanyia a organitzacions voluntàries, cooperatives de pares, empreses i associacions religioses, i atenia el 40% dels nens que freqüentaven les guarderies, encara que són les autoritats locals les encarregades de la inspecció dels centres. El 1993 un 20% dels nens de 0-2 anys i un 63% dels de 3-6 anys assistia a centres sota supervisió pública. Per a tots dos grups, tant Suècia com Dinamarca tenen una proporció superior de nens atesos en guarderies.

A Dinamarca, igual que a Noruega, l'Administració local és l'encarregada de proveir els serveis de guarderia; les despeses se sufraguen mitjançant una aportació fixa dels pares. La demanda és forta perquè el 90% de les mares daneses són actives i el Govern ha assumit un compromís de «garantia de plaça» per a nens d'un a cinc anys abans de 1996.

A Espanya els índexs d'escolarització per a nens de 3-6 anys no són gens dolents en termes comparatius, però en el cas dels serveis de guarderia per a nens de menys de 3 anys l'oferta és encara molt escassa. Al nostre país, les mesures de desenvolupament de l'educació infantil mai no es van concebre perquè els pares (fonamentalment les mares) poguessin compatibilitzar les responsabilitats professionals i familiars, en el marc de les polítiques d'igualtat d'oportunitats de les dones. Al contrari, la Llei Orgànica 1/1990, de 3 d'octubre (Llei General d'Ordenació del Sistema Educatiu, LOGSE), estableix que el període de 0-6 anys d'edat està comprès dins l'àmbit del sistema educatiu. Aquesta etapa educativa té caràcter voluntari i es divideix en dos cicles: el primer, fins als tres anys d'edat, i el segon, fins als sis, edat en què comença l'educació obligatòria.

(10) Leira, 1996.

Mentre que les taxes d'escolarització en centres públics per a nens de quatre i cinc anys són bastant elevades, el nombre de places per a menors de tres anys en aquests centres, en canvi, és molt reduït, ja que el Ministeri d'Educació no gestiona centres amb classes per a aquests nens. Això significa que la provisió d'aquests centres es deixa en mans de les autonomies, dels ens locals o de la iniciativa privada, i que es tracta de serveis de pagament en contrast amb els oferts en centres educatius públics. A més, a Espanya el sector domiciliari amb prou feines està regulat per la llei, s'hi apliquen les disposicions legislatives del servei domèstic i forma part de l'economia submergida.⁽¹¹⁾

S'ha de recordar que el sistema fiscal espanyol establia una deducció de la quota en la declaració de l'IRPF per raó de despeses de custòdia de nens menors de tres anys si tots dos pares treballaven fora de casa. L'import d'aquesta deducció, creada el 1992, es xifrava fins al 1997 en un 15% de les quantitats satisfetes, amb un màxim de 25.000 pessetes anuals, i amb límits de renda de 2 milions per a les declaracions individuals i de 3 milions per a les conjuntes. El 1998 se'n van actualitzar els paràmetres a l'alça amb un 20% de les despeses (un import màxim de 50.000 pessetes) i uns límits de renda de 3 milions i mig per a les declaracions individuals i 5 per a les conjuntes. D'acord amb les dades disponibles, tan sols un 0,92% dels declarants al·legaven aquesta deducció. La nova Llei de l'IRPF de 1998 l'ha suprimida.

L'escàs desenvolupament de centres públics per atendre nens menors de tres anys s'explica per raons polítiques, però també per la falta de demanda registrada. Si fins ara hi ha hagut poca demanda ha estat a causa de dues raons fonamentals: 1) les elevades taxes d'atur de la població femenina jove fa que moltes mares no necessitin aquests serveis; 2) l'existència d'un gran nombre d'àvies inactives, que viuen a prop del domicili de les seves filles i que estan disposades a cuidar els néts mentre aquestes últimes treballen fora de casa. Això no obstant, aquests dos factors podrien evolucionar ràpidament cap a una nova situació que probablement comportaria més demanda. En primer lloc, la millora del mercat de treball implicarà molt aviat que moltes dones amb fills petits, que fins fa poc eren inactives per-

(11) Valiente, 1997.

què tenien poques possibilitats de trobar feina, comencin a treballar fora de casa. En segon lloc, hi haurà cada vegada menys mestresses de casa de mitjana edat que puguin fer de cangur dels seus nets, a menys que ja estiguin jubilades, perquè també hauran entrat en el mercat de treball. Però el creixement de la demanda no ha de traduir-se necessàriament en una oferta pública superior de serveis d'atenció als nens, si no és que ho demanen alguns actors institucionals com ara partits polítics i organitzacions sindicals. En aquest context, serà clau la posició del moviment feminista, que fins ara no ha incorporat aquesta qüestió de manera urgent en la seva agenda política.

La Conselleria d'Educació de la Generalitat de Catalunya s'ha compromès recentment a promoure la creació de 30.000 places de guarderia per a nens de 0-3 anys a partir del curs 2000-2001, però ha descartat que aquestes places siguin totes sufragades pel Govern català, perquè legalment l'oferta de l'educació infantil és competència de totes les administracions públiques i no tan sols de l'autonòmica. Segons aquesta font d'informació, s'hauria de comptar amb la participació de la iniciativa privada i amb la coordinació dels ens locals. Actualment a Catalunya només hi ha escolaritzats el 25% dels 167.000 nens de fins a 3 anys. La majoria estan escolaritzats en 624 guarderies privades i en 281 de municipals, mentre que la Generalitat només compta amb 43 centres d'aquest tipus.⁽¹²⁾

D'altra banda, el Govern de la Generalitat de Catalunya ha aprovat recentment una ajuda per a les famílies amb fills de menys de tres anys que van a la guarderia i rendes inferiors a 2,4 milions de pessetes.⁽¹³⁾ Aquesta ajuda a fons perdut serà de 55.000 pessetes anuals per cada fill menor de tres anys i beneficiarà 65.000 famílies. Les ajudes s'aniran concedint al llarg dels tres pròxims anys. En una primera etapa, a partir de 1999, les famílies tindran dret a l'ajuda sempre que el fill tingui entre dos i tres anys. L'any 2000 s'estendrà a nens entre un i dos anys i el 2001, als menors d'un any. El cost d'aquestes ajudes per a l'Administració catalana se situarà entre els 5.000 i els 6.000 milions de pessetes al final del període.

(12) *El País Cataluña*, divendres 9 de juliol de 1999, pàg. 7.

(13) *El País Cataluña*, dimarts 3 de novembre, pàg. 4 i dijous 5 de novembre, pàg. 1.

4.3. La flexibilitat laboral i la reducció del temps de treball extrafamiliar

Un dels canvis més transcendents registrats en els últims decennis en les societats modernes avançades ha estat la inversió de prioritats de les dones: han deixat d'orientar-se preferentment cap al mercat matrimonial i han començat a fer-ho cap al mercat laboral. Si bé convé matisar aquesta afirmació, considerant la multiplicitat i la complexitat de les experiències empíriques, que poden variar molt ja sigui en funció de la tradició cultural o nacional, de la classe social, dels nivells educatius o de l'etnicitat, el cert és que la integració creixent de les dones europees en el mercat laboral marca una diferència significativa amb el passat. Aquest canvi ha comportat fins ara una sèrie d'importants transformacions socials, però segurament en comportarà encara més en el futur. Exigirà una adaptació dràstica de les dues principals esferes en què fins fa relativament poc temps es dividia de manera rígida la vida social: la productiva i la reproductiva.

El món de la producció era fins no fa gaire un àmbit fonamentalment masculí i, com a tal, les línies mestres de la seva organització continuen delatant els interessos i les necessitats dels homes. Una de les modalitats recents de política familiar consisteix a introduir una certa flexibilitat en aquesta organització de tal manera que els mateixos interessats –tant homes com dones– puguin fer compatibles, en les millors condicions possibles i sense penalitzacions excessives, les responsabilitats professionals i familiars. És cert que el conflicte entre el treball productiu i el reproductiu –especialment quan a la família hi ha nens petits– es resol sovint comptant amb la «doble presència» de les dones en totes dues esferes, si bé de manera bastant diferent segons els països de la Unió Europea on les càrregues assignades a les famílies –i dins d'aquestes, als homes i a les dones–, al mercat i a l'Estat varien considerablement.

Flexibilitat és un terme polisèmic carregat de significats diversos. En primer lloc, flexibilitat és el contrari de la rigidesa que comporta la fixació de la relació entre el treballador i el seu lloc de treball. No cal dir que, per al treballador i per a la gerència, aquesta fixació comporta conseqüències diverses. Per al primer es tradueix en més seguretat sobre el futur laboral,

mentre que per a la segona, en més inseguretat i incertesa enfront dels canvis i fluctuacions del mercat. El significat de la flexibilització està estretament relacionat amb el de la seguretat en la gestió econòmica, ja sigui introduint formes de contractació temporal, ja sigui trencant la capacitat de la força de treball per sostreure's a les determinacions de la lògica del mercat.⁽¹⁴⁾ En aquest sentit, flexibilització i desregulació del mercat de treball tendeixen a ser termes sinònims.

En canvi, quan es parla de conciliació de la vida laboral amb la familiar, la flexibilitat adquireix una significació completament diferent. Si per a les empreses la flexibilitat està en funció de les necessitats canviants de la producció, i sovint significa la possibilitat de poder prescindir dels llocs de treball innecessaris sense excessives traves administratives, per a les famílies, es troba més aviat en funció de les seves necessitats, que, molt sovint, en determinats punts del cicle familiar, exigeixen fer ajustaments en la força de treball extradomèstic a causa del naixement d'un fill o de la malaltia d'un dels membres. En el context de la política familiar, la flexibilitat introdueix un marge de maniobra perquè els membres de les unitats familiars, en determinats moments de la vida, puguin atendre les seves pròpies necessitats o les dels seus parents més pròxims, i això sense sancions per part del mercat.

¿A quin tipus de sancions ens referim? Hi ha diversos aspectes que ens permeten determinar fins a quin punt la flexibilitat comporta una sanció per al treballador. Quan analitzem les conseqüències corresponents a diverses modalitats d'ocupació, ens hem d'atenir almenys a tres criteris: 1) la mesura en què el treballador o treballadora disposa d'un marge d'elecció a l'hora d'acceptar o de rebutjar la modalitat de treball en qüestió; 2) en quina mesura el treball flexible comporta, o no, precarietat laboral i pèrdua de drets i beneficis reconeguts al treballador a temps complet; i 3) fins a quin punt aquesta modalitat d'ocupació s'ofereix tant als homes com a les dones.

En aquesta secció sobre la flexibilitat laboral per permetre una millor conciliació entre ocupació i família examino diverses mesures ten-

(14) Bilbao, 1999, pàgs. 310 i 311.

dents a reduir el temps de treball extrafamiliar amb l'objectiu d'augmentar la disponibilitat de les famílies per atendre les seves pròpies necessitats. En el primer apartat d'aquesta secció faig un breu repàs de les principals característiques de l'ocupació a temps parcial a Europa com una de les mesures d'aquest tipus més importants i amb més tradició. En el segon apartat analitzo altres estratègies diverses de flexibilització i modalitats d'ocupació.

4.3.1. L'ocupació a temps parcial

L'ocupació a temps parcial constitueix una de les estratègies més conegudes per reconciliar la vida laboral amb la familiar. Com es pot constatar al quadre 4.4 sobre el treball femení a temps parcial a la Unió Europea, malgrat que les pautes dels països membres són força heterogènies, se'n desprenen unes quantes tendències. A la primera columna figura el percentatge de dones que treballen a temps parcial en relació amb el total de dones ocupades; a la segona, les dones que treballen a temps parcial sobre el total de persones ocupades en aquesta modalitat de treball. Com es pot apreciar a la columna A, els països on les dones treballen menys a temps parcial són els mediterranis, amb l'excepció notable de Finlàndia; aquells en què treballen més són Alemanya, Dinamarca, Suècia, el Regne Unit i sobretot Holanda, que destaca considerablement sobre la resta. A la columna B s'observa que l'ocupació a temps parcial és un fenomen majoritàriament femení. Quatre de cada cinc llocs de treball a temps parcial els ocupen dones. Els països que es troben per sobre de la mitjana pel que fa a la participació femenina en el mercat de treball a temps parcial són, per ordre creixent, Suècia, França, el Regne Unit, Àustria, Alemanya, Bèlgica i Luxemburg. En canvi, els que tenen una participació masculina superior són, per ordre decreixent, Grècia, Finlàndia, Portugal, Itàlia, Dinamarca, Irlanda, Holanda i Espanya.

Quadre 4.4

DONES QUE TREBALLEN A TEMPS PARCIAL. UNIÓ EUROPEA, 1996

	A	B
Bèlgica	30,5	87,4
Dinamarca	34,5	72,2
Alemanya	33,6	86,9
Grècia	9,0	60,9
Espanya	17,0	74,5
França	29,5	81,8
Irlanda	22,1	73,3
Itàlia	12,7	69,4
Luxemburg	18,4	87,5
Holanda	68,3	73,7
Àustria	28,8	84,2
Portugal	13,0	67,2
Finlàndia	15,6	64,4
Suècia	39,7	80,8
Regne Unit	44,8	81,9
Europa 15	31,5	80,5

Columna A: Percentatge de dones que treballen a temps parcial en relació amb el total de dones ocupades; Columna B: Percentatge de dones ocupades a temps parcial del total de persones ocupades en aquesta modalitat.
Font: Eurostat.

Tenint en compte la reduïda quota masculina en el volum de treball a temps parcial, resulta comprensible que una part considerable del moviment feminista es mostri reticent davant del foment d'aquesta modalitat d'ocupació com una solució ideal per avançar cap a una major igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Si són gairebé només dones les que ocupen aquesta mena de llocs de treball, això significa que el pes de l'ajustament al nou patró d'organització familiar recau sobre les dones, la qual cosa dificulta, a més, la seva promoció i les seves perspectives professionals. De tota manera, si observem l'evolució del fenomen del treball a temps parcial al llarg del temps en el conjunt d'Europa, podem constatar que en els últims anys està creixent lleugerament entre el total de dones ocupades, alhora que està disminuint la participació femenina en aquesta modalitat de treball.

Les posicions dels governs europeus davant la qüestió de l'ocupació a temps parcial són força diverses. Per exemple, els alemanys consideren

que la forta demanda de feina a temps parcial s'hauria de satisfer. En canvi, el Govern belga ho considera com una amenaça, que provocaria la fragmentació del mercat laboral i, per tant, intenta contenir-lo. Itàlia és un altre país on el treball a temps parcial és vist amb reticència. Per contra, a Holanda i a Luxemburg s'han pres mesures per afavorir-lo en el període posterior al permís de maternitat.

Holanda és potser un país paradigmàtic pel que fa a l'experiència de desenvolupament de l'ocupació a temps parcial. El seu creixement en els últims deu anys ha estat espectacular, tant per a les dones com per als homes. Així, el percentatge de dones que treballen a temps parcial respecte al total va passar del 51,6% el 1985 al 67,2% el 1995; en el cas dels homes, aquest percentatge va passar del 7,7% al 16,8% en el mateix període. A Holanda, l'ocupació a temps parcial està sotmesa a regulacions semblants al treball a temps complet, de tal manera que els treballadors a temps parcial tenen el mateix salari bàsic i gaudeixen de la mateixa protecció contra l'acomiadament. De la mateixa manera, aquests treballadors tenen els mateixos drets proporcionals a gratificacions, pagues per antiguitat, vacances, pagues per vacances i prestacions de la seguretat social. No obstant això, la igualtat salarial és una qüestió que no s'ha resolt del tot, i moltes treballadores no estan cobertes pels fons de pensions de les empreses. Tant el Govern, les empreses, com els sindicats afavoreixen el treball a temps parcial per crear ocupació i poder satisfer les necessitats canviants de la producció.⁽¹⁵⁾

Històricament, a Holanda, l'organització familiar es basava en el model de l'home mantenidor. Fins a finals dels anys seixanta les mares eren majoritàriament mestresses de casa. Des d'aleshores s'ha produït una integració creixent de les dones casades al mercat de treball. Entre 1960 i 1990, la taxa de participació femenina en la força de treball es va duplicar. En el cas de les dones casades durant aquest període, aquesta taxa va passar del 6% al 41%. Ara bé, gran part d'aquest creixement es va dur a terme a través de l'augment de l'ocupació a temps parcial.

Si bé en els últims anys el Govern holandès ha millorat els serveis d'atenció a la infància, aquestes reformes han tingut un abast limitat. Segons

(15) Cousins, 1999, pàg. 54.

la concepció dominant, la provisió de serveis per a pares i mares treballadores ha de ser més el resultat de la negociació entre les empreses, els sindicats i els mateixos implicats, que no pas de l'acció del Govern. D'altra banda, la protecció econòmica de les famílies continua reflectint, i afavorint de manera implícita, el model de l'home mantenidor. Mentre que tant homes com dones conceben el treball remunerat en termes de drets, perceben les tasques d'atencions en termes d'obligació.

En aquest context, el foment i la protecció del treball a temps parcial, tant per als homes com per a les dones, va ser el producte de la confluència d'interessos entre els sindicats, el moviment feminista i el Govern, per als quals el desenvolupament d'aquesta modalitat d'ocupació constituïa una oportunitat d'avançar cap a una societat amb més igualtat entre els sexes. En efecte, la promoció del treball a temps parcial comporta un model de família més igualitari, en què tots dos cònjuges són mantenidors i comparteixen les feines d'atencions, si bé per ara la participació de les dones en l'ocupació a temps parcial és encara molt superior a la dels seus congèneres masculins. Malgrat les possibles insuficiències, aquest model ofereix a les mares –i a les famílies en general– la possibilitat de triar, a fi d'optar entre diverses fórmules de combinació entre la feina domèstica i la remunerada.

En canvi, el treball assalariat a temps parcial en unes condicions dignes és poc freqüent entre les dones ocupades en els països del sud d'Europa, on hi ha un mercat de treball submergit, llocs de treball precaris i discontinus, on l'Administració no ha creat una bona xarxa de serveis per donar suport a les famílies i on es troba molt arrelada una tradició familista que radica en el treball domèstic de les dones.

A Espanya, des de principis dels anys vuitanta, la normativa laboral s'ha encaminat cap a una progressiva flexibilització i desregulació del mercat de treball. Això no obstant, en cap moment l'objectiu de les reformes es va relacionar amb la consecució d'una major conciliació entre la vida professional i familiar. Tampoc no es va tenir gaire present la dimensió familiar en els programes d'acció de les organitzacions patronals i sindicals ni en els plans del moviment feminista, que no veu amb bons ulls el desenvolupament de l'ocupació a temps parcial com a possible estratègia de concilia-

ció. Les dones consultades a través d'enquestes tampoc no es mostren gaire entusiastes sobre aquesta modalitat d'ocupació.⁽¹⁶⁾

Les reformes del mercat de treball de 1984 i 1993 van facilitar l'ús de la contractació a temps parcial. Però sobretot van crear les condicions per al desenvolupament dels contractes temporals, que en el moment culminant van arribar a afectar un terç de les persones ocupades. Això no obstant, el creixement del treball temporal no va alterar la seguretat en l'ocupació dels contractats a temps indefinit, de manera que en els últims anys s'ha creat una segmentació entre un nucli de treballadors protegits i un sector compost majoritàriament per joves i dones en una situació molt precària. El 1995, els treballadors estables representaven tan sols un 37% de la població activa total. Aquesta estructura del mercat de treball espanyol afavoreix de manera oculta que perduri el model familiar de l'home mantenidor.

En relació amb l'ocupació a temps parcial, la qüestió consisteix a determinar si aquest comporta menys drets laborals i menys oportunitats econòmiques, ja que està relacionat en gran mesura amb la precarització laboral. Al nostre país, les feines a temps parcial es caracteritzen per la concentració en determinats sectors, com el de serveis, especialment el domèstic, la feminització i la desqualificació. Així doncs, no és gaire arriscat afirmar que si s'expandís en les condicions actuals, els que es veurien afectats serien les persones que constitueixen els segments més febles de la força de treball: les dones joves i amb nivells educatius baixos.⁽¹⁷⁾

El Consell de Ministres ha aprovat recentment dos reials decrets pels quals es dota els contractes a temps parcial, de formació i de pràctiques d'una protecció social superior.⁽¹⁸⁾ El novembre de 1998 es firmava un pacte entre el ministre de Treball i els sindicats sobre el nou contracte de treball a temps parcial estable, amb l'oposició de la CEOE, que en va pronosticar el fracàs. La idea és augmentar cada any la xifra actual d'1.200.000 contractats a temps parcial entre 250.000 i 300.000 assalariats fins arribar a la mitjana

(16) Segons un estudi coordinat per Lucía Baranda sobre *Condiciones de vida de las mujeres de Barcelona* basat en la última Enquesta Metropolitana, un 70% de les dones que treballen a temps parcial afirmen que ho fan perquè no han trobat una altra ocupació i que la jornada reduïda les discrimina (*El País Catalunya*, dilluns 8 de febrer de 1999, pàg. 6).

(17) Carrasco *et al.*, 1997, pàgs. 80-81, 111.

(18) *El País*, dissabte 28 de març de 1998.

de la Unió Europea. D'1.200.000 contractats a temps parcial només 90.000 són fixos. El Ministeri de Treball preveu dotar d'incentius als temporals que es converteixin en fixos i els que es facin directament amb caràcter estable. Els assalariats contractats segons la nova modalitat adquiriran dret a pensió, a incapacitat temporal i a prestació d'atur, i tindran el dret de passar de temps complet a parcial i viceversa.⁽¹⁹⁾ Un dels motius esmentats pel ministeri de Treball per promocionar el nou contracte és que permetrà als treballadors que s'acullin a aquesta modalitat de contractació més flexibilitat i llibertat horària, de manera que puguin compaginar més còmodament la vida familiar o vocacional i la vida professional, sense haver de renunciar per això a l'estabilitat i als ingressos procedents d'una relació laboral.⁽²⁰⁾

La recent Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, estableix la possibilitat de la reducció de la jornada laboral en funció de determinades circumstàncies familiars. Aquell que per raons de guarda legal tingui la responsabilitat directa sobre algun menor de sis anys o un minusvàlid físic, psíquic o sensorial, que no dugui a terme una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un terç i un màxim de la meitat de la durada d'aquella. Tindrà el mateix dret qui necessiti encarregar-se de l'atenció directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se pel seu compte, i que no dugui a terme cap activitat retribuïda. La reducció de la jornada laboral per motius familiars constitueix un dret individual dels treballadors, ja siguin homes o dones. No obstant això, si en la mateixa empresa dos o més treballadors generessin aquest dret amb el mateix subjecte causant, l'empresari podria limitar-ne l'exercici per raons justificades del funcionament de l'empresa.

La nova llei millora substancialment la protecció de la treballadora durant l'embaràs o el permís de maternitat, i en millora les garanties en cas d'intent d'acomiadament per part de l'empresari. Així, es declara expressament nul·la la decisió extintiva o l'acomiadament motivat, entre d'altres, per l'embaràs, la sol·licitud o l'exercici dels permisos per maternitat, paternitat

(19) *El País*, dissabte 14 de novembre de 1998, pàg. 52.

(20) *La Vanguardia*, diumenge 15 de novembre de 1998, pàg. 31.

o atenció de familiars, o l'acomiadament dels treballadors amb contracte de treball suspès, tret que es demostrï la procedència per causa aliena a la discriminació. Amb això s'intenta evitar que la decisió extintiva de l'empresari tingui com a mòbil algunes de les causes de discriminació prohibides a la Constitució o a la llei, o bé que s'hagués produït amb violació de drets fonamentals i llibertats públiques del treballador.

Així mateix, s'amplien els supòsits que no es poden computar com a faltes d'assistència a l'efecte d'extinció del contracte de treball per absentisme laboral. Entre aquests últims s'inclouen el risc durant l'embaràs, les malalties causades per aquest, el part i la lactància.

4.3.2. Altres estratègies de flexibilització i modalitats d'ocupació

Pel que fa a la flexibilitat de l'horari de treball, es poden observar tres estratègies diferents. La primera consisteix a oferir un cert grau de llibertat en l'organització del temps de treball. La gran majoria dels Estats comunitaris van introduir aquest tipus de mesures en tots els sectors al llarg dels anys vuitanta, a pesar que moltes vegades la dimensió familiar ni tan sols era present. No obstant això, no se'n pot minimitzar l'impacte sobre l'organització familiar. Així, per exemple, es pot esmentar el cas del sector metal·lúrgic alemany: en lloc de cobrar les hores extraordinàries es poden registrar en una «llibreta d'estalvi d'hores», de tal manera que el treballador les pugui utilitzar després lliurement quan ho necessiti per raons familiars.

La segona estratègia consisteix en una reducció del temps de treball productiu. Aquesta reducció constitueix un procés universal i més que secular que continua vigent actualment. Durant el període 1983-1995, a l'Europa dels dotze es va produir una reducció del temps de treball, de manera que el nombre d'hores treballades habitualment per les persones ocupades a la Unió Europea ha disminuït aproximadament en una hora i mitja per setmana, i ha passat d'unes 40 hores a 38 i mitja. Aquesta mitjana cobreix reduccions molt diferents, des de dues hores i mitja per setmana a Bèlgica, Alemanya, Grècia i Irlanda a només deu minuts al Regne Unit.

Aquesta disminució de temps de treball productiu obeeix a diversos factors. En primer lloc, constitueix un efecte espontani de les estructures econòmiques, associat amb la terciarització progressiva de les economies de les societats occidentals, tenint en compte que les activitats de serveis no necessiten horaris llargs com l'agricultura o la indústria i que el personal femení, que treballa de vegades a temps parcial, hi té una presència més important. En segon lloc, és conseqüència del desenvolupament d'horaris de treball individuals inferiors a la norma col·lectiva (treball a temps parcial, excedències parentals, flexibilitat horària, etc.). En tercer i últim lloc, es deu a la posada en marxa d'un procés sociopolític de reducció de la norma col·lectiva de referència, ja sigui a través de la negociació col·lectiva, ja sigui impulsat pel Govern.

Aquesta última possibilitat és l'aposta que ha fet fa poc el Govern de Lionel Jospin, que es va proposar avançar cap a una jornada laboral més reduïda amb la intenció de crear ocupació. L'objectiu és aconseguir que la setmana laboral sigui de 35 hores a partir de l'1 de gener de l'any 2000 per a les empreses amb més de deu treballadors. Amb la finalitat d'aconseguir aquesta fita el Govern ha ofert ajudes de 9.000 francs per treballador a totes aquelles empreses que negociïn amb les organitzacions sindicals una reducció del temps de treball de com a mínim un 10% i, alhora, augmentin la plantilla un 6% com a mínim.⁽²¹⁾ Les propostes de Jospin han forçat un debat a la Unió Europea que ha culminat amb l'aprovació d'una sèrie de mesures a la Cimera de Luxemburg sobre la creació d'ocupació, celebrada el novembre de 1997. De tota manera, les opinions dels experts sobre la possibilitat de crear llocs de treball a partir de la reducció de la jornada laboral estan molt lluny de ser unànimes.⁽²²⁾

Ara bé, una cosa és tenir dubtes sobre si la reducció del temps de treball pot conduir a la generació de nous llocs de treball i l'altra és constatar els possibles efectes benèfics en termes de l'increment del temps d'oci de les famílies, que podran d'aquesta manera atendre més bé les necessitats dels seus membres. A més, plantejar la creació d'ocupació a partir de la

(21) *El País*, dissabte 11 d'octubre de 1997, pàg. 49.

(22) Andreu Mas-Colell, «Observaciones escépticas sobre el reparto del trabajo», *El País*, dilluns 13 d'octubre de 1997, pàg. 13.

reducció del temps de treball dels que ja estan treballant significa posar també sobre la taula la qüestió del repartiment del treball entre homes i dones, una qüestió que preocupa des de fa temps el moviment feminista en la mesura que pot implicar una reorganització de les esferes productiva i reproductiva i dels temps assignats a cadascuna d'elles en funció de la segregació de gènere.

La tercera estratègia, que podem observar a Bèlgica, Alemanya, Grècia i Portugal, consisteix a donar carta blanca als pares perquè determinin les situacions que en requereixin la presència a la llar, com en el cas de la malaltia d'un fill, etc. Tenint en compte que els motius no s'especifiquen d'una manera rigorosa, el temps concedit, en termes del nombre de dies l'any, és estrictament limitat: a Bèlgica és de 10 dies per a pares amb nens de menys de 12 anys, a Grècia de 6 a 10 dies segons la situació de què es tracti. D'altra banda, a Suècia els pares tenen dret a 60 dies de permís parental temporal en cas de malaltia dels fills o de la persona que els atén (excepcionalment, 120 dies per nen). Els progenitors sols tenen dret al mateix nombre de dies que els que conviuen amb la parella. Aquesta estratègia no comprèn els dies complementaris de permís concedits amb motiu d'esdeveniments familiars específics, com el matrimoni, el naixement d'un fill, el canvi de domicili, etc. Aquestes últimes mesures estan previstes en les legislacions laborals de tots els Estats membres de la Unió Europea.

Una altra tendència que mereix un comentari a part és el treball a domicili, en la versió moderna del teletreball o treball a distància. Una sèrie d'innovacions tècniques recents permeten allò que no fa gaire hauria semblat una quimera. De tota manera, aquesta possibilitat està reservada de moment a determinades categories professionals de certs sectors econòmics. Especialment, algunes persones que es mouen dins l'àmbit de la gestió o dels serveis es poden autonomitzar de l'empresa o treballar com a assalariats *on line* o a la xarxa des del seu domicili particular. En principi, l'avantatge d'aquesta modalitat laboral és la possibilitat de compaginar l'ocupació amb l'atenció als nens o d'altres persones dependents.

No obstant, el que pot semblar un invent revolucionari no és cap novetat absoluta. Les dones pageses ja ho feien des de temps immemorials i el sistema industrial tradicional de *putting-out* o de treball a preu fet a

domicili es basava també en la confusió entre la feina domèstica i la remunerada. Per ara, les categories de la població amb una activitat laboral a casa seva pertanyen a nivells educatius alts, però si aquesta modalitat de treball s'estengués es podria convertir en un sector informal amb escasses garanties de protecció social. De la mateixa manera que en èpoques predemocràtiques el treball a preu fet a domicili es relacionava amb l'explotació del col·lectiu femení i amb l'economia submergida, aquesta eventualitat es podria tornar a repetir, donada la dificultat de control que pot comportar la supervisió d'aquesta mena d'activitat laboral.

Per acabar aquest apartat, faré un breu comentari sobre els treballs de proximitat, una fórmula que, alhora que constitueix una font important d'ocupació, permet així mateix alleugerir les necessitats de les famílies. A Europa, davant les necessitats creixents de serveis d'atencions per a nens i persones dependents o en dificultats, atès que les famílies no disposen dels recursos temporals suficients, s'han proposat com a alternativa les ocupacions anomenades de «proximitat», d'economia social o «familiars», i s'han ofert principalment a les dones i als joves. D'una banda, aquestes feines es poden considerar com a mesures d'ajuda a les famílies perquè sovint van acompanyades de desgravacions fiscals o bé es beneficien de subvencions per alleugerir-ne els costos. D'altra banda, també es poden veure com un recurs per a les dones en atur que busquen feina alhora que mitiguen la «doble presència» d'altres dones que ja tenen una activitat professional o laboral.

De fet, aquestes feines de proximitat no són noves; l'única novetat important és que siguin propiciades o subvencionades pels poders públics. Però el risc és que se'n dificulti la valorització (considerant-les de manera pejorativa com a feines de dones), a pesar de l'alta estima social que tenen les relacions de confiança i intercanvi que s'estableixen entre la persona que ajuda i la que és ajudada.

França és el país on s'han promociat més aquest tipus de feines. Cal recordar les feines per a les dones que cuiden nens a domicili, parcialment subvencionades per mitjà de subsidis i incentivades a través de desgravacions fiscals en el marc d'una política mixta de família i treball (vegeu 4.2.1). En aquest país s'ha proposat desenvolupar feines de proximitat mit-

jançant l'ús d'instruments de política social. En primer lloc, a base de fer més solvent i eficaç la demanda privada de les llars, i més encara quan ho exigeixen les seves necessitats i tenen pocs recursos. En segon lloc, a base d'afavorir el desenvolupament d'una oferta professionalitzada, amb uns treballadors que disposin d'una protecció i d'unes condicions de treball semblants a les dels altres assalariats. El principal mitjà consistiria a adoptar els instruments més eficaços i més compatibles amb la finalitat que es vol aconseguir. Un d'ells podria ser el xec de serveis, mitjançant el qual es pogués traslladar a les famílies que ho necessitessin un poder de compra condicional, una quasimoneda que funcionés de manera simple i fiable.

4.4. Les llicències parentals

Les llicències parentals són formes regulades d'absència del lloc de treball o d'interrupció de les prestacions laborals habituals, connectades amb beneficis socials (prestacions econòmiques i/o altres drets de protecció social) amb l'objectiu d'atendre el naixement i la criança dels fills. Es tracta de mesures mixtes de política laboral i familiar que incorporen instruments tan primerencs com els permisos per maternitat, i també les excedències parentals recents, desenvolupades en diversos països europeus durant la dècada dels noranta. Així mateix, es poden incloure dins les llicències parentals altres mesures com les llicències per paternitat, les d'atenció infantil i les llicències per atendre un fill malalt.⁽²³⁾

A l'hora d'estudiar les llicències parentals convé tenir present que a cada país les diverses mesures formen un sistema integrat i que, per tant, cal tenir en compte el context més ampli en què s'insereixen. En tot cas, és important distingir entre la regulació legal de les llicències i l'ús efectiu que se'n fa. Quan es tracta de llicències optatives depèn de molts factors, entre els quals cal destacar no tan sols la generositat de les prestacions, sinó les facilitats que ofereixen les empreses, la igualtat de salaris entre homes i dones, l'estímul i la publicitat que reben per part dels poders públics i el prestigi social que les acompanya.

(23) Escobedo, en premsa.

Quan s'analitza comparativament la regulació de les llicències parentals cal considerar un conjunt d'elements: els requisits necessaris per poderne gaudir, la durada (límits mínims i màxims), les garanties relacionades amb la protecció del lloc de treball, les prestacions econòmiques, i també altres beneficis que comporten (siguin fiscals, siguin dins l'àmbit de la seguretat social), la manera com es financen les prestacions, si hi ha flexibilitat o no en l'ús de la llicència, si aquesta es defineix com un dret individual intransferible o bé com un dret familiar transferible entre el pare i la mare, els terminis de preavís a l'empresari i també la necessitat o no que hi hagi acord i, finalment, els beneficis eventuals per a la contractació de persones en atur per substituir el treballador que disposa de llicència.⁽²⁴⁾

4.4.1. El descans i les prestacions per maternitat

Els permisos i les prestacions per maternitat constitueixen els instruments de política familiar més antics de tots. Abans de 1905 nou nacions europees ja havien aprovat permisos de maternitat no retribuïts: Suïssa (1877), Alemanya (1878), Àustria (1884), Portugal (1891), el Regne Unit (1895), Bèlgica (1899), Espanya (1900), Suècia (1900) i Irlanda (1901). Amb l'excepció dels casos de Suïssa (8 setmanes) i d'Àustria (6 setmanes), la durada del permís era de 4 setmanes. Abans de 1900 Bèlgica i Alemanya van aprovar també una prestació econòmica i van allargar la durada del permís a sis setmanes. La Llei espanyola, de 13 de març de 1900, sobre el treball de dones i nens establí que les obreres que hagin entrat en el vuitè mes d'embaràs podien sol·licitar del patró el cessament en el treball, i tenien dret a què se'ls reservés el lloc que ocupaven fins a tres setmanes després del part o bé quatre en cas de prescripció facultativa.

Durant el segle xx els permisos i les prestacions per maternitat es van generalitzar a tots els països civilitzats i progressivament es va actualitzar la durada del període de descans i l'import de la prestació econòmica. El desenvolupament i l'extensió del descans per maternitat arrenca de l'aprovació de la Convenció sobre Protecció a la Maternitat, el 1919, per l'Orga-

(24) Escobedo, en premsa.

nització Internacional del Treball. Aquesta convenció, que va constituir un dels primers instruments adoptats per l'OIT, es va revisar per primera vegada el 1952 i està previst que es torni a revisar l'any 2000.

Des del 1980, en molts països han millorat les condicions del permís de maternitat. És el cas d'Espanya, Portugal, Grècia, Irlanda, Dinamarca, Finlàndia, Noruega, Suècia i el Japó. Però són els països nòrdics els que promouen els permisos de maternitat i parentalitat més generosos. La Recomanació del Consell de 27 de juliol de 1992 sobre la convergència dels objectius i les polítiques de protecció social invitava els Estats membres de la Comunitat Europea a garantir una protecció social apropiada per a les treballadores embarassades, tant durant l'embaràs com després del part, perquè poguessin fer compatible la seva activitat professional amb l'atenció dels fills. D'altra banda, la Directiva 92/85 CEE del Consell sobre l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la dona embarassada, que hagi donat a llum o que estigui en període de lactància establí uns requisits mínims per als permisos de maternitat, que havien d'incorporar-se a les legislacions dels Estats membres abans de 1994. Aquests requisits consistien en un període mínim de baixa per maternitat de 14 setmanes sense interrupció, distribuïdes abans i/o després del part. Aquest permís ha d'incloure un descans obligatori de dues setmanes com a mínim, també distribuïdes abans i/o després del part.⁽²⁵⁾

El quadre 4.5 mostra les disposicions relacionades amb el descans per maternitat en diversos països de la Unió Europea. A la primera columna figura la durada del permís per maternitat en setmanes, a la segona el percentatge de salari al qual té dret la treballadora que gaudeix del descans, i a la tercera s'ha elaborat un índex que combina les dades de les dues columnes anteriors i que ens dóna el nombre de setmanes plenament retribuïdes. Els països s'han ordenat de major a menor segons el valor d'aquest índex.

(25) López, 1996, pàg. 46.

Quadre 4.5

PRESTACIONS PER DESCANS DE MATERNITAT. UNIÓ EUROPEA, 1995

País	Durada en setmanes	Percentatge del salari	Setmanes retribuïdes
Suècia	51	75	38,3
Finlàndia	43,5	65	28,3
Dinamarca	28	100	28,0
Portugal	18	100	18,0
Itàlia	22	80	17,6
Regne Unit	18	90	16,2
Àustria	16	100	16,0
Luxemburg	16	100	16,0
Holanda	16	100	16,0
Espanya	16	100	16,0
Grècia	16	100	16,0
Alemanya	14	100	14,0
França	16	84	13,4
Bèlgica	15	82	12,3
Irlanda	14	70	9,8

Nota: Les disposicions han estat actualitzades i les dades reelaborades per l'autor a partir d'informacions d'Eurostat.
Font: Basat en Gauthier, 1996, pàg. 174.

L'anàlisi de la taula revela que hi ha tres grans grups de països. El primer està constituït per les nacions nòrdiques, encapçalades per Suècia, que són aquelles on les prestacions són més generoses, i que oscil·len entre les 38 i les 28 setmanes plenament retribuïdes. Un segon grup, integrat per Portugal, Itàlia, el Regne Unit, Àustria, Luxemburg, Holanda, Espanya i Grècia, se situa en una posició intermèdia, entorn de les 16-18 setmanes pagades. La resta de països forma el gros de la cua amb Alemanya, França, Bèlgica i Irlanda, amb valors que van de les 10 a les 14 setmanes remunerades. Aquesta distribució mereix un comentari. Sorpren que països amb una llarga tradició de protecció a la família com ara França, Alemanya o Bèlgica figurin en l'últim grup. La raó consisteix en la dificultat de fer anàlisis comparatives quan els programes són tan diferents. Ja hem fet un advertiment davant la necessitat d'interpretar cada mesura dins el conjunt de disposicions de cada Estat. En el cas dels països escandinaus, els permisos de

maternitat i les excedències parentals s'integren en un sol paquet, mentre que en d'altres casos constitueixen programes tècnicament separats. Així, no hem d'oblidar que, juntament amb el permís de maternitat, a Alemanya hi ha el *Erziehungsgeld* i que a França tenim l'*Allocation pour Jeune Enfant* i l'*Allocation Parentale d'Éducation* (vegeu 4.4.2). A més, alguns països com ara França estableixen períodes de descans diferents segons el rang del fill. Així, en aquest país el permís per maternitat té una durada de 16 setmanes per al primer fill i el segon, però s'amplia fins a 26 setmanes a partir del tercer fill.

L'examen de les condicions d'accés a les prestacions per maternitat ens mostra una gran varietat de situacions. D'una banda, tenim un nombre escàs de països (Itàlia i Holanda) on la prestació per maternitat no està sotmesa a cap condició de cotització prèvia. Tret d'aquests casos excepcionals, com que la prestació per maternitat depèn de la seguretat social, s'imposen diverses condicions consistents en el fet d'estar afiliat i d'haver cotitzat un cert nombre de setmanes o mesos abans del part.

El tractament fiscal de les prestacions de maternitat és força divers en els països europeus. A Bèlgica, Dinamarca, Grècia, Itàlia, Luxemburg, Holanda i Espanya, aquestes prestacions estan sotmeses a tributació. La Llei espanyola de l'IRPF i altres normes tributàries de 1998 no ha canviat aquesta situació. Pel que fa a les cotitzacions a la seguretat social derivades d'aquestes prestacions només les exigeixen tres països europeus: Luxemburg, Holanda i Espanya.

Pel que fa a les llicències per paternitat, hi ha dues modalitats. D'una banda, les legislacions laborals estableixen uns quants dies de llicència per al pare perquè pugui atendre degudament la mare i el fill en el moment del naixement: 2 a Espanya,⁽²⁶⁾ 3 a França i Bèlgica, de 6 a 12 a Finlàndia i 10 a Dinamarca i Suècia. En segon lloc, actualment molts països preveuen que el pare pugui acollir-se a una part del permís de maternitat. Així, per exemple,

(26) Segons la recentment aprovada Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores aquest permís patern retribuït de dos dies de durada amb ocasió del naixement d'un fill es concedeix també per defunció, accident o malaltia greu o hospitalització de parents fins el segon grau de consanguinitat o afinitat. En cas que el treballador hagi d'efectuar un desplaçament per tal motiu, la durada del permís serà de quatre dies.

a Finlàndia el pare pot disposar de tres setmanes i a Dinamarca, Noruega o Espanya, de quatre. Això no obstant, cal fer aquí una distinció important. En alguns casos, el pare pot fer un ús optatiu d'aquestes setmanes, però si no ho fa en pot fer ús la mare. En d'altres, en canvi, si el pare no les utilitza es perden. Aquesta última disposició és la que permet en alguns països avançar cap a un nou concepte de paternitat.⁽²⁷⁾

A Espanya són beneficiaris de la prestació de maternitat els treballadors per compte d'altri, sigui del sexe que sigui, que gaudeixin dels períodes de descans corresponents, sempre que estiguin afiliats i donats d'alta o en situació assimilada a l'alta en el Règim General o en qualsevol dels règims especials de la Seguretat Social i que puguin acreditar un període mínim de cotització de 180 dies dins dels 5 anys immediatament anteriors al part, a les dates de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció. Els treballadors per compte propi o autònoms han d'acreditar la situació de l'activitat de l'establiment del qual siguin titulars i justificar el pagament dels sis últims mesos de quotes. Fins a finals de 1994 la cotització que s'exigia era més estricta: 180 dies dins l'any immediatament anterior al part. És indiferent que treballi el marit de la mare, encara que si vol acollir-se a un tram del permís sí que ha de treballar. No hi ha prestacions de maternitat no contributives, però hi tenen dret els beneficiaris de la prestació contributiva d'atur.

La prestació es concedeix no tan sols amb motiu del naixement d'un fill, sinó també per adopció o acolliment. Des de l'1 de gener de 1995 la prestació consisteix en un subsidi equivalent al 100% de la base reguladora. Anteriorment era tan sols del 75%. En cas de part múltiple, es reconeix un subsidi especial per cada fill, a partir del segon, igual al que correspon percebre pel primer durant el període de descans obligatori. L'abonament de la prestació la fa directament l'INSS. Des de principis de 1995, la prestació de maternitat configura un subsidi de caràcter familiar amb entitat pròpia. Abans d'aquesta data es considerava com un supòsit d'incapacitat laboral transitòria. El dret a la prestació neix des del dia de la baixa laboral.

(27) Leira, 1998.

Una de les novetats més importants de la nova Llei 39/1999, de 5 de novembre, consisteix en la creació d'una nova prestació de risc durant l'embaràs amb l'objectiu de protegir la salut de la dona embarassada. Aquesta prestació es concedeix a la dona treballadora embarassada quan, havent de canviar el seu lloc de treball per un altre de compatible amb el seu estat, aquest canvi no resulti tècnicament o objectivament possible o bé no es pugui raonablement exigir per motius justificats. La prestació econòmica consisteix en un subsidi equivalent al 75% de la base reguladora corresponent i s'equipara a la d'incapacitat temporal derivada de malaltia comú.

La nova Llei 39/1999 sobre conciliació entre la vida familiar i laboral manté la durada del permís de maternitat en setze setmanes, però introdueix algunes novetats. Així, en cas de part normal, la durada del permís és de setze setmanes ininterrompudes, però en cas de part múltiple aquest termini s'amplia a dues setmanes més per cada fill a partir del segon. En els supòsits d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors fins a sis anys, la suspensió de l'activitat laboral té també una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliable en el supòsit d'adopció o d'acolliment múltiples en dues setmanes més per a cada fill a partir del segon. La durada de la suspensió en el supòsit d'adopció o d'acolliment de menors més grans de sis anys és també de setze setmanes quan es tracti de menors discapacitats o minusvàlids o que, per circumstàncies personals o bé perquè provenen de l'estranger, tinguin dificultats especials d'inserció social i familiar.

La distribució de les setze setmanes de permís abans i després del part depèn de la voluntat de la mare, sempre i quan gaudeixi de sis de les setmanes amb posterioritat immediata al part. En cas de defunció de la mare, el pare pot fer servir aquestes sis setmanes posteriors al part. D'acord amb la nova llei, en cas que treballin tots dos pares, la mare, quan iniciï el període de descans per maternitat, podrà optar perquè el pare disposi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània o successiva amb el de la mare, tret que, en el moment de fer-se efectiu, la incorporació a la feina de la mare no impliqui cap risc per a la seva salut. D'aquesta manera, es concedeix a la mare l'opció que sigui el pare qui disposi fins a un màxim de deu setmanes, cosa que

a més permet que ho faci simultàniament amb la mare. Tot i això, en els casos en què tots dos disposin simultàniament dels períodes de descans, la suma de tots dos períodes no podrà excedir les setze setmanes totals. A Espanya el nombre de prestacions per maternitat tramitades per l'INSS correspon tan sols aproximadament a un terç dels naixements de l'any, la qual cosa reflecteix la baixa proporció de la població femenina que compleix els requisits per poder tenir aquest benefici.⁽²⁸⁾

Amb l'objectiu que els costos socials d'aquests permisos no recaiguin sobre els empresaris, la qual cosa podria comportar conseqüències negatives en l'accés a la feina, especialment de les mateixes dones, i com a mesura de foment del treball, la nova Llei 39/1999 preveu reduccions en les cotitzacions empresarials a la Seguretat Social per contingències comunes, sempre que es contracti interinament persones sense feina per substituir el treballador o treballadora durant els períodes de descans per maternitat, adopció o acolliment.

Segons la legislació laboral, amb motiu del naixement del fill el pare gaudeix de dos dies de permís (quatre en cas que sigui necessari desplaçament) (vegeu nota 26). Aquests dies van a càrrec de l'empresari. També va a càrrec de l'empresari el permís de lactància, consistent en la reducció d'una hora de la jornada laboral fins que el fill compleixi nou mesos. Aquesta hora es pot dividir en dues fraccions. La dona treballadora, si ho vol, pot substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat. Segons la nova Llei 39/1999, de 5 de novembre, sobre conciliació de la vida laboral i familiar, d'aquest permís en podrà gaudir indistintament el pare o la mare en el cas que tots dos treballin.

4.4.2. Les excedències parentals

Un dels beneficis que ha estat objecte d'importantes iniciatives i reformes a Europa des del 1975 són les excedències parentals. Es tracta d'una mena de prolongacions de les llicències de maternitat perquè els pares puguin atendre les necessitats del nen en les millors condicions possibles.

(28) Escobedo, en premsa.

En la majoria de països aquestes excedències es destinen tant als pares com a les mares. Fins al 1975 només Àustria i Itàlia disposaven d'aquest tipus d'excedències. A partir d'aquesta data es van anar aprovant plans d'excedències parentals en una dotzena de països. En la majoria de països les excedències no són retribuïdes, però en alguns, com ara Bèlgica, Finlàndia, França, Alemanya i Luxemburg comporten la percepció de transferències monetàries per part dels beneficiaris.⁽²⁹⁾

També s'ha implantat en tots els països, amb l'excepció de Suïssa, Nova Zelanda i els Estats Units, una llicència d'atenció infantil. Aquest permís parental s'ha creat, en general, com una mesura que podria reduir l'oposició entre treball remunerat i responsabilitats familiars. El fet que, en principi, es tracti d'un permís no retribuït el fa molt atractiu per als governants. Ara bé, les diferències entre països pel que fa a la durada del permís, a les prestacions que comporta i a la reserva del lloc de treball són importants.

El Consell del 3 de juny de 1996 va aprovar la Directiva 96/34/CE relacionada amb l'Acord marc sobre el permís parental. El 1997 se'n va ampliar l'àmbit d'aplicació per incloure també el Regne Unit. Aquesta directiva, la tramitació de la qual a partir de la primera proposta va durar tretze anys, es basa en un acord previ aconseguit pels diversos agents socials, la qual cosa marca una innovació en els processos d'elaboració política a la Unió Europea. Això denota la complexitat de les qüestions tractades i el paper clau dels agents socials en el desenvolupament d'aquestes mesures, algunes de les quals afecten el nucli dur de les relacions de treball.⁽³⁰⁾

Una de les característiques que sobresurt més en els països que preveuen les excedències parentals és la diferència entre els sectors públic i privat. En alguns, com ara Irlanda i Itàlia, les excedències parentals només s'atorguen en el sector públic; en d'altres, com Luxemburg, tan sols es garanteix el lloc de treball en aquest sector. Pel que fa al sector privat, l'evolució dels diferents Estats europeus sembla diferent. En la majoria de països, el sector no industrial, com la banca i la construcció, sembla que té un paper més important que l'industrial. En canvi, el sector industrial alemany, el qual

(29) Gauthier, 1996, pàg. 177.

(30) Escobedo, en premsa.

inclou una indústria pesada com la metal·lúrgica, sembla que hagi passat a una posició capdavantera.

A l'hora de comentar el tema de les excedències convé tenir present no solament la proporció diversa d'usuaris en un o altre sector econòmic, sinó també l'ús divers segons la dimensió de l'empresa. Sens dubte, les facilitats que poden tenir els treballadors per agafar una excedència, del tipus que sigui, poden ser molt superiors en el cas de les grans empreses que en el de les petites o mitjanes. Això no obstant, en aquests últims casos pot ser molt més avantatjós per al treballador negociar personalment amb l'empresari una reducció de la jornada laboral o les condicions d'una excedència informal.

Si bé disposem de poques dades comparatives d'aquesta qüestió, la impressió general és que les oportunitats que ofereixen les excedències parentals les aprofiten gairebé sempre les dones. Tot i això, una de les finalitats declarades de la introducció d'aquestes mesures, ofertes tant a les mares com als respectius marits o companys, va ser precisament tot el contrari: fomentar una participació més gran dels homes en l'esfera reproductiva. En realitat, les coses no són tan senzilles. Dins la categoria àmplia de les excedències parentals hi ha diverses modalitats darrere les quals hi ha filosofies i incentius força diversos i fins i tot contradictoris. Com veurem, en alguns casos s'incentiva realment la participació dels pares en les feines d'atenció; en d'altres, en canvi, el que es pretén és ampliar el ventall d'elecció de les famílies perquè puguin optar entre atendre els nens a casa o portar-los a una guarderia. És cert que sovint aquesta elecció la condiciona fortament el cost de l'oportunitat causat per la pèrdua dels ingressos derivats de la feina de la persona que agafa l'excedència, que en el cas dels nivells educatius més baixos i de les ocupacions pitjor remunerades es pot compensar amb el subsidi que acompanya l'excedència. Naturalment, a més del cost econòmic pel fet d'absentar-se del mercat de treball, també s'ha de tenir en compte el personal, que pot ser molt diferent per a una persona orientada cap a una carrera professional o per a algú que hagi aconseguit el sostre en la seva promoció i que li sigui més o menys indiferent ocupar un lloc de treball o un altre.

Per tot plegat, a l'hora d'avaluar i comparar entre si els diversos programes d'excedències parentals, el que és realment important és la lletra petita i les finalitats, de vegades implícites, que s'hi puguin amagar. Vet aquí uns quants interrogants que convé aclarir per valorar justament un pla d'excedències parentals: ¿Qui es fa càrrec de la cotització a la seguretat social durant el període d'excedència o de suspensió de l'activitat professional? ¿Es computen aquests períodes respecte a d'altres drets laborals com l'antiguitat, la jubilació, la promoció interna, punts per a beques o oposicions, etc.? En el moment de la reincorporació del treballador, ¿se li garanteix només la categoria professional o bé el lloc de treball en el mateix centre en què treballava abans?

A continuació, exposaré una sèrie d'exemples extrets de diversos països perquè el lector pugui jutjar per ell mateix. En alguns països, com ara Bèlgica, l'excedència parental s'inscriu dins del marc general de disposicions sobre la suspensió temporal de l'activitat professional o laboral per raons personals o familiars, però no necessàriament amb motiu del naixement d'un fill. Segons les disposicions d'aquest pla, aprovat el 1985, els treballadors adscrits a una mateixa empresa durant l'últim any poden demanar la interrupció de la seva carrera professional per un període d'entre 6 i 12 mesos. Una de les raons per les quals es pot sol·licitar aquesta interrupció és per atendre un nadó. Durant aquest temps els treballadors de les diferents categories reben la mateixa prestació.

A Alemanya tots els pares, tant si es estan en el mercat de treball com si no ho estan, poden agafar una excedència de fins a tres anys (*Erziehungsurlaub*). La finalitat de la prestació que acompanya l'excedència (*Erziehungsgeld*) és oferir una compensació als pares o a les mares que decideixen quedar-se a casa per educar els fills. L'ús d'aquestes excedències és molt elevat entre les dones, de tal manera que aquesta prestació es pot interpretar com un salari maternal. Aquesta excedència pot durar fins al moment en què el nen fa dos anys, i consisteix en una prestació de 600 marcs al mes com a màxim, sotmesa a condició de recursos. A partir del setè mes de vida del nen, els límits de la renda són més estrictes, i això pot comportar una minoració de la prestació.

A França hi ha, des del 1985, el subsidi anomenat *Allocation Parentale d'Éducation* (APE), que consisteix en una prestació que es paga al pare o a la mare quan deixen de treballar per atendre almenys dos nens, un dels quals ha de tenir menys de tres anys. Hi ha també una prestació més reduïda per a aquells que treballen a temps parcial, amb una quantitat que depèn de si l'activitat és inferior al 50% o bé està compresa entre el 50% i el 80%. En cas de part múltiple, la prestació es pot prolongar fins al sisè aniversari del naixement dels nens. Per tenir dret a aquesta prestació cal haver treballat i cotitzat a la seguretat social almenys dos anys dels cinc anteriors al naixement del fill menor (deu per als pares que tenen un tercer fill) i haver interromput l'activitat laboral. Destinada a compensar parcialment la pèrdua o la disminució dels ingressos del treball remunerat, la prestació de l'APE es xifra en 2.964 francs mensuals (1996), o sigui un 60% del salari mínim net. L'APE dóna dret, sota condició de recursos, a tenir coberta la cotització per a l'assegurança de vellesa, sobre la base d'un salari fictici equivalent al mínim. Aquest subsidi no està sotmès a condició de recursos ni a tributació. Segons una estimació, el 1994 hi havia uns 95.000 assalariats en excedència parental. A finals de 1997 el nombre de beneficiaris ja arribava al mig milió.

Els canvis introduïts el 1994 a França han contribuït a una polarització creixent entre les mares amb salaris alts –que es poden permetre contractar dones amb salaris baixos subvencionats per atendre els seus fills– i les mares menys qualificades que, després de tenir un fill, es queden uns anys a casa per fer-se'n càrrec. Des d'aquesta data la lluita contra l'atur constitueix un objectiu ocult de les polítiques familiars franceses, de manera que aquestes van a remolc de les polítiques d'ocupació. Atès que el 98% dels beneficiaris són dones, convé preguntar-se si la finalitat real d'aquestes mesures no és retirar-ne una proporció del mercat. En efecte, l'activitat econòmica de les mares amb dos fills, un dels quals té menys de tres anys, ha disminuït del 69% el 1994 al 53% el 1997.

A més de l'APE, des del 1977 hi ha a França una excedència no retribuïda (*Congé Parental d'Éducation*). Aquesta excedència permet la interrupció total o parcial de l'activitat professional a tots els assalariats –homes o dones–, que han treballat almenys un any a l'empresa abans del naixe-

ment del nen, amb l'objectiu de poder-se'n fer càrrec. La durada pot ser de fins a dos anys i s'ha d'agafar abans que el nen en faci tres. Des de la Llei de Família de 1994, totes les empreses, sigui quin sigui el nombre de treballadors, estan obligades a autoritzar aquesta excedència. Després de l'excedència l'assalariat pot reincorporar-se a l'empresa, sense reducció del salari, i té dret a ocupar el mateix lloc de treball o un de semblant. De les persones que agafen aquesta excedència el 99% són dones.

Itàlia disposa des de 1971 d'una de les millors lleis sobre maternitat a Europa. Aquesta llei estableix dos tipus de permís de maternitat: un d'obligatori i un altre de facultatiu. Les mares que treballen per compte d'altri tenen dret a dos mesos de permís retribuït abans del part, seguits de tres mesos després del part. Això no obstant, les condicions d'accés i l'import de la prestació econòmica no són els mateixos en el cas de les treballadores de la llar i de les autònomes que en el de les treballadores dependents. La prestació que acompanya el permís obligatori és equivalent al 80% del salari, però pot ser del 100% en el cas de les funcionàries i de les treballadores de grans empreses. Les dones funcionàries comptabilitzen antiguitat per cada fill que tenen i disposen de permisos més llargs. Tenint en compte que els funcionaris poden retirar-se amb només 20 anys cotitzats, les funcionàries amb fills es poden jubilar havent-ne treballat uns 16. Són les anomenades «pensionistes dels bebès».

Un cop esgotat el permís obligatori, les treballadores tenen dret a una excedència optativa per un període addicional de nou mesos, o sigui fins que el nen faci un any. Des de 1977, el dret a aquestes excedències també s'ha ampliat als pares, però a causa dels escassos avantatges de les condicions econòmiques aquests últims rarament les agafen. En efecte, el treballador en excedència té dret a cobrar només el 30% del salari durant els sis primers mesos, a reservar el seu lloc de treball i a acumular drets d'antiguitat. A més, les condicions per accedir a aquest dret per part dels pares són força estrictes. Perquè un pare pugui agafar una excedència ha de ser treballador dependent i estar casat amb la mare, la qual ha de treballar també per compte d'altri. La durada d'aquest període no es pot repartir a temps parcial entre el pare i la mare, però en canvi tots dos en poden gaudir successivament.

Grècia ofereix una excedència parental d'una durada molt curta (tres mesos i mig), la més breu d'Europa. No obstant això, en el cas dels progenitors sols aquest període es pot ampliar fins als sis mesos. L'inconvenient és que només tenen dret a agafar excedències els treballadors d'empreses de més de 50 empleats, la qual cosa exclou una part molt considerable de la força de treball. No hi ha dades sobre l'ús d'aquestes excedències, però es creu que és més aviat baix.

Suècia és un dels països amb disposicions més generoses sobre permisos de maternitat i excedències parentals. A més, constitueix el model que, des que es va crear el 1974 en aquell país, es va anar estenent, amb diverses variants, a d'altres nacions nòrdiques. L'originalitat del sistema suec consisteix en la integració de la llicència de maternitat amb la parental. L'assegurança parental sueca dóna dret a una prestació universal de la seguretat social a la qual es poden acollir tots els pares en el moment del naixement o de l'adopció d'un nen. L'assegurança cobreix el dret al permís, la garantia de reserva del lloc de treball i el dret a una prestació financera durant el període de la llicència. Des de l'1 de gener de 1995 cadascun dels progenitors té dret a un màxim de 180 dies i a un mínim de 30, o sigui 360 dies de llicència retribuïda en total. Si un dels dos progenitors vol prorrogar la llicència més enllà del període autoritzat retribuït (fins arribar a un màxim de 450 dies), ha d'obtenir el consentiment de l'altre. Això no s'aplica a l'anomenat «mes del pare», creat el 1995 amb la finalitat d'estimular els pares a demanar el permís. Si el pare no utilitza els seus 30 dies, la mare no els pot utilitzar.

En els últims anys, la compensació financera a què tenen dret els pares durant la llicència s'ha reduït. Des de principis de 1995, la prestació és del 85% del salari durant els 30 dies de cada progenitor i del 75% per als 300 dies restants. A partir dels 360 dies, els pares poden rebre una petita compensació de 60 corones diàries durant els 90 dies addicionals garantits. Per poder tenir dret a la prestació econòmica, el progenitor ha d'haver cotitzat per a l'assegurança de malaltia almenys 240 dies abans del naixement del nen. Els pares que no tenen feina remunerada o no estan coberts per aquesta assegurança només tenen dret al subsidi de les 60 corones diàries. A més, els pares també tenen dret a 60 dies de permís parental tempo-

ral en cas de malaltia dels fills de menys de 12 anys o de la persona que se'n fa càrrec (excepcionalment 120 dies per nen). Els pares o mares sols tenen dret al mateix nombre de dies que els que viuen en parella.

Pel que fa a l'ús de llicències parentals per part d'homes i dones, la proporció s'ha mantingut més o menys inalterada entre 1994 i 1995: el 28,5% dels pares i el 71,5% de les mares. Si es considera des del punt de vista dels dies de què han gaudit efectivament els pares o les mares, la participació dels pares ha disminuït lleugerament, de l'11,4% el 1994 al 9,7% el 1995. Així, la mitjana dels dies de permís agafats pels pares és de 41, en contrast amb els 50 de què disposaven el 1994. Això no obstant, la proporció de pares que agafen el permís durant el primer any de vida del nen ha augmentat del 30% al 50%.

En d'altres països nòrdics com ara Dinamarca, Finlàndia i Noruega hi ha plans de permisos parentals juntament amb llicències d'atenció infantil semblants a l'*Erziehungsurlaub* alemany o a l'APE francesa. Així, a Dinamarca, després de la llicència per maternitat hi ha un permís parental de 10 setmanes que el pot fer servir tant el pare com la mare, sota els mateixos requisits i condicions econòmiques que aquella. A Finlàndia, el permís parental té una durada de 158 dies laborables que els poden utilitzar el pare o la mare, a criteri d'aquesta última, i que comporten la mateixa prestació que la llicència per maternitat. Això equival a 26 setmanes o uns 6 mesos, o sigui fins que el nen té 10 mesos. Igual que a Suècia, a Noruega el programa de llicències amb motiu del naixement d'un fill combina permisos per maternitat, paternitat i una excedència parental. Els progenitors que treballen tenen dret a una llicència de 42 setmanes amb una compensació salarial del 100% o de 52 setmanes amb una compensació del 80%, amb garantia del lloc de treball i drets de seguretat social. Es reserven per a la mare, de manera obligatòria, tres setmanes abans del part i sis setmanes després del naixement del fill. A més, els pares poden disposar de dues setmanes de llicència per paternitat sense dret a sou, encara que sovint el poden obtenir si ho negocien amb l'empresa. Des del 1993 es reserven quatre setmanes de l'excedència parental per a l'ús exclusiu del pare, un període que es perd si ell no l'utilitza. Quan l'excedència parental era optativa només un 2-3% dels pares en feien ús; des que existeix una quota

reservada al pare, un 70% dels pares que compleixen els requisits l'utilitzen.⁽³¹⁾

A més, a Dinamarca, Finlàndia i Noruega hi ha una llicència d'atenció infantil per ocupar-se del nen a casa quan s'han exhaurit els permisos parentals. Es tracta d'una mesura que incrementa el ventall de possibilitats de les famílies i els permet optar entre l'atenció dels nens a casa i l'ús dels serveis públics de guarderia. A Dinamarca constitueix una llicència remunerada de 26 setmanes per als pares o mares de nens de menys d'un any, extensible fins a 52 setmanes amb el consentiment previ de l'empresari. La prestació econòmica equival al 60% del subsidi màxim d'atur. Aquest programa s'inscriu en el marc de les polítiques actives d'ocupació i el finançament té lloc amb càrrec als fons del Ministeri de Treball. A Finlàndia, en canvi, la llicència d'atenció infantil la finança la seguretat social. La poden agafar els pares amb fills menors de tres anys, però l'ús és incompatible amb la utilització dels serveis públics de guarderia. D'altra banda, a Noruega no hi ha controls sobre el destí dels diners de la prestació, amb la qual cosa els pares els podrien fer servir per contractar una cangur. A més, a diferència del que passa a Finlàndia, on les autoritats es veuen obligades a crear places de guarderia per satisfer la demanda, a Noruega aquesta és molt superior a l'oferta, amb la qual cosa difícilment es pot parlar de tria entre sistemes alternatius d'atencions. Així doncs, a Noruega la llicència d'atenció infantil tendeix a enfortir la família tradicional amb una divisió del treball en funció del gènere.

A Espanya la Llei 3/1989, de modificació de l'Estatut dels Treballadors, va introduir la possibilitat de beneficiar-se d'una excedència parental no remunerada amb motiu del naixement, l'adopció o l'acolliment d'un fill. Aquest benefici pot tenir una durada màxima de tres anys. El primer any d'excedència comporta la reserva del lloc de treball. Un cop transcorregut aquest termini, la reserva quedarà atribuïda a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent. L'excedència la pot agafar tant la mare com el pare. La Llei 26/1990 va completar aquest dispositiu a base d'assimilar el primer any d'excedència sense sou a un període de cotització

(31) Leira, 1998.

efectiva a la seguretat social, amb tots els drets corresponents a aquesta afiliació. Aquest últim dret s'instrumenta a partir d'una prestació de caràcter no econòmic que forma part de les assignacions per fill a càrrec de nivell contributiu. A efectes de la prestació no econòmica, es considera com a fill a càrrec només el menor de 3 anys. Són beneficiaris d'aquesta prestació tots els treballadors per compte d'altri, tant del sector privat com de l'Administració pública, que fan ús del període d'excedència laboral per a l'atenció de fills menors de 3 anys. Queden exclosos d'aquest benefici els treballadors autònoms. El 1998, 7.569 persones, homes i dones, es trobaven en situació d'excedència per fer-se càrrec d'un fill.⁽³²⁾

La nova Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, amplia alguns d'aquests beneficis. Tindran també dret a un període d'excedència, de durada no superior a un any, llevat que s'estableixi una durada superior per negociació col·lectiva, els treballadors per fer-se càrrec d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o d'afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i no desenvolupi cap activitat retribuïda. El període en què el treballador estigui en situació d'excedència per fer-se càrrec de familiars serà computable a efectes d'antiguitat, i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional.

4.5. Horaris comercials, escolars i de serveis públics

La qüestió de la compatibilitat dels horaris dels establiments comercials, escolars i de serveis públics ha començat a tenir un cert relleu dins l'àmbit de la reconciliació entre la vida familiar i professional al llarg dels anys noranta. Quan les dones de classe mitjana o, com a màxim, de classe obrera benestant, de manera majoritària i exclusiva, desenvolupaven el seu paper dins l'esfera reproductiva, podien satisfer més fàcilment les possibles demandes contradictòries que els plantejava la societat. Al contrari, des de molt antic, a països com Espanya, les proletàries i les pageses estaven molt més ocupades intentant compaginar de la millor manera possible la seva fei-

(32) Escobedo, en premsa.

na domèstica amb la productiva, si bé com que disposaven generalment d'una densa xarxa comunitària i familiar i residien sovint en petites localitats, aquest esforç els resultava potser més fàcil que no pas a les dones treballadores actuals, que es mouen en l'entorn de les grans ciutats i sovint els falta el suport de veïns i parents. En aquest context, la qüestió dels horaris pot adquirir una importància primordial.

A l'hora de tractar la qüestió dels horaris comercials des del punt de vista de la política familiar, es planteja el dilema següent: ¿se n'ha de fomentar la liberalització o bé, al contrari, s'ha d'intentar que estiguin regulats estrictament? En aquest sentit, la liberalització implica donar llibertat total als comerços perquè obrin no tan sols en hores nocturnes si ho volen, sinó també perquè ho facin durant els caps de setmana sense restriccions. En canvi, la regulació seria posar una sèrie de límits reglamentaris a la llibertat d'horaris. Tant la liberalització com la regulació d'horaris pot comportar certs beneficis per a les famílies, però potser no per a totes. Així, si la llibertat d'horaris comercials ofereix sens dubte grans avantatges als consumidors, la regulació també pot ajudar a incrementar el temps de lleure de les famílies. Convé tenir present que, si bé tots els membres de les unitats familiars són consumidors potencials, n'hi ha alguns que treballen en el sector del comerç o del lleure i que, per tant, apostar per una liberalització pot perjudicar aquelles famílies en què el pare, la mare o tots dos treballen en feines que demanen serveis d'atenció al públic. Sovint les persones que es guanyen la vida com a venedors o cambres tenen fills o parelles, i fomentar una llibertat total d'horaris pot comportar que hagin de treballar en hores nocturnes o dies festius, quan podrien compartir aquest temps de lleure amb la família.

Segons un estudi encarregat per l'Institut d'Estudis de Lliure Comerç (Idelco), Espanya figura entre els països amb menys llibertat d'horaris. Juntament amb Espanya, hi ha Grècia, Itàlia i Àustria com a països més regulats enfront de la liberalització absoluta que existeix a Suècia o al Regne Unit.⁽³³⁾ L'examen de les dades sobre horaris d'obertura del petit comerç a la Unió Europea revela que hi ha grans diferències entre els països. Així, en els

(33) *El País*, dimecres 7 de juliol de 1999, pàg. 62.

més liberals, s'obre un màxim anual de 8.760 hores (Suècia) o de 8.736 (Regne Unit). En canvi, en els més regulats aquest màxim es redueix considerablement: Grècia (2.432), Àustria (3.504), Espanya (3.708). La mitjana dels països de la Unió Europea és de 5.246 hores.⁽³⁴⁾ L'anàlisi d'aquestes dades permet arribar a la conclusió que els països menys regulats són els més «individualistes», mentre que els més regulats són els més «famillistes», sense que això signifiqui necessàriament que s'hi defensin més els interessos de les famílies. D'altra banda, els països més regulats són els que concentren també el nombre superior de botigues per cada 1.000 habitants.

En efecte, en el debat que té lloc a Espanya sobre els horaris comercials sorprèn el protagonisme dels interessos de les grans superfícies i del petit comerç, amb una participació una mica menys conspícua dels sindicats i de les organitzacions de consumidors i d'usuaris, i amb una absència total de la dimensió familiar. El petit i mitjà comerç espanyol rebutja, naturalment, la lliure obertura el diumenge, mentre que les grans superfícies estan a favor de la llibertat d'horaris. El procés actual de concentració del comerç de grans superfícies probablement donarà més força a aquest sector.⁽³⁵⁾ Finalment, podem destacar també que la banca espanyola és l'única dels grans països europeus que no obre a la tarda.⁽³⁶⁾

La regulació dels horaris escolars constitueix una altra de les qüestions clau que afecta el benestar de les famílies i que suscita un debat molt viu. Per als pares l'activitat econòmica dels quals se situa fora de la llar, la incompatibilitat entre els seus ritmes de treball i els horaris i les vacances escolars els pot representar molts maldecaps. Alemanya, Dinamarca i Àustria són els únics països de la Unió Europea que tenen jornada intensiva en l'ensenyament primari, si bé els dos primers disposen de programes molt desenvolupats d'activitats complementàries de tarda (vegeu quadre 4.6). La jornada partida és majoritària en els països europeus. Encara que amb horaris diferents, segueixen aquest model Bèlgica, Espanya, Finlàndia, França, Irlanda, Luxemburg, Holanda, Itàlia (amb excepcions), Portugal (també

(34) *El País*, diumenge 8 d'agost de 1999, pàg. 40.

(35) Segons informacions publicades per *El País*, dimarts 31 d'agost de 1999, pàg. 40, l'anunciada fusió de Pryca i Continente, filials de Carrefour i Promodès respectivament, suposarà la creació d'un grup que controlarà el 22,4% del mercat espanyol de grans superfícies en cas que sigui autoritzada per la Comissió Europea.

(36) *El País*, divendres 25 de desembre de 1998, pàg. 51.

amb excepcions), el Regne Unit i Suècia. A Grècia, la insuficiència d'infraestructures escolars fa que els col·legis funcionin amb torns de matí i tarda. En alguns centres de Portugal passa el mateix.⁽³⁷⁾ Com es pot observar al quadre 4.6, també varien molt d'un Estat a un altre el nombre d'hores de classe per setmana i el nombre de dies de classe a l'any. En alguns països com ara Alemanya, Àustria, Dinamarca, Finlàndia, Grècia i Itàlia, el nombre d'hores per setmana s'incrementa amb l'edat dels alumnes. Pel que fa al nombre de dies de classe a l'any, Alemanya, Dinamarca, Itàlia, Luxemburg i Holanda superen els 200 dies, mentre que a Àustria, Espanya, Grècia o Portugal són de 180 dies o fins i tot menys. A més, si bé en alguns països les vacances estan repartides en diversos períodes al llarg de l'any, en d'altres es concentren sobretot a l'estiu. Aquest punt és important perquè tenir els fills a casa durant tot l'estiu, com passa al nostre país, representa una font de complicacions per als pares, que sovint han de recórrer a serveis externs com ara campaments o activitats d'estiu, que no sempre estan subvencionats i que representen un cost financer potser excessiu per a les famílies.

A Espanya, no fa gaire, el Ministeri d'Educació va pactar amb els sindicats la jornada intensiva per als centres públics del territori que controla. Es tracta d'una mesura bastant controvertida, ja que ni els mateixos sindicats demanaven una mesura tan radical. Els centres de primària que ho sol·licitin (amb el consentiment del 75% dels pares) només faran classes el matí. Les tardes es reservaran per a les activitats complementàries. Com que no està gens clar que es pugui trobar finançament per a aquestes activitats complementàries, es tem que molts centres estiguin tancats a la tarda. A més, això podria crear un greuge comparatiu entre els centres públics i els privats, on en principi no s'aplicarà aquesta mesura.⁽³⁸⁾

(37) *El País*, dimarts 17 de març de 1998, pàg. 31.

(38) *El País*, diumenge 15 de març de 1998, pàg. 14.

Quadre 4.6

LA JORNADA ESCOLAR D'ENSENYAMENT PRIMARI A LA UNIÓ EUROPEA

País	A	B	C	D	E	F
Alemanya	5/6	C	8.00-12.30	17/27	45	208
Àustria	5	C	8.00-12.45	20/21	50	180
Bèlgica	5	P	8.30-12.00/13.30-15.30 Dc: 8.30-12.00	28	50	182
Dinamarca	5	C	8.00-14.00	20/28	45	200
Espanya	5	P	9.00-12.00/15.00-17.00	25	55	180
Finlàndia	5	P	8.00-10.30/11.30-14.00	20/30	60	190
França	5	P	8.00-10.30/11.30-16.30 Ds: 8.30-11.30	26	Criteri docent	180
Grècia	5	C	8.15-13.30/14.00-19.00	23/30	40-45	175
Irlanda	5	P	9.00-11.30/12.30-14.30	22	30-60	183
Itàlia	6	C	8.30-13.00	27/30	Criteri docent	200
Luxemburg	6	P	8.00-11.45/14.00-15.45D	30	50-55	212
Holanda	5	P	8.45-11.30/13.15-15.30 Dt: 8.45-11.30	23	60	200
Portugal	5	P	9.00-12.00/14.00-16.00	25	Criteri docent	175
Regne Unit	5	P	9.00-12.00/13.15-15.30	20/26	35-40	190
Suècia	5	P	8.00-11.30/12.30-15.30	20-34	Criteri docent	185

Llegenda: A: dies de classe per setmana; B: jornada escolar continua (C) o partida (P); C: horari dels centres; D: hores de classe per setmana; E: durada de les classes; F: dies de classe a l'any.

Dt = Dimarts; Dc = Dimecres; Ds = Dissabte.

Font: Conselleria d'Educació d'Andalusia, reproduït a *El País*, 17-3-98, pàg. 31.