

EVOLUCIÓN DE LAS POLÍTICAS SOCIALES DE CONCILIACIÓN EN EUROPA

[\[editar\]](#)

[Marta Ortega Gaspar](#). *Universidad de Málaga*

[Bibliografía](#)

Resumen

El presente trabajo ofrece una revisión de las políticas sociales en materia de conciliación en Europa. Se detiene en el análisis de su evolución para promover una reflexión sobre los efectos que tales políticas sociales provocan. Concretamente trata de responder a la siguiente cuestión: ¿qué cambios se han producido en las Políticas de Conciliación a nivel europeo y qué consecuencias plantea?.

El análisis se realiza desde cada uno de los aspectos que integran las Políticas de Conciliación: políticas dirigidas al ofrecimiento de servicios para el cuidado de los hijos; políticas sobre permisos de maternidad, paternidad, parentalidad; políticas que atienden a la flexibilidad laboral y las que se centran en las prestaciones económicas.

Se comprueba que tienden a decrecer los hogares en los que solo trabaja el varón. Dicha tendencia se manifiesta de dos formas: en un conjunto de países europeos crecen en mayor medida las familias con dos sustentadores que trabajan a tiempo completo y en otro conjunto tienden a predominar las familias con dos sustentadores donde el varón trabaja a tiempo completo y la mujer a tiempo parcial. En España, donde el proceso de cambio se ha vivido de forma más acelerada que en el conjunto de países europeos, se observa un crecimiento de ambos modelos.

Los países con superior presencia de mujeres en el entorno laboral son los que han conseguido un mayor desarrollo de las políticas sociales, en todas sus dimensiones. Por el contrario, los países miembros que no cuentan con una notable presencia femenina en el mercado laboral son los que adolecen de un desarrollo constante y creciente de las políticas de conciliación. Entre estos últimos se encuentra España.

1 . INTRODUCCIÓN

La revisión de las políticas sociales de los países miembros de la EU27 sobre conciliación^[1], permite constatar la enorme diversidad existente en Europa en este terreno y el posible aumento de las distancias en materia de igualdad entre sexos, tanto en el ámbito laboral como en el familiar, entre los países miembros.

La existencia de normas (leyes, políticas sociales,...) supone la toma de conciencia acerca de la necesidad de ofrecer respuesta a una demanda social generalizada (en nuestro caso sobre

la necesidad de encontrar estrategias adecuadas para compatibilizar trabajo y vida personal) aunque, en muchos ocasiones, tales directrices no contribuyan directamente a la total solución de los problemas existentes.

Como cualquier norma, las diferentes políticas sociales nacionales que atienden a la conciliación poseen una raíz filosófica que conduce a su clasificación en dos grupos según den prioridad al desarrollo de facilidades para que las madres trabajen fuera de casa y puedan conciliar trabajo y familia, protegiendo y promoviendo el bienestar de los hijos cuando los padres se encuentran trabajando; según un especial interés por apoyar a las mujeres para que abandonen el mercado laboral mientras los hijos son muy pequeños. Como más adelante se comprobará en este punto resulta una cuestión crucial el período de duración y nivel de cobertura de las bajas maternas.

El marco de análisis de este trabajo es el de Unión Europea, un contexto social que se ha ido cimentando sobre una base de valores, ideas y normas comunes pero que a su vez, ha conocido su desarrollo sobre una interesante diversidad cultural. El tema que nos ocupa permite constatar la heterogeneidad existente en la Unión Europea sobre las políticas sociales relativas a la conciliación.

Junto a la diversidad cultural existente se pueden encontrar algunos puntos comunes entre los países miembros de la Unión Europea. Así, por ejemplo, existe en toda Europa una fuerte consciencia de la necesidad de modificar determinadas pautas demográficas para conseguir restablecer el reemplazo generacional que corra paralelo a la consecución de altas tasas de participación laboral (entre otros motivos para poder soportar el peso de la población envejecida que sigue incrementándose). De tal forma, las recomendaciones europeas se centran en promover el pleno empleo prestando especial atención a la conciliación (Recomendación del Consejo Europeo de la asunción progresiva de iniciativas que posibilitaran la conciliación 92/241/CEE). Como indica Campillo (2009), no se ha de olvidar que, en un primer momento, dichas políticas se impulsaron desde un compromiso con la igualdad de oportunidades y que en los últimos tiempos se vienen desarrollando en el marco de la Política Europea de empleo. Fernández Cordón y Tobío (2005) también lo entienden de esta forma y afirman que la acción europea en materia de conciliación tiene un doble origen: por un lado, la gran preocupación por las políticas de igualdad entre mujeres y hombres y, por otro, la creciente focalización en el creciente envejecimiento de la población y la subsiguiente escasez de población potencialmente activa a medio plazo.

En los países del Sur de Europa, entre los que cabe destacar a España e Italia, la práctica inexistencia de una política familiar adecuada a las demandas (unido esto a la estructura de sus mercados laborales) es un factor que incide en el incremento del coste laboral y económico que supone tener hijos. Los factores normativos e institucionales están presentes en las decisiones personales y tienen una repercusión directa en el funcionamiento de la sociedad. Las estrategias de las políticas públicas desarrolladas por cada gobierno tienen distintos niveles de eficacia (Daly, 2002; Fine-Davies et al., 2004; Fernández Cordón y Tobío

Soler, 2005; De Villota, 2008) y consecuencias. Campillo (2010) sostiene que las políticas de conciliación pueden ser tanto desfamiliarizadoras^[2] como familistas.

El entorno social, los factores institucionales como las políticas sociales y las políticas de empleo, influyen sobre las decisiones de los individuos respecto a la reproducción y crianza de los hijos (MacDonald 2000; Esping-Andersen 2000). Existe relación entre las tasas de fertilidad de los países europeos y sus políticas familiares. Esping-Andersen (2000)^[3] observa que las tasas de fertilidad más elevadas son las de los países donde más desarrolladas están las políticas familiares (especialmente las centradas en ofertar servicios de cuidados a los menores).

Las políticas de conciliación son las que están dirigidas específicamente a ofrecer apoyo para la combinación de la vida profesional, familiar y privada y se pueden desarrollar de diferentes modos dando lugar a distintos modelos de regímenes de bienestar social que a su vez generan distintos niveles de satisfacción y distintos patrones de estrategias sociales.

A continuación se ofrece una clasificación de las políticas de conciliación según el ámbito sobre el que se desarrollan: servicios para el cuidado de los hijos, permisos, flexibilidad horaria y ayudas financieras para padres trabajadores.

Notas pie de página

1

Entendemos que el fenómeno de la conciliación social y los conflictos que se derivan de las dificultades para compatibilizar el trabajo y la vida personal ha de ser estudiado dentro de un marco global que abarque la comprensión del sistema social (la estructura social: institución familiar, economía,...) cultural (valores, ideas, creencias,...) y de las interacciones de la vida cotidiana del individuo.

2

Esping-Andersen (2000) introduce el concepto de desfamiliarización, como complementario del de desmercantilización, para referirse al grado en que la política social o los mercados reducen la dependencia individual de la familia.

3

Esping-Andersen (2000) se cuestiona en qué medida la maternidad resulta compatible con el ejercicio de una profesión. El objetivo del citado autor recae en el análisis de las formas en las que las familias asumen los riesgos sociales, para lo que elabora una clasificación de las sociedades según los grados de "familiarismo" o de "desfamiliarización", como hace también Saraceno (1997).

2. LAS POLÍTICAS DIRIGIDAS A OFERTAR SERVICIOS PARA EL CUIDADO DE LOS HIJOS. SU EVOLUCIÓN

La importancia y necesidad de medidas dirigidas a ofrecer servicios de cuidados a los hijos ha sido reconocida por la Unión Europea desde la década de los 90. En la Recomendación del Consejo Europeo (92/271/CEE), entre otras cuestiones, se plasma la necesidad de asumir iniciativas que posibiliten la conciliación. Se propone a los Estados miembros adoptar y/o fomentar iniciativas a fin de establecer servicios de cuidado de los niños y las niñas. Se definen los casos en los que es aconsejable un servicio de cuidado de los hijos, así como las modalidades de su establecimiento.

En la Cumbre de Barcelona de 2002 los objetivos se formulan más explícitamente y se fijan objetivos concretos relativos al cuidado de los hijos. Al ratificarse el objetivo del pleno empleo, el Consejo Europeo acuerda que los estados miembros supriman todo desincentivo para la participación femenina en el mercado laboral y se centren en ofrecer coberturas de cuidados adecuadas a la futura demanda en crecimiento.

Los Objetivos relativos a la oferta de cuidados para el 2010 en Europa han sido: cubrir hasta al menos el 90% de la demanda de cuidados de los niños de entre 3 hasta la edad de comienzo de la educación obligatoria y hasta al menos el 33% para los niños menores de 3 años.

Estas acciones son de gran importancia para los padres trabajadores debido al hecho de que el cuidado de los hijos resulta ser el principal obstáculo para trabajar a tiempo completo. En el caso de las mujeres se ha constatado en repetidas ocasiones que el frecuente abandono femenino del mercado laboral se debe principalmente a la falta de disponibilidad de facilidades para el cuidado de los hijos, a su elevado coste, y/o inaccesibilidad a su falta de adecuación. Las mujeres sin hijos se encuentran empleadas con más frecuencia que las que tienen hijos (*Childcare Services in Europe 2009*). La tasa de empleo de las mujeres, de 25 a 49 años, que son madres, es menor en todos los países a excepción de Islandia y Suecia. Concretamente, la diferencia entre estas dos tasas es de 10,5 puntos entre los países de la OCDE (2008) y de 11,1 en España.

Existen claros problemas para obtener una visión comparada de lo que ocurre en el panorama europeo respecto a las políticas dirigidas a ofrecer servicios de cuidados para los hijos porque aún no se dispone de datos comparables sobre la provisión de los servicios de cuidados a menores, no existe un patrón estándar de cobertura (ej. en algunos países las horas de preescolar pueden cubrir todo el día mientras que en otros pueden significar una asistencia de un par de horas por las mañanas,...), cada país posee sus propios acuerdos: centros de cuidados de día, guarderías, cuidados en familia, niñeras, cuidadores en casa, sistema de preescolar... y porque los datos no recogen la diferencia entre asistencia formal e informal y/o servicios de cuidados públicos y privados (Pinnelli, et al. 2002^[1])

Lo que resulta indiscutible, según Kamerman^[2] (2000), es que la existencia de una Política Social sólida en la cobertura de instituciones que atiendan los cuidados y las necesidades de

los hijos redundan directamente en el fortalecimiento del mercado laboral (que como anteriormente indicamos supone uno de los objetivos prioritarios de la UE) y concretamente incide en la mejora de posición de las mujeres dentro de él.

Como rasgos generales se puede señalar que: cuanto más generosos son las prestaciones para el cuidado, mayor es la tasa femenina de participación en el mercado laboral. En toda Europa, la disponibilidad y asequibilidad de los servicios de cuidados de menores difiere enormemente; en algunos países se entiende como un derecho social y está en gran medida subsidiado; en otros países, el subsidio público está limitado y los servicios de cuidados de menores solo se cubren a través del mercado privado a precios elevados; escasos son los ejemplos en los que una limitada disponibilidad de plazas no se perciba como una importante barrera para participar en el mercado laboral, especialmente para las familias de bajos ingresos; en algunos países existe aún una opinión pública contraria a dejar a los niños pequeños en instituciones públicas, en estos casos los permisos parentales y las ayudas informales son las alternativas escogidas; los empleados del sector público suelen tener una provisión más amplia que el resto de los empleados; solo en Holanda, la cobertura de los servicios de cuidados de menores es entendida como una responsabilidad que debe ser compartida por el Estado, el empleador y el empleado.

Dada la gran heterogeneidad, y para facilitar las comparaciones entre los países europeos, este estudio parte de una clasificación de los regímenes de bienestar social que tiene su origen en la obra de Esping Andersen, 1990^[3] que más tarde ha sido ampliada considerando que los distintos regímenes tienen distintos efectos sobre las relaciones de género (Taylor-Gooby 1991; Gustafsson 1994; Wennemo 1994). Se toma un país como representante de cada modelo, aún así se ha de tener presente que en cada grupo de países existen también diferencias.

En general, entre los países del Este europeo se constata un retroceso en las políticas sociales que atañen a los cuidados de menores, mientras que entre los países miembros de la EU 27 se observa una tendencia de crecimiento de la tasa media de participación en los servicios de cuidados formales de niños desde 2005 a 2009.

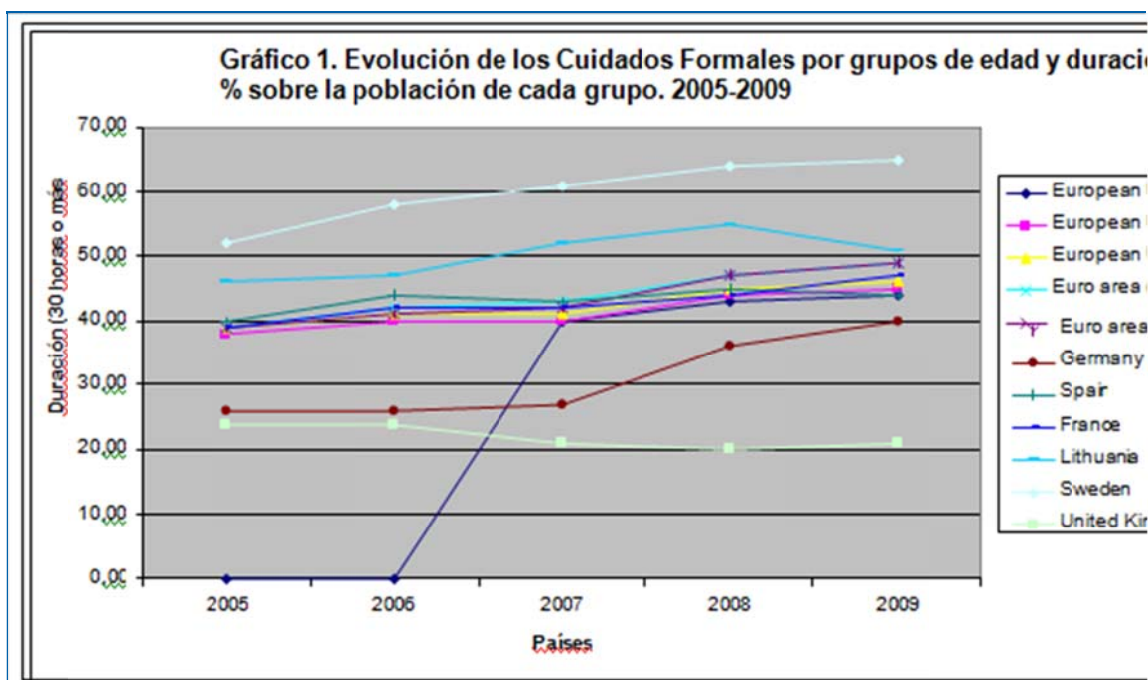
Cuadro 1. Servicios de cuidados a hijos en Europa.

| Libertad de Elección | Pro Igualitario |
|--|--|
| Francia | Suecia |
| Cobertura total de la asistencia dirigida a los niños a partir de los 3 años. El sistema se encuentra menos desarrollado para los menores de 3 años, para los que aún no se ha cubierto la demanda (2006). Casi el 43% de los niños menores de 3 años recibe cuidados en centros | Todos los niños entre 1 a 12 años tienen el derecho al cuidado, los que están en edad pre-escolar (1-5) en tiempo completo o parcial y los que tienen entre (6 y 12) tienen derecho a cuidados tras las horas de colegio en centros de Tiempo libre. Tiende a aumentar la asistencia a preescolar (nuevos derechos de los |

| | |
|---|--|
| públicos. | niños de padres desempleados y de aquellos con permiso por paternidad). 2006, el 85% de los niños acude a un centro de preescolar. |
| Tradicionalista | No Intervencionista |
| Alemania | Reino Unido |
| <p>Grandes diferencias en las tasas de cobertura en los cuidados ofrecidos a los niños entre Alemania del Este y del Oeste.</p> <p>En Alemania Occidental la tasa de matriculación para los más pequeños asciende a tan solo un 3%, en Alemania del Este a 37%.</p> <p>Desde 1996 el sistema jurídico federal ha determinado que los niños de 3 y más años tienen el derecho a facilidades de cuidados subsidiados públicamente. Pero, la mayoría de las plazas son para necesidades de tiempos parciales (abren solo por las mañanas y no ofrecen comidas).</p> <p>En el 2006, la tasa de matriculación de niños entre 3 y 5 años en centros oficiales ascendía a casi un 90%.</p> | <p>Se produce un importante cambio a partir de 1997, aumentando la adecuación y la calidad de los servicios de cuidados a niños y de los servicios de educación temprana.</p> <p>La mayoría de las plazas creadas son para el cuidado a tiempo parcial y para los niños entre 3 y 4 años.</p> <p>La provisión estatal de cuidados fuera de la escuela para los niños menores de 2 años sigue siendo bastante limitada (no alcanza el 40% según los datos de 2006).</p> |
| Regímenes Familistas (Países del Sur)⁸ | Países Del Este De Europa (Vuelta a la Tradición) |
| España | Lituania |
| <p>Limitada cobertura de servicios para los más pequeños.</p> <p>Se ha conseguido la total cobertura de la asistencia para los niños con edades entre los 4 y los 5 años.</p> <p>En 2006, para los niños menores de dos años, la cobertura asciende a aproximadamente el 34% y en el caso de los que tienen entre 3 a 5 años es prácticamente completa (alcanzando el 98%).</p> | <p>Tras la caída del muro se observa una disminución del número de centros de preescolar, sobre todo en el período de 1990-95.</p> <p>En 2006, tasa matriculación niños menores de 3 años es del 18%.</p> <p>Tasa matriculación niños entre 3 a 6 es del 60%.</p> |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos en Plantenga y Remery 2005.

Gráfico 1. Evolución de los Cuidados Formales por grupos de edad y duración % sobre la población de cada grupo. 2005-2009.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos SILC (Statistic on Income and Living Conditions, European Union Statistics) (2005-2009). Se han contemplado a los niños que tienen entre 3 años y la edad de entrada en el período de Enseñanza Obligatoria. Respecto a la duración se contempla una estancia en dichos centros de 30 a más horas.

Suecia es el país con la tasa de participación en asistencia formal más elevada (65%). Se observa que ha experimentado un importante incremento, concretamente ha crecido trece puntos porcentuales entre los cinco años referido. Además, supera con creces la media de los países miembros de la EU27 (44%) y de la EU15 (46%) para el 2009. También superan estas medias en 2009 Lituania (51%) y Francia (47%) (gráfico 1).

España, con una tasa del 44%, ha vivido también una evolución ascendente llegando a la tasa media de la EU27, pero aún no supera la de la EU15.

Alemania es el país de los contemplados que mayor cambio ha experimentado (de 14 puntos porcentuales en los cinco años indicados) en este aspecto (participación en los cuidados formales) aunque aún no llega a situarse al nivel de la media europea.

Y el único país que ha experimentado un descenso, en el período contemplado, en la tasa de participación en los cuidados formales de asistencia a menores entre 3 y la edad de Enseñanza Obligatoria es Reino Unido (pasando de 24% en 2005 a 21% en 2009). La tasa de este último está muy por debajo de la media de los países miembros de la EU27 y EU15. La información anterior resulta más interesante cuando se compara con lo que ocurre en el terreno de las ayudas informales (porcentaje de niños cuidados exclusivamente por sus padres) ^[4] cuadro 2.

En primer lugar, destacamos que Suecia (34%), Reino Unido (42%) Francia (45%) y España (48%) (por orden creciente) son los países con menor tasa de participación en los cuidados

informales suministrados exclusivamente por los padres, todos ellos ofrecen tasas inferiores a las medias de la EU15 (49%) y la EU27 (51%). Mientras que Alemania (68%) y Lituania (76%) muestran las tasas más elevadas entre los países aquí analizados, en materia de cuidados informales y que a su vez están muy por encima de las medias europeas (EU15 y EU27). Fenómeno que puede guardar relación con la prolongada duración de los permisos remunerados en estos países.

Se observan tres tipos de pautas evolutivas diferentes. Por un lado, en Suecia y Francia crece la participación en los cuidados formales y decrece en los cuidados informales (ratificándose la hipótesis de que llegado un punto en el que la demanda de servicios está satisfecha no es necesaria la dedicación personal al cuidado de los hijos permitiendo una mejor adecuación entre las distintas actividades cotidianas).

En segundo lugar, Alemania y Lituania viven un crecimiento en la participación en los cuidados formales que corre paralelo a la participación en los cuidados informales. Puede sugerir que, aunque crece la oferta aún esta es insuficiente o que, como comentábamos anteriormente, los períodos de bajas son muy largos y tras ellos las madres se incorporan a sus trabajos y tienden a utilizar los servicios de cuidados que el Estado les ofrece. Y en tercer lugar, nos encontramos con Reino Unido, donde ha disminuido la participación en el terreno formal y también en el informal (la solución sigue buscándose a través del mercado). La estructura aquí descrita podría sugerir un acercamiento de Francia hacia el modelo representado por Suecia y un fortalecimiento del denominado modelo de familia tradicional en Alemania y Lituania.

Cuadro 2. Comparación de la Evolución en la participación en los cuidados formales e informales* en 6 países miembros de la EU27, de 2005 a 2009.

| | Cuidados Formales | | | Cuidados Informales | | |
|-------------------------|-------------------|------|-------------------|---------------------|------|-------------------|
| | 2005 | 2009 | Tasa de Variación | 2005 | 2009 | Tasa de Variación |
| EU27¹ | 40 | 44 | +4 | 51 | 51 | 0 |
| EU15 | 39 | 49 | +10 | 49 | 49 | 0 |
| Suecia | 52 | 65 | +13 | 47 | 34 | -13 |
| Francia | 39 | 47 | +8 | 48 | 45 | -3 |
| España | 40 | 44 | +4 | 44 | 48 | +4 |
| Alemania | 26 | 40 | +14 | 62 | 68 | +6 |
| Lituania | 46 | 51 | +5 | 72 | 76 | +4 |
| Reino Unido | 24 | 21 | -3 | 48 | 42 | -6 |

*1 Los datos para la EU27 están disponibles a partir de 2007. * Niños que son cuidados por sus padres. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de SILC (Statistic on Income and Living Conditions, European Union. Statistics) 2005-2009.*

Notas pie de página

1

Un grupo de expertos ha realizado un informe sobre viabilidad de los estudios sobre el cuidado de niños en Europa e identificado la información clave que deben recoger los mismos de forma homogeneizada en el conjunto de los países europeos.

2

Son muchos los trabajos que corroboran esta idea que se ha ido consolidando desde mediados de los años 70 con trabajos como los de: Kahn y Kamerman, 1987; Kamerman y Kahn 1978; Kamerman and Kahn, 1983) entre otros.

3

Las tipologías de los sistemas de bienestar social encierran una gran complejidad debido a la dificultad que entraña clasificar a un conjunto de países muy diversos. Una de las clasificaciones más utilizada ha sido la desarrollada por Esping-Andersen (1990) y mejorada por este mismo autor en 1999. El citado autor reconoce los siguientes regímenes de bienestar social: el liberal, socialdemócrata, conservador y posteriormente: el de las Antípodas, el del Mediterráneo y el de Asia Oriental. La clasificación que ofrece Esping-Andersen ha sido ampliamente criticada, entre otras razones, porque se centra en el gasto que los países dedican a la asistencia social (Bonoli 1997; Ferrera 1996; Sainsbury 1994, 1996) y desde la perspectiva feminista se insiste en que este autor olvida la cuestión del género, invisibilizando el trabajo de las mujeres (cuidados no remunerados, trabajos domésticos,...) y no considerando los efectos del estado en las relaciones de género, desigualdad y poder (Langan y Ostner 1991; O'Connor 1993; Orloff 1993, Sainsbury 1994).

4

No se incluyen aquí los niños que son cuidados por otros parientes o por mano de obra empleada para los asuntos domésticos.

3. POLÍTICAS DIRIGIDAS A OFRECER FACILIDADES PARA LOS PERMISOS. SU EVOLUCIÓN

Es otro importante elemento para conseguir la conciliación especialmente cuando los hijos son muy pequeños. Al igual que ocurría en el punto anterior, todavía resulta muy difícil realizar comparaciones dadas las diferencias institucionales y la falta de datos unificados sobre el número de personas con permisos, duración de estos, el carácter remunerado o no, la titularidad del derecho,... (Moss et al., 2006).

Desde 1996 la política nacional en el terreno de estos permisos se ha sustentado en la directiva del Consejo Europeo que obliga a los estados miembros a introducir legislación sobre las bajas parentales para que los padres puedan cuidar a sus hijos a tiempo completo durante tres meses. En principio, hace referencia a un derecho individual e intransferible. Esta directiva asegura que habrá un mínimo garantizado en todos los estados miembros. Sobre y por encima de este existe una amplia gama de regulaciones nacionales donde se observan diferencias entre los países en: el pago, duración y derecho del disfrute de la misma.

La duración de los permisos parentales difiere sustancialmente, oscilando desde el nacimiento hasta que el hijo cumple los 3 años en: República Checa, Alemania, España, Francia, Letonia, Lituania, Polonia y Eslovaquia, a tan solo tres meses en Liechtenstein.

En algunos países este período de baja no es remunerado, en otros, las personas que disfrutan la baja son compensadas más o menos por su pérdida de ganancias. Dichos pagos varían desde: una cantidad fijada y única: Bélgica, Alemania, Letonia, Austria y Eslovaquia; hasta un pago en relación al salario en: Dinamarca, (aunque hasta un cierto máximo), Estonia, Italia, Lituania, Finlandia, Suecia, Islandia, Noruega y Rumanía.

Son muchos los factores que pueden determinar el disfrute de los permisos. Entre ellos cabe destacar la especial incidencia de cinco: el nivel de retribución asignado al período del permiso, la cultura de la sociedad en la que se vive, la flexibilidad, el sector del mercado al que se pertenezca y el nivel educativo de los padres.

El nivel de retribución asignado determina el miembro de la pareja que tomará la baja. La tendencia observada es que la persona que cuenta con la remuneración más elevada tiende a seguir en el mercado laboral (este hecho ayuda en parte a explicar las diferencias sexuales de las bajas porque normalmente las mujeres aportan un menor salario a la familia).

También se observa en Europa que en muchos países el rol de cuidador de menores recae en las mujeres (independientemente de sus ingresos). Se puede explicar entendiendo que la cultura provoca que las penalizaciones en las carreras profesionales de los varones sean más elevadas. A esto hay que sumar el papel que juegan las actitudes que, frecuentemente, son negativas hacia el hecho de que sean los varones los que asuman la baja por paternidad.

En algunos países como: Bélgica, Noruega, Holanda, Bulgaria, Italia e Islandia, se comprueba que existe flexibilidad en disfrute de los permisos.

También influye el sector del mercado en el que se trabaja, así en: España, Francia, Noruega e Italia, la mayoría de los hombres que disfruta el permiso por paternidad trabaja para el Estado o la Administración Pública.

Como se ha señalado anteriormente, el nivel de estudios de los padres también influye. En Suecia, un alto nivel educativo del padre y de la madre conlleva una alta tasa de permiso efectivo de los varones. En Alemania, la tasa de permisos para las mujeres ofrece una correlación negativa respecto a su nivel de estudios (bajos niveles de estudios de las mujeres, altas tasas de permiso efectivo por baja maternal). Alto nivel educativo del varón, altas tasas de permisos parentales.

A pesar de la diversidad de comportamientos respecto al disfrute de los permisos y su relación con la igualdad de oportunidades según el sexo, se observa en Europa unos rasgos claramente generalizables. En la mayoría de los países existen claras diferencias entre las tasas de permisos femeninos y la masculina. La tasa de reincorporación al mercado laboral es otro importante indicador de igualdad de oportunidades, en este punto se observa que aquellos países donde las tasas de reincorporación femenina son más elevadas es donde se opta por la estrategia del empleo a tiempo parcial o donde el mercado laboral es realmente flexible.

Las tasas más elevadas de reincorporación se encuentran entre las mujeres con los niveles más altos de estudios y con los puestos más elevados.

Recordamos que una cuestión fundamental para salir del mercado de trabajo es la falta de facilidades para conciliar la vida familiar y laboral. El alto coste de los servicios de cuidados a menores lleva a muchas mujeres al abandono del mercado laboral (especialmente a las de bajos salarios). Las preferencias de las mujeres a dedicar más tiempo a sus hijos también son un factor determinante de la elección del trabajo a tiempo parcial (un claro ejemplo se encuentra en las mujeres holandesas).

Las empresas también juegan un papel activo en el otorgamiento de las licencias o permisos parentales pero, no es objeto de estudio del presente trabajo, entre otras razones por cuestiones de espacio.

Como señalaba al inicio, una cosa es el marco legal en el que se establecen las guías de acción de las corporaciones y sus miembros y otra es la aplicación de facto de tales regulaciones.

En Europa, las empresas aplican la regulación nacional pero tienden a modificar la duración y el pago de los permisos según convenios específicos. Siguiendo el trabajo de Plantenga y Remery (2005), en 19 países la implicación de las compañías es muy limitada o desconocida. En Alemania, los permisos de paternidad son ofrecidos por la mayoría de las compañías. En Italia, un incremento en el número de acuerdos colectivos ha conducido a aumentar el pago de los permisos hasta llegar al salario íntegro. En Noruega, los trabajadores del sector

público en baja por paternidad reciben una paga adicional. Pero solo en Holanda, Reino Unido y Dinamarca el empresario juega un papel determinante en la provisión de los permisos. Concretamente, en Holanda se presta especial atención a la flexibilidad y a ofrecer permisos hechos a medida.

Dentro del contexto de gran heterogeneidad en el que nos movemos también podemos identificar algunos puntos de encuentro en los países miembros. Dos son los rasgos comunes en lo que respecta al disfrute efectivo de los permisos: las mujeres son las principales protagonistas de los permisos y bajas parentales y la retribución del período de baja correlaciona positivamente con la extensión del disfrute del mismo. En el siguiente cuadro se pueden observar estas prácticas por tipos de estado de bienestar.

Las bajas parentales constituyen un importante instrumento para conseguir conciliar vida laboral y personal, especialmente cuando los hijos son pequeños y la situación laboral es incierta.

Cuadro 3. Permisos Efectivos en Europa según los tipos de estados de bienestar social.

| Libertad de Elección | Pro Igualitario |
|--|--|
| Francia | Suecia |
| Una de cada dos mujeres toma el permiso comparado con uno de cada 100 hombres. | La tasa de padres que recibe el permiso de paternidad ascendía a 42% en 2002. Pero, los padres solo toman el 15,5% del total de los días de que disponen. De media un hombre tomaba 28 días de permiso. Las diferencias regionales son significativas. |
| Tradicionalista | No Intervencionista |
| Alemania | Reino Unido |
| 85% de los hogares. La mayoría de las madres lo toma a tiempo completo durante un tiempo largo (30% entre 25 a 36 meses). La mayoría de las madres permanece en casa durante el primer año del hijo y retornan al mercado de trabajo con contratos a tiempo parcial. | Las tasas son altas durante el tiempo que la baja por maternidad es pagada. En 2002, la tasa de permiso por paternidad pagado se hizo casi universal. Los permisos efectivos de las madres son claramente superiores a los de los padres. |
| Regímenes Familistas (Países Del Sur) | Países del Este de Europa (Vuelta a la Tradición) |
| España | Lituania |

| | |
|---|--|
| <p>El número total de los permisos de maternidad al año es de solo un tercio del total de niños nacidos en ese año.</p> <p>El porcentaje de padres que toma el permiso es muy bajo y crece despacio (0,9% en 2000 a 1,5% en 2003).</p> <p>En 2003 solo el 3,6% de los permisos lo disfrutó un hombre.</p> | <p>En 2002 el 99% de todos los padres que habían disfrutado de permisos parentales eran mujeres.</p> |
|---|--|

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos en Plantenga y Remery 2005.

Los marcos legales vigentes no deben llevar a establecer una sobreestimación de una aparente igualdad de oportunidades. Cabe observar que, el hecho de que la regulación de los permisos implique distanciarse del mercado laboral y facilitar tiempo para los cuidados, puede provocar un fortalecimiento de las opciones más tradicionales relativas a los cuidados y el trabajo extradoméstico. Además, los períodos largos de permisos reducen la participación femenina en el mercado laboral y ejercen un efecto negativo en las trayectorias laborales y las ganancias.

El papel de las compañías sigue siendo muy limitado. En pocos países se observa que se hayan producido acciones complementarias a las facilidades de permisos regulados a nivel nacional. Y en la mayoría de los países en los que aparecen tales complementos lo hacen en el sector público y en las grandes compañías.

En el período de tiempo que se extiende de 2005 a 2008, Reino Unido, España y Francia no han observado cambios en la duración de los permisos pagados ofrecidos por razones de maternidad, paternidad o parentalidad. Sí se han producido cambios importantes en Alemania y Lituania, donde se ha ampliado significativamente los períodos de los permisos retribuidos con beneficios de al menos 2/3 del salario.

Respecto a la duración de tales permisos podríamos clasificar a los países aquí estudiados en tres grupos: el primero formado por aquellos en los que el período es realmente corto, Reino Unido; el segundo formado por los países que ofrecen una duración acorde al mínimo establecido por las Recomendaciones Europeas, España y Francia; y el tercero formado por los países que ofrecen un período amplio de duración de los permisos retribuidos: Alemania (a partir de 2007), Suecia (18,5 meses) y Lituania (25,5 meses).

La situación de Suecia es especialmente peculiar pues, paralelamente a la oferta de un prolongado período de permisos, ofrece además una alta participación en los cuidados formales (de niños de 3 a la edad de entrada en la enseñanza obligatoria), aquí precisamente se encuentra una de las razones de peso que provoca una baja tasa de abandono del mercado laboral por parte de las madres.

Cuadro 4. Evolución de la duración de los permisos de maternidad/paternidad/parentalidad con beneficios de al menos 2/3 del salario.

| | 2005/06 | 2007 | 2008 |
|--------------------|----------------|-------------|-------------|
| Reino Unido | 1,5 | 1,5 | 1,5 |
| Alemania | 3 | 17 | 17 |

| | 2005/06 | 2007 | 2008 |
|--|----------------|-------------|-------------|
| España | 4 | 4 | 4 |
| Francia (hasta el segundo hijo) | 4 | 4 | 4 |
| Lituania | 12 | 25,5 | 25,5 |
| Suecia | 18,5 | 18,5 | 18,5 |

Fuente: Elaboración propia a partir de SILC (Statistic on Income and Living Conditions, European Union Statistics) (2005-2008).

4. LA FLEXIBILIDAD LABORAL

Además de las facilidades de permisos, la mayoría de los países europeos ofrece al menos una de las siguientes medidas de flexibilidad: trabajo a tiempo parcial, teletrabajo, tiempo flexible, trabajo compartido, ahorro de tiempo, entre otras.

De todas estas medidas, la más común y generalizada es el trabajo a tiempo parcial. La proporción del empleo a tiempo parcial varía significativamente entre los países miembros. Las tasas más elevadas se encuentran en: Holanda (36%) Reino Unido (23%) y Alemania (20%). En los países del Sur de Europa y en los nuevos países miembros no asciende al 10%. Pese a las diferencias de popularidad y de regulación en cada país, la mayoría de los empleados a tiempo parcial son mujeres.

Los acuerdos de tiempo de trabajo flexible sirven de sustitución al empleo a tiempo parcial y no son frecuentes en Europa. El sistema basado en ofrecer tiempo flexible se asienta en la idea de que el empleado trabaja una media de horas fijadas por semana, pero ellos pueden variar el intervalo de tiempo durante en el que realizan el trabajo (el día y la semana). Entre otras cuestiones, implica una mejor disposición de su tiempo para llevar y recoger a los hijos. La asunción de una flexible distribución del tiempo de trabajo resulta más accesible para los trabajadores con alto nivel educativo. Tiene especial repercusión en las culturas de largas jornadas laborales (Reino Unido).

En la mayoría de los países miembros los acuerdos sobre flexibilidad los establecen las compañías. Son pocos los países que cuentan con legislación específica al respecto. Y se pueden distinguir dos tipos de legislación: la que se aplica a todos los empleados (Alemania, Dinamarca, Lituania, los Países Bajos y Polonia) y la centrada en los padres trabajadores (Austria, República Checa, Grecia, Finlandia, Portugal, Eslovenia y Reino Unido, siete estados miembros y Noruega).

También en este punto, como cabría esperar y como ya hemos comprobado que parece ser la norma, existe una gran diversidad entre los países miembros. Las principales diferencias se observan en el grupo objetivo (padres con hijos de distintas edades según el país) y el período de tiempo que abarca la flexibilidad horaria. Los requisitos que deben reunir los solicitantes de las reducciones horarias son muy restrictivos, aunque nos podemos encontrar con contextos donde tales condiciones son más laxas. Este es el caso de Noruega (su legislación laboral da derecho a los empleados con "razones de bienestar de peso" a reducir las horas de trabajo si se puede llegar a un acuerdo que no perjudique a la empresa. Se considera una razón de peso para el bienestar el querer pasar más tiempo con los hijos que tengan menos de 10 años. El derecho está condicionado a la empresa pero si esta rehúsa su respuesta ha de estar bien fundamentada).

En algunos países como Bélgica se han desarrollado otros tipos de acuerdos como la interrupción de la carrera laboral. Otros ejemplos de políticas innovadoras en materia de flexibilidad se encuentran en: Francia (con las políticas de los tiempos de la ciudad), Luxemburgo ha introducido el concepto de "ahorro de tiempo" (*saving hours*). Brinda una mayor individualización en la disponibilidad del tiempo (ahorrado). Holanda ofrece la posibilidad de establecer una planificación del curso de vida de los trabajadores que tienen garantizado el derecho a participar en los acuerdos sobre el curso de vida laboral.

En muchos países las empresas ofrecen la oportunidad de trabajar a tiempo parcial (zona flamenca de Bélgica, Dinamarca, Alemania, España, Austria, Reino Unido y Noruega). Las empresas son las responsables de fijar el resto de medidas de flexibilización. Entre estas el teletrabajo es menos común que el empleo a tiempo parcial. Apenas existe legislación del teletrabajo en los países europeos. Los países con mayor nivel de teletrabajo son: Alemania, Reino Unido, Luxemburgo y la República Checa. La mayoría de los teletrabajadores son hombres (con la excepción de Luxemburgo). En Reino Unido son las grandes compañías las que ofrecen las tasas más elevadas de teletrabajo. Sin embargo, en la República Checa el teletrabajo es más utilizado por las pequeñas empresas.

Generalmente, la mayoría de los teletrabajadores están empleados en el sector público, sector no lucrativo y servicios comerciales. Es menos frecuente en la industria manufacturera. La educación incide positivamente, es decir, a mayor nivel educativo más alto índice de teletrabajo. Por ejemplo, en Noruega predomina entre los gerentes, personal directivo y académicos y además, todo hay que decirlo, trabajan más horas que otros tipos de empleados.

Pocos países ofrecen un derecho universal de trabajo flexible. En algunos países la legislación se centra en los padres trabajadores. La implicación de las empresas es muy amplia y difícil de resumir porque depende de la idiosincrasia de cada compañía. En general, se observa que la incidencia de las medidas de trabajo flexible es menor en los países del Sur y entre los nuevos países miembros (del Este).

Cuadro 5. La Flexibilidad laboral en las empresas en los seis tipos de Estados de Bienestar social europeos.

| Libertad de Elección | Pro Igualitario |
|---|---|
| Francia | Suecia |
| Semana laboral de 35 horas. Existe una tendencia desde los 80 hacia el incremento de la flexibilidad y la reducción del tiempo de trabajo. | Desde 1980 se reduce el trabajo a tiempo parcial. Se debe al aumento en la oferta de flexibilidad. Las mujeres de alto nivel educativo vuelven al trabajo a tiempo completo más frecuentemente que aquellas de niveles educativos más bajos e ingresos menores. |
| Tradicionalista | No Intervencionista |
| Alemania | Reino Unido |
| La mayoría de los empresarios aceptan el deseo de los empleados de reducir las horas de trabajo. El 23% de los empleados podría trabajar parcialmente en casa. | Muchas organizaciones han mejorado sus estatutos incluyendo la flexibilidad laboral. El 80% de las empresas ofrece alguna medida en este sentido. La más utilizada es el trabajo a |

| | |
|---|--|
| | <p>tiempo parcial (el 74% de las empresas). Solo un 44% de los trabajadores se beneficia de más de un arreglo.</p> |
| Regímenes Familistas (Sur de Europa) | Países del Este de Europa (en Transición) |
| España | Lituania |
| <p>Aproximadamente el 60% de las empresas grandes y medianas permiten el trabajo a tiempo parcial (la tasa del trabajo a tiempo parcial está por debajo de la media europea). Pero solo el 9% lo permite a todos los trabajadores.</p> <p>En 2002 el 59% de las empresas declaraba uso del tiempo flexible, pero solo el 17% lo facilitaba a todos los empleados.</p> <p>El 21% permite el trabajo desde casa. Un porcentaje muy bajo tiene un banco de tiempo que le permita el intercambio de tiempo de trabajo no remunerado por tiempo de vacaciones.</p> | <p>El 9% de los trabajadores trabaja a tiempo parcial.</p> <p>Las mujeres algo más que los hombres.</p> |

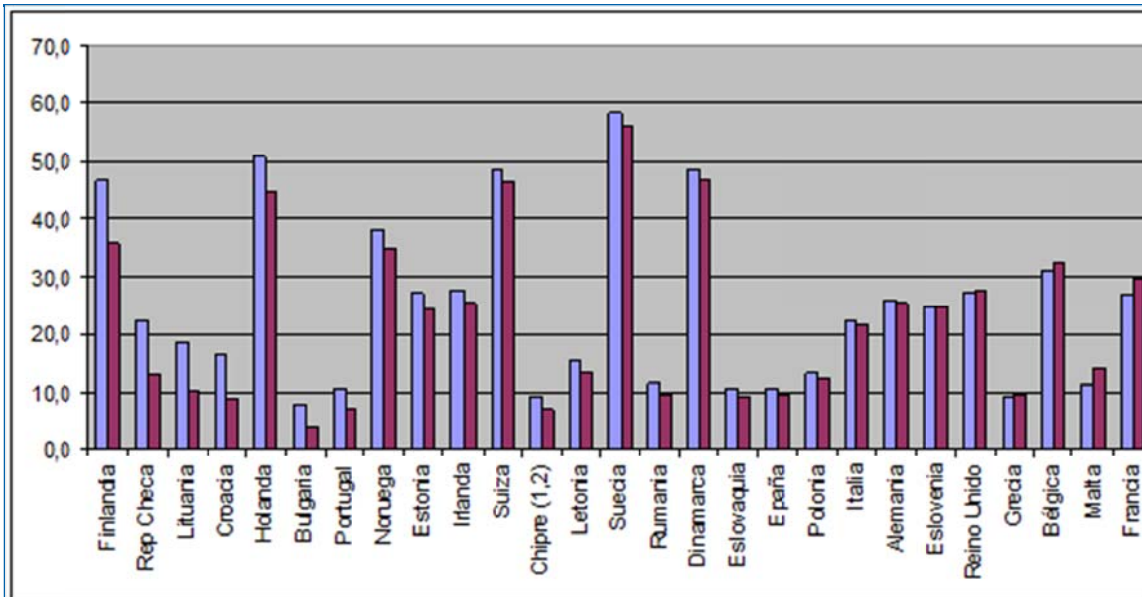
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos en Plantenga y Remery (2005).

Uno de los objetivos de Europa 2020 es el de la flexiguridad (promover la flexibilidad de los mercados laborales sin descuidar la seguridad de los trabajadores). Este objetivo plantea ciertos riesgos según los contextos sociales desde los que se contemple, así lo han estudiado en profundidad De la Cal y Bengoetxea (2010). Objetivo que, por otro lado, puede significar un avance en el proceso de igualdad de oportunidades entre los géneros.

La pauta más extendida entre los países analizados por la OECD 2007 (gráfico 2) es la de que los hombres tienen más capacidad para decidir sobre el propio horario de trabajo que las mujeres.

Suecia es el país donde mayor es la proporción de hombres y mujeres empleados que pueden decidir sobre su horario laboral (60% de los hombres trabajadores y más del 55% de las mujeres). España se encuentra entre los países que ofrecen a sus trabajadores menor capacidad para decidir sobre la distribución del tiempo de su trabajo.

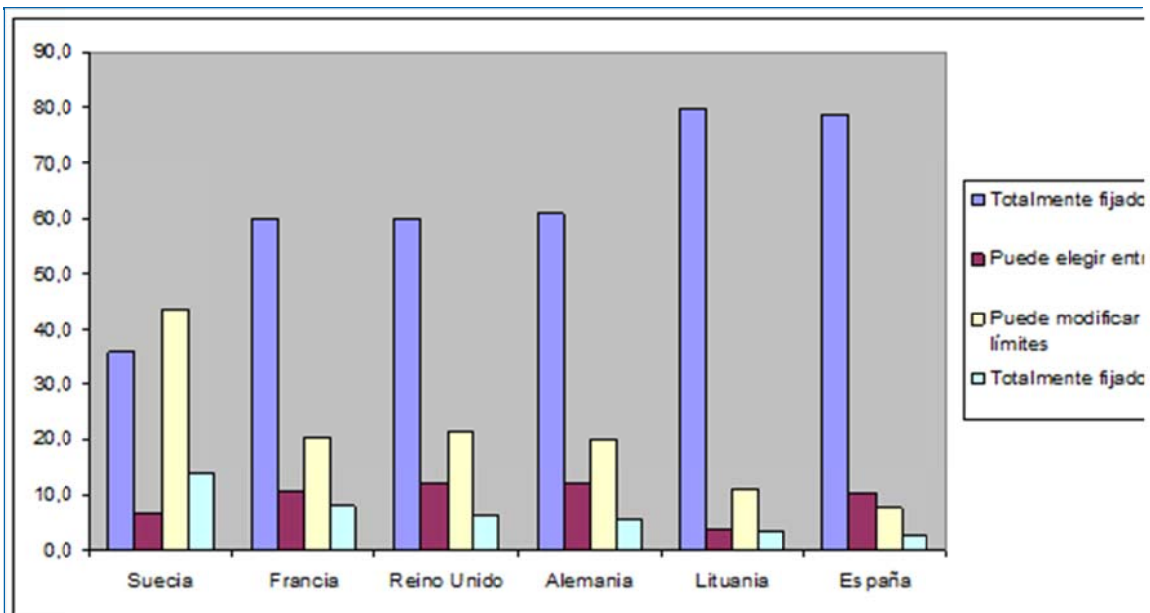
Gráfico 2. Proporción de hombres y mujeres empleados que pueden ajustar y/o decidir su horario de trabajo. 2007.



Fuente: OECD Data Family 2007.

En Francia y Reino Unido la proporción de mujeres que tiene esta capacidad es mayor que la de los hombres (30% y 28% respectivamente). En este punto, la mayor disparidad entre los sexos se observa en Lituania (10% en las mujeres frente a casi un 20% entre los varones). La anterior información se completa al observar cómo se comportan las compañías respecto a la flexibilidad (gráfico 3).

Gráfico 3. Proporción de establecimientos* que ofrecen flexibilidad.



* Establecimientos con 10 o más empleados; incluye todos los sectores económicos, excepto la agricultura. Fuente: Encuesta a los Establecimientos sobre el Tiempo de Trabajo, 2004-2005 (entrevistas a los empresarios) en Riedmann et al. (2006).

Lituania y España muestran un sistema más rígido que los otros cuatro países aquí contemplados, casi en el 80% de los casos los horarios son fijados exclusivamente por la compañía (gráfico 3).

En Suecia, casi un 45% de los establecimientos permite modificar los horarios laborales dentro de unos límites previamente determinado, en torno al 20% de las compañías se

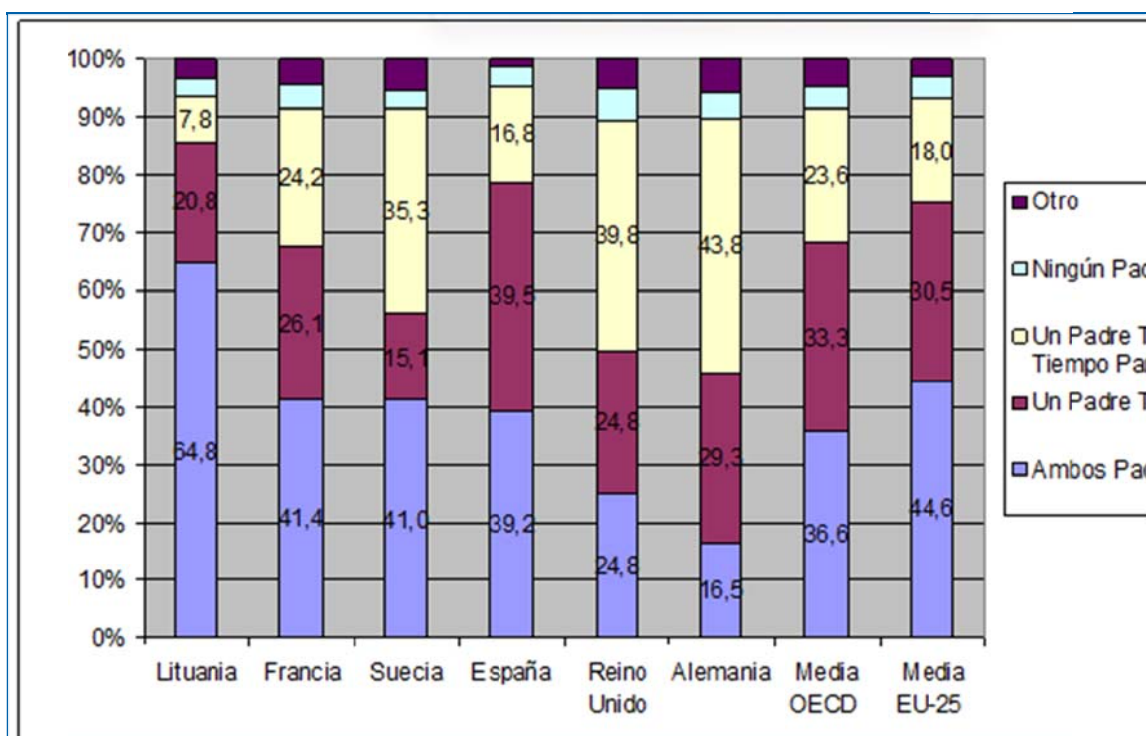
comporta de esta forma en Francia, Reino Unido y Alemania. Mientras que en España solo el 8% de los establecimientos brinda esta posibilidad.

También es en Suecia donde más empresas ofrecen a sus trabajadores la posibilidad de fijar sus horarios con total autonomía.

Respecto a los patrones de empleo atendiendo al tipo de contrato laboral de los padres trabajadores (gráfico 4) se observa que España, en 2007, es el país (de los aquí observados) con mayor porcentaje de familias de un solo sustentador (casi un 40%, 9 puntos porcentuales por encima de la media de la EU25) patrón que refuerza la división de roles en función al género. En el extremo opuesto se encuentra Suecia (15%).

En Lituania, Francia y Suecia la fórmula más generalizada es la de los dos padres trabajando a tiempo completo. Sin embargo, en Alemania solo el 16% de las familias con hijos entre 0 y 14 años responde a este patrón de ambos padres trabajando a tiempo completo.

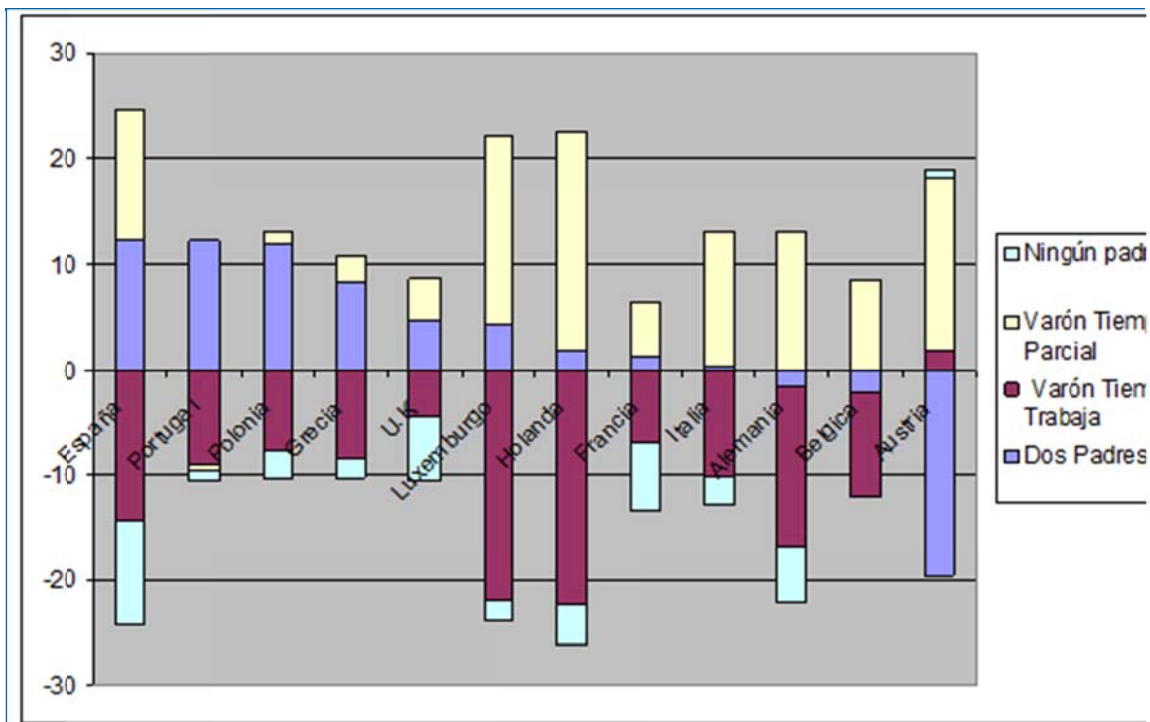
Gráfico 4. Patrones de empleo entre las familias con hijos con edades entre los 0 a los 14, 2007.



Fuente: Eurostat Labour Force Survey (2007), Suecia, Level-of-Living Condition Survey (2005).

El siguiente gráfico muestra los cambios acaecidos entre 1994 a 2007 en la distribución del estatus de empleo entre los hogares (no abarcan la crisis económica que aún padecemos).

Gráfico 5. Cambios en la distribución del estatus de empleo entre los hogares de parejas desde 1994 a 2007.



Fuente: Eurostat, Labour Force Survey (1994-2007).

Es interesante observar que en todos los países de los que disponemos de datos, la tendencia generalizada es la del decrecimiento del porcentaje de hogares de un solo sustentador (el varón) excepto en Austria.

Tiende a aumentar el porcentaje de hogares donde el varón trabaja a tiempo completo y la mujer a tiempo parcial (especialmente en Holanda, Luxemburgo y Austria). Esto no ocurre en Portugal, donde como sabemos, siempre ha existido un elevada tasa de mujeres trabajadoras a tiempo completo y donde el crecimiento se produce entre los hogares donde ambos miembros trabajan a tiempo completo.

El modelo de dos padres que trabajan a tiempo completo también tiende a crecer sobre todo en España, Portugal y Polonia.

5. LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS

Comprende los Subsidios familiares o pagos por nacimiento y las prestaciones fiscales centradas en la reconciliación que, en general, no son muy frecuentes.

En algunos países se ofrecen beneficios monetarios a las familias que concilian. Los beneficios en metálico suelen ser más populares porque tienden a aumentar la eficiencia de la prestación de los cuidados y facilitan el ajuste de las preferencias individuales y familiares. Las prestaciones a través de reducción de impuestos para el cuidado de los hijos y las prestaciones familiares existen en prácticamente todos los países, pero hay importantes variaciones que dependen de: los ingresos, el tipo de familia y la edad de los hijos.

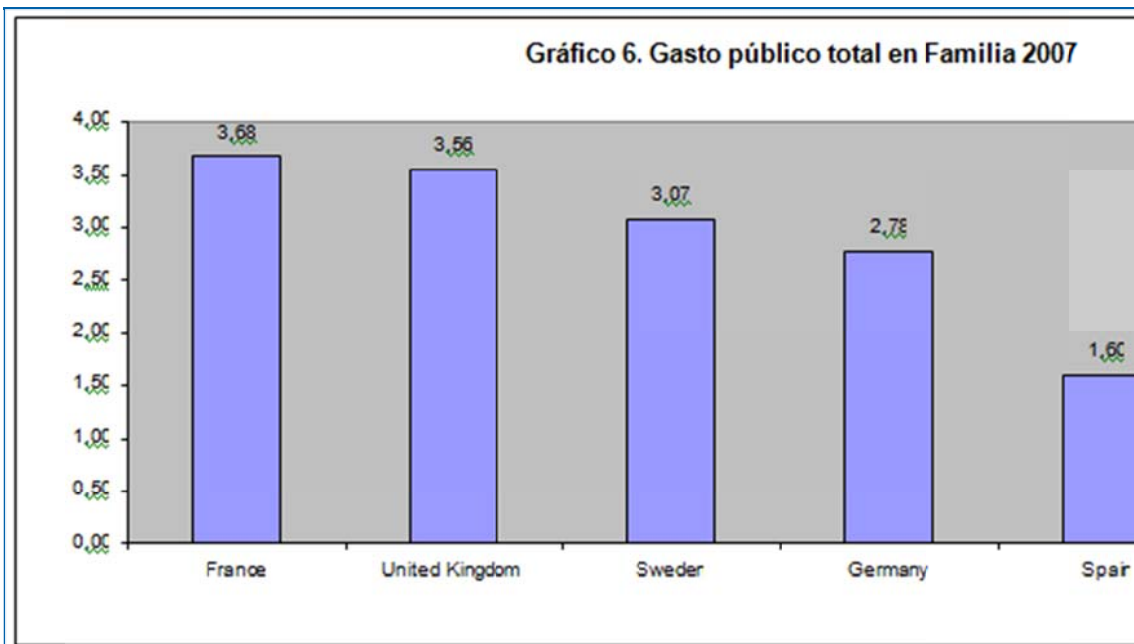
En la mayoría de los casos la presencia de miembros dependientes conduce a una reducción de impuestos (a través de deducciones fiscales por hijo,...). También las prestaciones por hijo pueden ser pagadas en metálico, por cada hijo, independientemente de los ingresos familiares.

Aunque no siempre las concesiones de deducciones fiscales sobre la familia son parte de las políticas de conciliación. Las Políticas centradas en reducir las desigualdades de ingresos entre las familias se basan en promover un modelo familiar tradicional de un único sustentador. Como refieren Plantenga y Remery (2005), recientemente, muchos países han realizado una reforma de su sistema de desgravación fiscal dirigidas a incentivar a las familias de ingresos más bajos (Hungría e Irlanda no incluyen a las familias de dos trabajadores). Lo mismo ocurre en Reino Unido, (Working Tax Credit) se centra en las familias donde solo un miembro trabaja más de 30 horas (se incluyen a familias donde solo trabaja uno de los miembros de la pareja y a las que no tienen hijos). Estas medidas, además de prestar especial atención a las familias con menores ingresos, también se dirigen a proteger a las familias monoparentales.

Uno de los pocos ejemplos de prestaciones financieras centradas en los trabajadores y la conciliación es el existente en Holanda, la combinación de prestaciones de desgravaciones para la conciliación (*combination tax allowance*). Consiste en un suplemento de la desgravación fiscal que reciben los padres menores de 65 años (224 euros). Esta deducción la pueden solicitar ambos miembros de la pareja (si concilian). El miembro que menos ingresos aporte tiene el derecho a una prestación adicional de 290 euros, lo que fortalece el papel de las familias con dos trabajadores.

El gasto público en prestaciones familiares en España aumentó entre 2003 y 2007, pero representando un 1,6% del PIB en 2007 continua por debajo del promedio de la OCDE (2,2%). En España, el gasto social por niño se encuentra también por debajo del promedio de la OCDE y es mayor en la infancia media y tardía.

Gráfico 6. Gasto público total en Familia 2007.

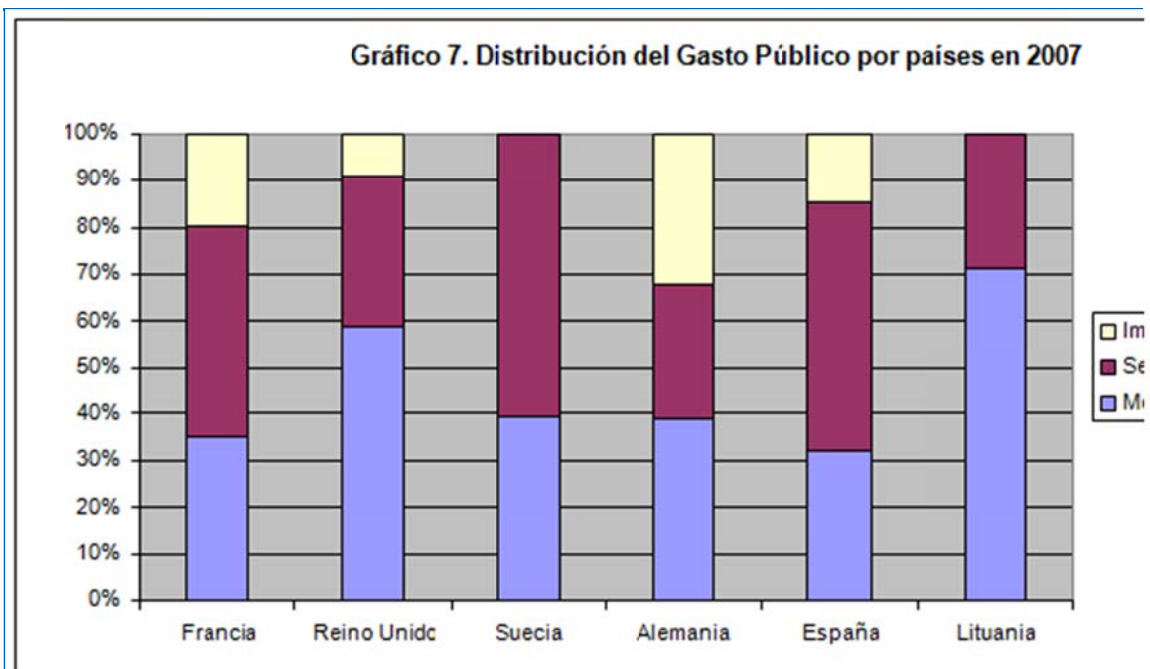


Fuente: OCDE 2007.

De los países analizados, Francia (3,68%) es el que en 2007 muestra un mayor porcentaje de gasto público en familia, le siguen Reino Unido y Suecia (3,56 y 3,07) y en la cola se encuentran España y Lituania con un 1,6 y un 1,19 respectivamente.

El gasto público en familia comprende: gasto en metálico, servicios públicos y medidas fiscales. Se observan diferencias en los países estudiados en las cantidades dedicadas al gasto público en familia y en la distribución según las distintas partidas (Gráfico 7.).

Gráfico 7. Distribución del Gasto Público por países en 2007.



Fuente: OECD 2007.

Suecia destaca por ser el país que realiza una mayor inversión en la partida dedicada a servicios a la familia. Lituania ofrece una mayor proporción de gasto en metálico y Alemania,

se centra especialmente en las medidas fiscales. Por su parte, España, según los datos de 2007, muestra una mayor inversión en servicios.

6. CONCLUSIONES

Pese a las dificultades que presenta el estudio de las Políticas de Conciliación en Europa (diversidad, falta de datos comparables, distinto desarrollo de las mismas) se consigue ofrecer una visión de las más recientes prácticas políticas en este terreno. Además, se muestran algunos de los cambios más significativos y las tendencias hacia las que apuntan los distintos regímenes de bienestar social europeo.

Se constata que, paralelamente a la diversidad existente, en todos los países se concentran esfuerzos centrados en la búsqueda de la implantación de un sistema que promueva la conciliación (en aras a la promoción del pleno empleo y la igualdad de oportunidades entre los sexos).

La tendencia generalizada se centra en el aumento de la participación ciudadana en la utilización de dichos servicios públicos, siendo Alemania el país que mayor cambio ha experimentado en este ámbito.

Se comprueba que el país con la tasa más elevada de participación en los servicios de cuidados ofrecidos por el Estado es Suecia y el de menor es Reino Unido. Y el que ha experimentado el mayor cambio en este ámbito es Alemania, aunque aún no alcanza la media observada en la EU27 y sigue siendo muy alto el porcentaje de padres que brinda tales cuidados en exclusiva a sus hijos menores, incidiendo en un fortalecimiento del modelo tradicional de familia. Esta tendencia también se observa en Lituania. En general, los países del Este han centrado el desarrollo de las Políticas de Conciliación en el sistema de permisos.

Respecto a los permisos se observan tres tipos de pautas en su aplicación: países en los que predominan los períodos muy cortos (Reino Unido), aquellos que ofrecen períodos acordes con las Recomendaciones Europeas (España, Francia) y otros que facilitan períodos prolongados (Alemania, Suecia y Lituania) y que superan las Recomendaciones Europeas.

Solo un reducido grupo de países pertenecientes a los regímenes de bienestar socialdemócrata y liberal ofrece adecuadas prestaciones en las dimensiones relativas a permisos y servicios de cuidados, destacan entre ellos Suecia y Francia. Frente a estos se encuentra un grupo que ha desarrollado escasamente ambos aspectos, los estados o países del Este y del Sur de Europa (entre los que se sitúa España).

En lo concerniente a los rasgos comunes, se puede señalar que existe un patrón de comportamiento consensuado, presente en todos los países miembros, los permisos parentales siguen recayendo principalmente en la mujer, quizás por las influencias de las actitudes tradicionales que tienden a sancionar en mayor medida al varón que a la mujer que decide tomar esta opción. También, otra tendencia altamente frecuente en los países miembros es aquella que nos mueve a establecer la correlación positiva entre la retribución del período de baja y la extensión de su disfrute. Aunque se debe hacer notar el posible efecto perverso que puede derivarse de esta práctica (períodos largos de permisos que inciden en una reducción de la participación y/o reincorporación femenina en el mercado laboral).

Respecto a las prácticas de flexibilidad, las principales diferencias entre países se observan en el grupo objetivo (padres con hijos con distinción en las edades de los mismos) y el período de tiempo que abarca. Además de las diversas prácticas desarrolladas en cada país: los bancos de horas, interrupción de la carrera laboral, el trabajo a tiempo parcial, el

teletrabajo. Podría señalarse el punto de encuentro en el hecho de que pocos países ofrecen un derecho universal de trabajo flexible. En general, se observa que la incidencia de las medidas de trabajo flexible es menor en los países del Sur y entre los nuevos países miembros.

Se observan dos claras tendencias entre los países estudiados. Por un lado, crecen las familias donde ambos padres trabajan a tiempo completo y por otro, las familias donde el varón trabaja a tiempo completo y la mujer a tiempo parcial. España presenta un aumento de ambas pautas de comportamiento entre 1994 a 2007.

Las prestaciones a través de reducción de impuestos para el cuidado de los hijos y las prestaciones familiares existen en prácticamente todos los países, pero hay importantes variaciones que dependen de: los ingresos, el tipo de familia y la edad de los hijos.

Se detecta un cambio favorable en España^[1] que atiende a un incremento en el gasto público dedicado a prestaciones familiares, aunque todavía no se ha conseguido alcanzar el promedio de los países integrantes de la OCDE.

Resulta especialmente interesante observar que los países que ofrecen una oferta más completa en las Políticas Sociales de Conciliación (en las cuatro dimensiones analizadas) son los que presentan una tasa mayor de madres trabajadoras (Suecia). En este caso queda patente que una amplia duración de los permisos no tiene por qué suponer un efecto negativo en la carrera laboral de las mujeres, siempre y cuando vengán acompañados de una adecuada oferta para atender a las necesidades de cuidados (de los niños entre los tres y la edad de entrada en la enseñanza obligatoria) y de un mercado flexible.

Por otro lado, este trabajo invita a la reflexión acerca de la clasificación de los países miembros según los criterios que atañen a las Políticas Conciliatorias, todavía queda mucho trabajo por hacer y lo que se ha observado es el momento crítico que atraviesan todos los países miembros, entre otras razones, por la crisis económica que vivimos y que puede generar nuevos planteamientos.

Notas pie de página

1

Hemos de precisar que el análisis se sitúa en un contexto anterior a la actual (2011) crisis económica.