

CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR I PERSONAL

Un problema social i econòmic no resolt

*En aquest Núm. 2 de **TEMES SOCIOLABORALS GADESOS** farem una aproximació a la conciliació entre la vida laboral, la familiar i la personal. En temps de crisi, pot semblar a algunes persones un tema secundari i, fins i tot, poc rellevant en comparació al nombre de persones en situació d'atur o al nombre de llars amb tots el seus membres en atur. No coincidim amb aquesta percepció.*

Després d'una breu introducció conceptual, començarem analitzant algunes dades de l'ocupació que generen les polítiques de conciliació. Seguirem amb una anàlisi de la situació d'un element clau per facilitar aquesta conciliació: l'escolarització de 0-3 anys. Finalitzarem comentant les prestacions de la Seguretat Social de maternitat i paternitat i sobre excedències per cura familiar.

No negarem que la despesa pública destinada a la família i, per tant, a la conciliació de la vida laboral, personal i familiar és, sens dubte, un indicador de cohesió social i, en aquest sentit, val la pena que recordem el que deia Gösta Esping-Andersen a una ponència presentada en la Cimera Europea de Caps d'Estat celebrada a Lisboa el mes de març de 2000: "... com més gran sigui la inversió en recursos socials per als infants, major serà la recompensa posterior en quant a capacitats i reajustament d'aprenentatge i menor serà el cost de compensar als "perdedors".

Esperam que tot sigui del vostre interès.

Podeu trobar les dades actualitzades de permisos de maternitat i paternitat i altres xifres del mercat laboral a l'[ESPAI SOCIOLABORAL GADESOS](#)

I. De què parlem quan parlem de conciliació?

Els orígens de les anomenades polítiques de conciliació són europeus. Concretament, es desenvolupen a partir de la Directiva 96/34/CE del Consell de 3 de juny de 1996 que té com a objectiu “... *facilitar la conciliació de les responsabilitats professionals i familiars dels pares que treballen*” i que estableix un dret individual als treballadors, homes i dones, de permís parental per motiu de naixement o adopció d'un fill, durant un mínim de 3 mesos i fins que el fill tingui una edat que han de definir els Estats membres i que pot ser de fins 8 anys.

Aquesta normativa europea es transposa a la legislació espanyola mitjançant la Llei 39/1999, de 5 de novembre i més tard a la Llei Orgànica 3/2007 (Llei d'Igualtat) ambdues normes reconeixen el dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. La segona aprofundeix aquest dret i, alhora, fomenta una major corresponsabilitat entre dones i homes en l'assumpció d'obligacions familiars.

Per tant, cal tenir present que els orígens i els primers desenvolupaments pràctics de les polítiques de conciliació es limiten a permisos laborals, durant espais de temps determinats i motivats per la necessitat de cura de nens o majors. Per contra, no hi ha hagut una política -ni europea ni espanyola- de creació i desenvolupament de serveis públics d'escoles infantils de 0 a 3 anys, ni de reconeixement econòmic o social del treball de conciliació que fan els membres de la família, singularment els padrins i padrines.

A l'hora de remoure les dificultats per a conciliar la vida laboral, familiar i personal és imprescindible fer menció a la cura de persones majors o amb situació de dependència i no només a la cura dels infants. En aquest sentit, tot i que la llei estableix drets subjectius per a les persones amb situació de dependència, la lenta implantació de la Llei de Dependència i l'escassetat de serveis públics per a la cura de les persones, fa que aquesta sigui una problemàtica no resolta i a la que no hi dona resposta adequada una política pública basada quasi en exclusiva en els permisos parentals.

II. Ocupació associada a les polítiques de conciliació

Per apropar-nos a aquest assumpte emprarem dues fonts d'informació: Per una banda la Classificació Nacional d'Ocupacions 2011 (CNO-2011) que és el sistema oficialment homologat de la informació sobre ocupacions i, per una altra banda, la Classificació Nacional d'Activitats Econòmiques (CNAE-2009) que és l'instrument estadístic oficial que ens permet analitzar amb detall les activitats econòmiques.

Per visualitzar les dades de la CNO acudim a l'estudi “*Les 100 ocupacions més contractades a les Illes Balears en 2010*” elaborat per la Conselleria de Turisme i Treball del Govern de les Illes Balears (Núm. 13 Col·lecció d'estudis laborals) on podem observar el dinamisme de l'ocupació de professorat d'ensenyament infantil. Les dades bàsiques de 2010 són:

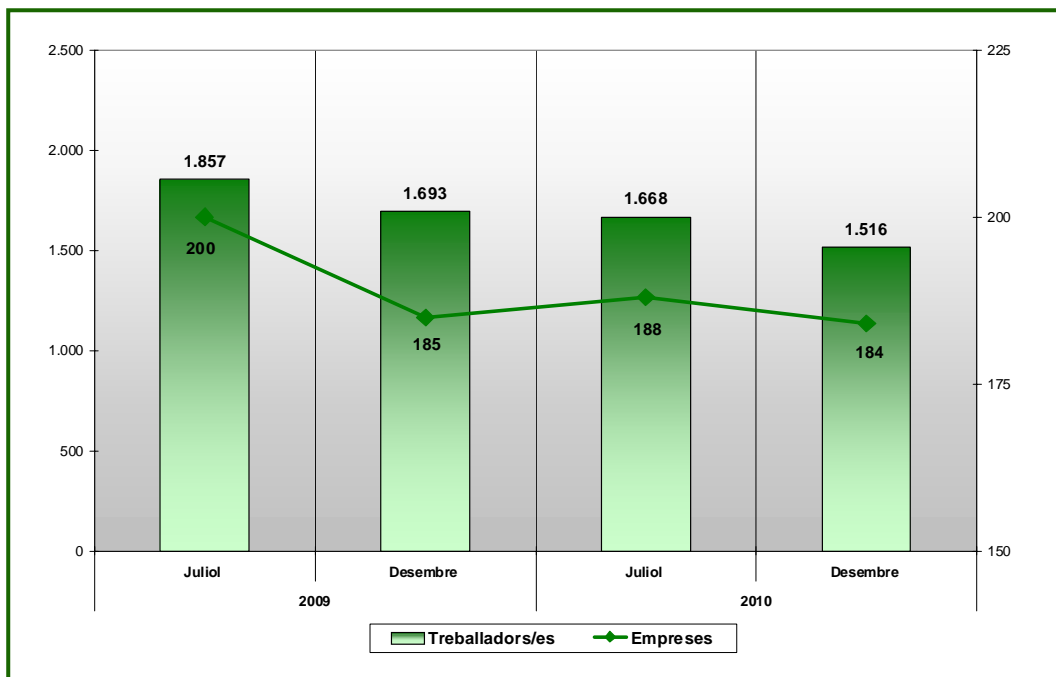
Taula 1: Ocupació en l'ensenyament infantil

Total contractes	Total persones contractades	Contractes per persona	Total aturats	Índex d'ocupabilitat
382	276	1,4	69	4

El més important d'aquestes dades és **el resultat positiu del índex d'ocupabilitat**. Cal tenir en compte que aquest índex avalua la relació que hi ha entre el total de persones contractades i aturades. Per tant, un valor alt indica que aquella ocupació presenta una baixa competència i, a l'inrevés, si hi ha moltes persones aturades cercant feina en aquella ocupació i són poques les persones contractades, el resultat serà un valor baix. Un resultat positiu d'una ocupació que ja figura entre les més contractades, té un doble mèrit.

Pel que fa a la activitat econòmica ((CNAE-2009) les dades disponibles d'altres a la Seguretat Social en el codi 8510 que es el que correspon a l'activitat definida com a "educació preprimària". La evolució d'aquest dos anys del nou CNAE és la següent:

Gràfica 1: Evolució de les altes a la Seguretat Social a "preprimària"
Nombre total de persones i empreses



Dues qüestions criden l'atenció: d'una banda, la davallada d'altres, tant de persones com d'empreses, en aquesta activitat (potser l'augment percentual de la població de 0-3 anys escolaritzada, ho hagi estat al sector públic). D'altra banda, la poca estacionalitat que s'observa en aquest món empresarial.

III. L'escolarització de 0 a 3 anys

Malgrat allò regulat, des de l'any 1990 a la LOGSE, sobre educació infantil¹, les dades referides al primer cicle d'aquesta educació (0-3 anys) són ben il·lustratives: Les infraestructures públiques i privades existents a Balears, només permetien –en el curs 2010-2011- escolaritzar a un 53,25 % de la població d'aquesta edat. Segons les dades del Institut per a la Educació de la Primera Infància (IEPI) de la Conselleria d'Educació i Cultura, les dades més rellevants sobre escolarització de 0 a 3 anys són les següents:

Taula 2: Oferta de places per a l'escolarització (absoluts)

Curs	A l'oferta pública	A l'oferta privada	Total
2007/2008	6.213	10.685	16.898
2010/2011	8.498	10.685	19.183

Taula 3: Oferta de places per a l'escolarització (%)

Curs	A l'oferta pública	A l'oferta privada	Total
2007/2008	17,2%	29,6%	46,9%
2010/2011	23,6%	29,6%	43,2%

Les conclusions són clares: El percentatge d'escolarització de la població menor de 3 anys, de poc més del 50% de aquesta població (composta per 36.057 nins i nines²), ens indica que estàvem molt lluny dels objectius establerts per la pròpia llei, però en qualsevol cas, val la pena emfatitzar el creixement de 6,3 punts. Aquesta millora és fruit d'un esforç considerable del sector públic, conseqüència d'una ferma aposta política del Govern de les Illes Balears en la legislatura 2007-2011 per impulsar la xarxa d'escoles infantils.

¹ Article 2 de la LOGSE: "La educación infantil tendrá carácter voluntario. Las administraciones públicas garantizarán la existencia de un número de plazas suficientes para asegurar la escolarización de la población que la solicite. "

² Dades del padró de 2009

IV. Les prestacions de maternitat i paternitat i les excedències per cura familiar

DEFINICIONS

La prestació per maternitat és un subsidi equivalent al 100 per 100 de la base reguladora corresponent en la majoria dels casos. En cas de part múltiple i adopció o acolliment de més d'un menor, realitzat de forma simultània, es concedeix un subsidi especial de major quantia. La duració dels subsidi és d'un període de setze setmanes, immediatament posteriors al part, o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció. La durada del període d'absència legal del treball s'amplia en el casos de part, adopció i acolliment múltiple i també en el casos de menors discapacitats o amb especials dificultats d'inserció. En el cas que la mare i el pare treballin, el període de absència es distribuirà a opció dels interessats (a excepció de les sis primeres setmanes, que sempre les ha de gaudir la mare) , que podran gaudir-ho de forma simultània o successiva sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

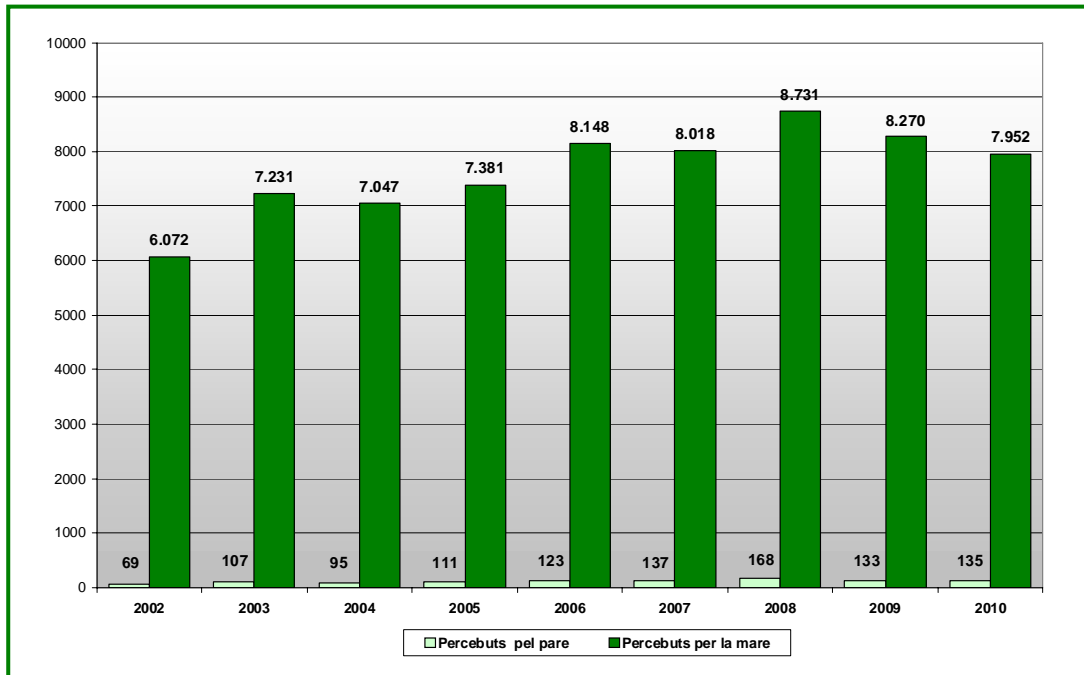
El permís per paternitat, és un dret individual i exclusiu i intransferible del pare. Aquesta prestació permet suspendre el contracte de treball en els casos i amb quantia a similars a la prestació de maternitat. La durada és de 13 dies.

L'excedència per cura de familiars és una suspensió del contracte de treball a sol·licitud del treballador o treballadora per atendre als seus familiars. Té una durada no superior a tres anys en cas de cura de fills i no superior a dos anys si la cura es d'altres familiars. En ambdós casos es pot prendre de forma fraccionada. L'excedència garanteix la reserva de plaça durant el primer any i les condicions que fixa la llei poden ser millorades pels corresponents convenis col·lectius.

Aquests tres instruments³ que l'Estat posa a disposició de la ciutadania tenen com a objectiu la promoció, en igualtat, de la conciliació de la vida laboral i familiar. Malauradament, tal i com s'observa a les dades següents , és un objectiu molt lluny de aconseguir-se ja que en paraules de Laura Nuño Gómez “La corresponsabilización de las mujeres en el ámbito productivo no se ha visto secundada por una corresponsabilización de similar intensidad de los varones en el ámbito privado; y aunque si bien es cierto, que los roles en torno a la paternidad se están modificando, este cambio dista mucho de representar una corresponsabilización con el trabajo doméstico y, específicamente, con las tareas del cuidado⁴.”

³ No prenen en consideració la “Reducció de jornada per cura de familiars” ni el “Permís per lactància” ja que hi ha una gran dispersió de dades. No obstant, això no invalida en absolut ni la nostra anàlisi ni les nostres conclusions.

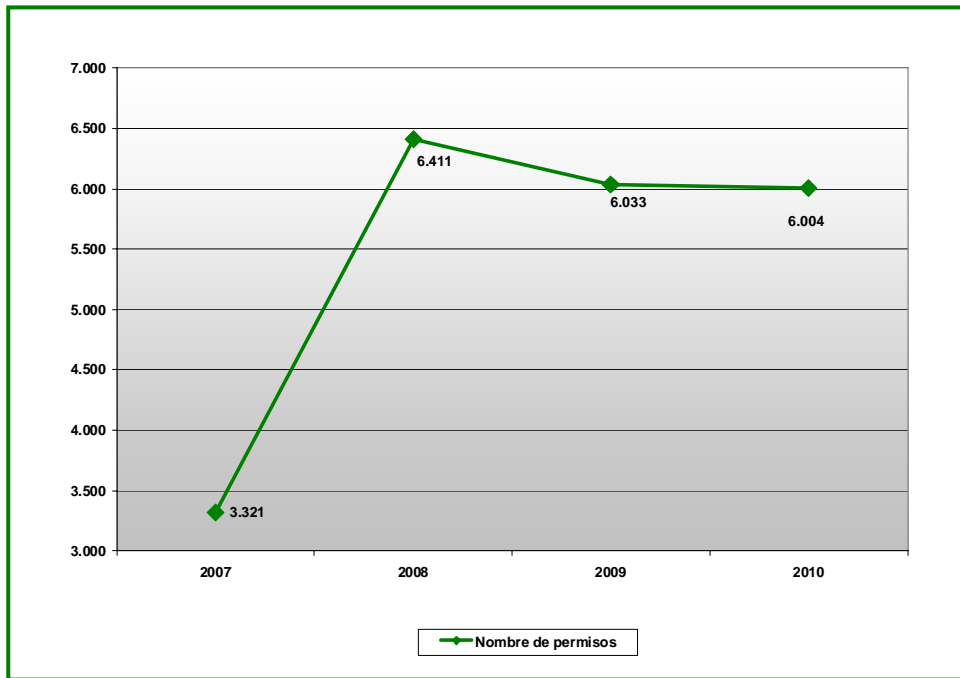
⁴ “El mito del varón sustentador”. Laura Nuño Gómez. Icaria. Pàgina 196.

Gràfica 2: Permisos de maternitat

Com es pot observar, la participació masculina en aquest permís es quasi residual. La pròpia normativa de la prestació contribueix a que això sigui així ja que, per exemple, la part del permís que pot gaudir el pare només ho pot fer si la mare treballa i, com és sabut, la taxa d'ocupació femenina és inferior a la masculina. En definitiva és una prestació "protectora de la maternitat" més que un incentiu a la conciliació amb corresponsabilitat.

L'evolució dels permisos de paternitat (introduïts a la legislació espanyola per la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes) és, tal vegada, el símptoma més clar de modificació de canvi de rols i, tot i que no s'ha complert la promesa d'ampliació de la durada de les dues setmanes actuals a quatre, sembla que cada vegada hi ha més implicació de l'home en les tasques de cura dels fills, al manco en el primers mesos.

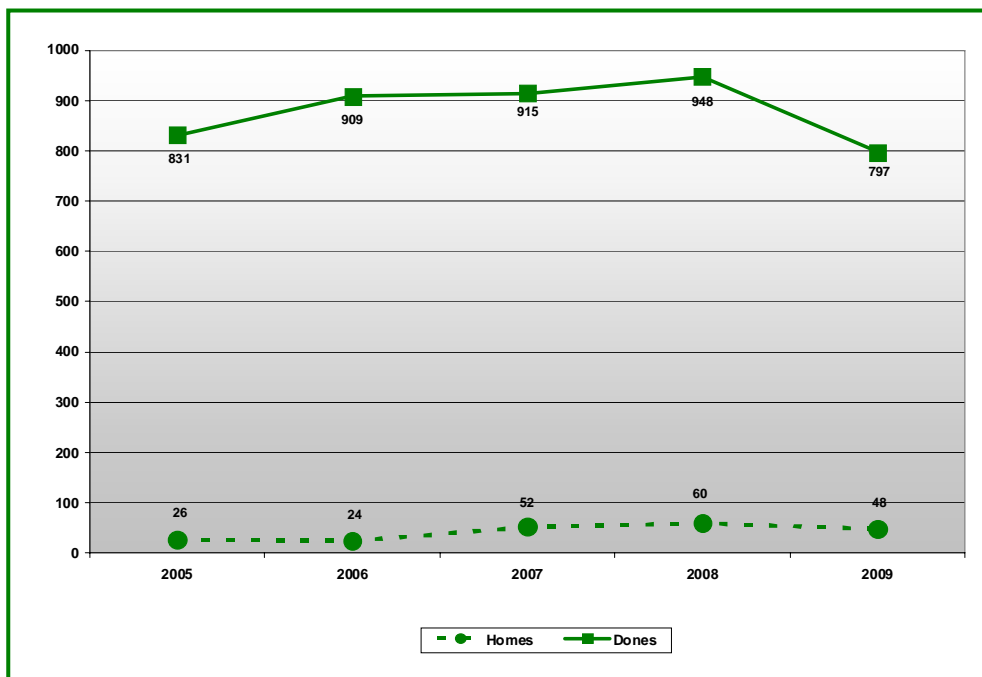
Gràfica 3: Permisos de paternitat



* Les dades de 2007 comencen amb l'entrada en vigor de la Llei 3/2007 (24 de març de 2007)

L'excedència per cura de familiars, i específicament la que és per cura de fills; és l'àmbit que té un major cost a l'hora d'exercir aquest dret laboral (pèrdua de salaris, interrupció de la carrera professional, incerteses de reincorporació al lloc de treball etc...). Per això la minsa participació masculina esdevé en un indicatiu de desigualtat de gènere en el àmbits laboral i social.

Gràfica 4: Excedència per cura dels fills



V. Conclusions i propostes de la Fundació Gadeso

La primera, i pot ser principal, conclusió és que en matèria de conciliació de vida laboral, familiar i personal cal incorporar una visió polièdrica de l'assumpte i no únicament la visió dominat de "problemàtica exclusivament relacionada amb la incorporació de la dona al mercat laboral". No es tracta només d'un problema d'igualtat de gènere. Realment es tracta d'una qüestió d'organització de les responsabilitats públiques i privades. Per això **proposem, a l'àmbit de la CAIB, un pacte social i polític per ajuntar esforços públics i privats per crear les condicions i infraestructures abastament perquè sigui real i efectiva la conciliació de les responsabilitat laborals i familiars.**

Una segona conclusió és que l' elevada ocupabilitat de les professions associades a l' escolarització de 0 a 3 anys ens indica que aquest és, sens dubte, un filó d'ocupació. En aquest sentit, **proposem que s'impulsin programes de Polítiques Actives d'Ocupació i ofertes de FP per aquests perfils professionals.**

La necessitat de corregir progressivament la baixa taxa d'escolarització dels infants de menys de tres anys, és la tercera conclusió que plantejem. Aquest hauria de ser una dels temes prioritaris del pacte social i polític que proposem. **En la nostra opinió s'hauria de seguir amb l'impuls que les administracions públiques de les Illes Balears han donat a la creació i posada en funcionament d'escoles infantils en aquest darrers anys. Els anunciats retalls, per mor de la crisi pressupostària, no haurien d'afectar a aquest àmbit.**

Finalment des de la Fundació Gadeso creiem que **la legislació espanyola hauria d'incorporar, el més aviat possible, el següents aspectes:**

1.- L'ampliació del temps del permís de paternitat

2.- La modificació de la prestació de maternitat en el sentit d'instaurar un període mínim d'ús exclusiu pel pare.

En definitiva, des de la Fundació Gadeso creiem que s'ha de treballar en el sentit que marquen les propostes anteriors per equilibrar el treball reproductiu i el treball productiu i per fomentar una relació de gènere més igualitària.