

Les llicències laborals per a mares i pares amb fills menors de tres anys. Una comparació dels sistemes vigents a Dinamarca, Finlàndia i Espanya

Anna Escobedo

Fundació CIREM

anna.escobedo@cirem.es

Resum: Llicències laborals, flexibilitat en el treball i serveis d'atenció infantil són tres elements importants a l'hora de conciliar el treball remunerat i la vida familiar en l'etapa de criança dels fills petits. Aquest article versa sobre els sistemes de llicències parentals a tres països de la Unió Europea: Dinamarca, Finlàndia i Espanya. En una primera part es defineixen les diverses categories de llicències parentals i es presenta una síntesi de les regulacions vigents i de les dades disponibles sobre l'ús de les llicències en aquests tres països. Mentre que pràcticament totes les famílies gaudeixen de llicències parentals remunerades durant vint-i-vuit setmanes a Dinamarca i quaranta-quatre setmanes a Finlàndia, a Espanya aproximadament un 32 % de les famílies en gaudeixen de setze setmanes el 1995. A la segona part s'analitza la interrelació entre les llicències parentals i els serveis d'atenció infantil. Aquesta anàlisi es contextualitza amb dades de l'Enquesta Europea de Població Activa, amb dades de provisió pública de serveis d'atenció infantil i amb dades de fertilitat. Les llicències parentals són una mesura mixta de política familiar i laboral. Il·lustren les diverses lògiques prevalents en ambdós àmbits d'elaboració política, i fins a quin punt elements clau de política familiar estan integrats en polítiques més generals. El seu estudi contribueix a un millor coneixement de com les famílies, el mercat de treball i l'Estat s'interrelacionen en els diversos països.

Resumen: Licencias laborales, flexibilidad en el trabajo y servicios de atención infantil son tres elementos importantes para conciliar el trabajo remunerado y la vida familiar en la etapa de crianza de los hijos pequeños. Este artículo versa sobre los sistemas de licencias parentales en tres países de la Unión Europea: Dinamarca, Finlandia y España. En una primera parte se definen las diferentes categorías de licencias parentales y se presenta una síntesis de las regulaciones vigentes y de datos disponibles sobre el uso de las licencias en estos tres países. Mientras que prácticamente todas las familias disfrutaban de licencias parentales remuneradas durante veintiocho semanas en Dinamarca y cuarenta y cuatro semanas en Finlandia, en España aproximadamente un 32 % de las familias disfrutaban de dieciséis semanas remuneradas en 1995. En la segunda parte se analiza la interrelación entre las licencias parentales y los servicios de atención infantil. Este análisis se contextualiza con datos de la Encuesta Europea de Población Activa, con datos de provisión pública de servicios de atención infantil y con datos de fertilidad. Las licencias parentales son una medida mixta de política familiar y laboral. Ilustran las diferentes lógicas prevalentes en ambos ámbitos de elaboración política, y hasta qué punto elementos clave de política familiar están integrados en políticas más generales. Su estudio contribuye a un mejor conocimiento sobre cómo las familias, el mercado de trabajo y el Estado se interrelacionan en los diferentes países.

Abstract: *Leave arrangements, flexible work schemes, and childcare services are three important elements when managing the combination of paid work and early family life. This article focuses on parenthood leave arrangements in Denmark, Finland and Spain. First parenthood leave arrangements are defined and classified. Present regulations are summarised and available data on users are presented in the three countries. While nearly all families benefit from paid parenthood leaves for 28 weeks in Denmark and 44 weeks in Finland, in Spain approximately 32% of the families with a newborn benefit from 16 paid weeks in 1995. Second, the interplay between parental leave and childcare services is discussed. The analysis is accompanied with data from the European Labour Force Survey, data on publicly-funded childcare services, and fertility data. Leave arrangements to care for children are a mixed measure of family policy and labour market policy. They illustrate the different logic that prevail in both policy fields. On the other hand they illustrate to what extend most important elements of family policy are in practice embedded in more general social policies. The relevance of studying parenthood leaves is that they allow to know more about how "labour market-family-state" interplay in different countries.*

1. Introducció

El nombre de llars familiars en què ambdós progenitors són laboralment actius està creixent en el conjunt de la Unió Europea. Els

valors d'igualtat entre homes i dones, la formació, els nous itineraris de vida familiar, les noves condicions en el mercat de treball (més flexibles i més incertes) o el cost de l'habitatge són factors que reforcen aquesta tendència. El model familiar de referència per a les generacions d'adults més joves és actualment el de la família amb doble ingrés. Així, un nombre creixent d'individus necessita combinar el treball remunerat amb tasques d'atenció familiar. Aquesta necessitat és més forta en el moment del trànsit a la parentalitat i durant la criança dels fills menors de tres anys. D'una banda, els serveis d'atenció infantil per als menors de tres anys resulten més problemàtics des del punt de vista de la disponibilitat, la qualitat i els costos, especialment quan els infants tenen menys de dotze-divuit mesos. D'altra banda, en contextos laborals difícils (altes taxes d'atur, de treball temporal, i llocs de treball més rígids) les mares joves són estigmatitzades com a menys productives i fiables, resulten més fàcilment desqualificades o expulsades del mercat de treball i queden, per tant, més desprotegides. Dins aquest marc, es debat arreu d'Europa quins són els sistemes públics més apropiats i eficients d'atenció infantil en aquesta etapa, tant per assegurar una bona qualitat dels serveis com per protegir els drets laborals de les mares.

En general, les respostes giren entorn de la necessitat de millorar les llicències laborals, la flexibilitat en el treball per encaixar les situacions familiars i els serveis d'atenció infantil, en la mesura que són els tres elements més importants a l'hora de compatibilitzar el treball remunerat i la vida familiar en aquesta etapa.

Tenint en compte aquest panorama, el present article versa en concret sobre els sistemes de llicències parentals a tres països de la Unió Europea: Dinamarca, Finlàndia i Espanya.¹ En el primer apartat es defineixen les categories de llicències parentals com a mesures mixtes de política familiar i laboral. Mitjançant dos quadres comparatius es presenta una síntesi de les regulacions vigents i de les da-

1. L'article es basa en una recerca doctoral dirigida per Lluís Flaquer i desenvolupada entre el 1997 i el 1999, dins el marc d'un programa de formació i mobilitat per a joves investigadors sobre «Família i Estat del benestar a Europa» finançat per la Comissió Europea i coordinat pel Mannheim Centre of European Social Research. Es tracta d'una recerca comparativa i empírica als tres països, que són tractats com tres casos diferents en relació a aquestes polítiques. La recerca se centra en el desenvolupament d'aquestes mesures durant els anys noranta. L'objectiu principal és donar una visió comprensiva i global sobre com funciona el sistema de permisos parentals a cada un dels països, tenint en compte el nivell de serveis infantils i les característiques i evolucions en el mercat de treball. Les regulacions i dades disponibles han estat revisades, i també s'han efectuat als tres països entrevistes qualitatives a experts de diverses organitzacions (sindicats, organitzacions empresarials, associacions de pares...) amb l'objectiu d'identificar els punts de vista i els aspectes clau en el debat actual.

des disponibles sobre l'ús de les llicències en aquests tres països. En el segon apartat s'analitza la interrelació entre les llicències parentals i els serveis d'atenció infantil. Finalment, s'ofereixen algunes conclusions. Aquesta anàlisi es contextualitza amb dades de l'Enquesta Europea de Població Activa, amb dades de provisió pública de serveis d'atenció infantil i amb dades de fertilitat.

2. Les llicències parentals com a mesures mixtes de política laboral i familiar

Defineixo les llicències parentals com a «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), per tal d'atendre el naixement i la criança dels fills».² Tenen per objecte protegir simultàniament i en diversos graus els interessos infantils, de les mares i els pares ocupats, dels empresaris i altres interessos socials (representats per les institucions públiques). Els sistemes de llicències parentals regulen aspectes bàsics de la combinació entre el treball remunerat i la vida familiar, en el nivell del lloc de treball i de l'empresa. Proveeixen també suport econòmic a les famílies durant aquesta etapa.

Les llicències parentals són principalment: la llicència per maternitat, la llicència per paternitat, el permís parental, la llicència d'atenció infantil i els permisos per cuidar un fill malalt. Les llicències

2. Els conceptes emprats en anglès i en la literatura internacional són els de *leave arrangements for working parents*, *parenthood leave arrangements* o *parenthood leave schemes*. Al meu entendre, aquests conceptes ressalten el fet que es tracta de paquets complexos de mesures que comprenen diverses regulacions laborals i prestacions socials. En la nostra legislació laboral s'usa una diversitat de conceptes que tenen significats jurídics diferents, com ara permisos, baixa i prestació per maternitat, excedència o reducció horària. La Llei 4/1995, de regulació del permís parental i per maternitat, introdueix a Espanya el concepte de permís parental, però no el defineix. Entenc que fa sobretot referència a la categoria del *parental leave*, tot i que sovint s'usa també com a terme genèric per a totes les categories. He optat per traduir la paraula *leave* per *llicència*, en comptes de *permís*, per tres motius. El primer és que aquest és el terme emprat en les versions castellanes dels documents de l'Organització Internacional del Treball. El segon motiu és que així queda més clar que em refereixo a una construcció conceptual que engloba permisos laborals o altres formes jurídiques que poden ser incloses en la categoria de llicències parentals. El tercer motiu és que, al meu entendre, el terme *llicència* aporta una millor comprensió del que són drets subjectius i facultats associades al compliment d'una sèrie de condicions objectives per part del mateix individu, més que no pas beneficis graciabls.

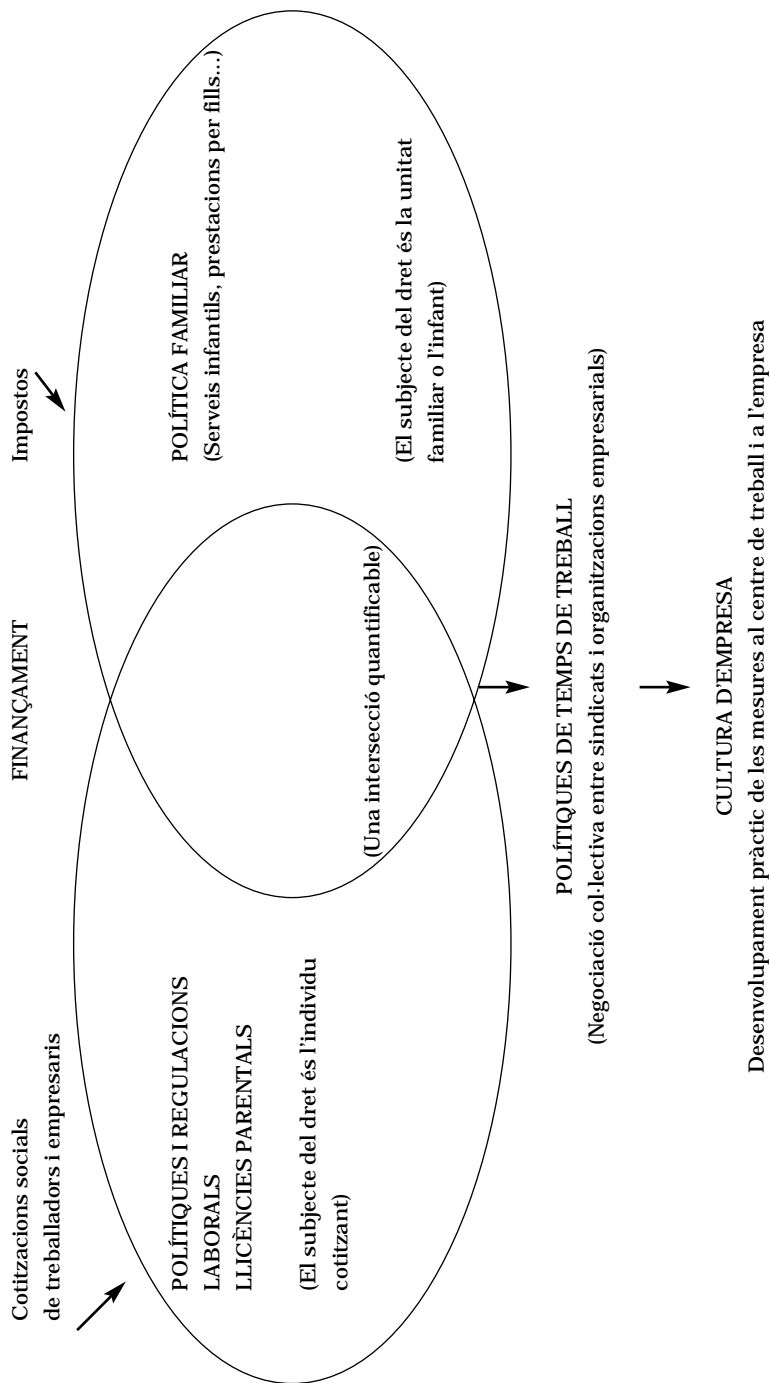
parentals s'emmarquen en la categoria més àmplia dels sistemes d'interrupció de carrera (per motius familiars, de formació o d'altres). Constitueixen un instrument per redistribuir el temps de treball al llarg de la vida dels individus. Són també un element clau per comprendre els diversos sistemes nacionals d'atenció a la primera infància.

El conjunt de llicències parentals regulades a cada país forma un sistema integrat. A l'hora de comparar una determinada categoria de llicència, és important tenir present la resta de llicències disponibles. Així, per exemple, si bé la llicència per maternitat és semblant a Dinamarca, Finlàndia i Espanya pel que fa a la durada i a la remuneració (no, en canvi, quant a la cobertura), les llicències disponibles després de la de maternitat varien molt i configuren situacions i drets molt diferents per a les famílies daneses, finlandeses i espanyoles.

Una cosa és la regulació legal de les llicències i una altra el seu ús. Per comprendre l'evolució en l'ús de les llicències parentals a cada país, és necessari tenir en compte els contextos més amplis en els quals s'insereixen aquestes mesures. Aquests contextos fan referència a l'evolució demogràfica i de l'estructura familiar i a les tendències dominants en el mercat de treball i en les polítiques socials. Per exemple, la incidència de contractació temporal o d'atur no subsidiat en la població potencialment usuària afecta el nivell de cobertura d'aquestes mesures. Així mateix, l'existència d'alternatives d'atenció infantil i de treball flexible també contribueix a explicar l'oferta, la demanda i l'ús efectiu de les llicències parentals.

Les llicències parentals són una mesura mixta de política familiar i laboral. Il·lustren les diverses lògiques prevalents en ambdós àmbits d'elaboració política, i fins a quin punt elements clau de política familiar estan integrats de forma implícita en polítiques més generals. En comparar els estats del benestar, l'assumpte de les llicències parentals sembla molt petit i pràctic; però quan s'analitza a fons i en tota la seva complexitat, apareixen les seves múltiples connexions amb diverses esferes de la política social, i el seu estudi contribueix a un coneixement més gran de com les famílies, el mercat de treball i l'Estat s'interrelacionen en els diversos països (gràfic 1).

Gràfic 1. Les llicències parentals en la cruïlla de polítiques laborals i familiars.



La regulació de les llicències parentals (absències del lloc de treball connectades a beneficis socials) és complexa, canviant i molt variable d'un país a l'altre. Un assumpte interessant, quan s'analitzen aquestes mesures de política social, és la convergència i la divergència d'interessos, beneficis i costos per part dels diversos grups socials implicats (infants, mares, pares, patrons, sindicats, responsables de la provisió de serveis d'atenció infantil, els diversos nivells de l'Administració pública...). És important tenir en compte els costos i els beneficis tant de la provisió d'aquestes mesures com de la seva absència. L'estudi comparatiu internacional és útil en aquest sentit, ja que posa de manifest elements i mecanismes que són menys visibles en un context nacional únic i ajuda a mostrar les possibilitats i els efectes de regulacions similars aplicades en diversos contextos.

L'anàlisi de les regulacions de llicències parentals demana tenir en compte tots els elements següents:

- Requisits per poder gaudir d'aquests drets.
- Límits mínims i màxims de durada de la llicència.
- Garanties relatives a la protecció del lloc de treball.
- Prestacions econòmiques (poden ser proporcionals al sou, d'una quantia igual per a tothom, o restringides als beneficiaris que compleixin determinades característiques addicionals (per exemple, un nivell baix de renda familiar, a partir del segon fill, etc.).
- Altres beneficis (per exemple, en l'àmbit d'altres prestacions de la Seguretat Social o de la deducció d'impostos).
- El finançament de les prestacions (pot ser proveït per la Seguretat Social, per l'empresari quan es tracta de permisos breus o de complements pactats en convenis col·lectius, o per altres programes socials, com ara els de foment de l'ocupació).
- Possibilitats d'usar la llicència amb flexibilitat, per exemple a temps parcial, uns dies cada setmana, o bé organitzant-la en fases alternades entre la mare i el pare, en comptes de fer-ho *full-time* i en un únic període ininterromput.³
- La llicència pot ser definida com un dret individual intransferible o com un dret familiar transferible entre la mare i el pare.
- Terminis de preavís a l'empresari.
- L'eventual necessitat d'acord amb l'empresari.

3. Aquesta flexibilitat està associada a l'ús superior d'aquestes mesures per part dels homes, especialment quan ambdós progenitors s'impliquen conjuntament en l'atenció de l'infant modificant, sense interrompre-les, les seves prestacions laborals.

— Eventuals beneficis per a la contractació de persones aturades en substitució del treballador en situació de llicència.

Les llicències parentals tenen vincles amb una multiplicitat d'esferes de la política social. Aquesta és possiblement la raó per la qual el procés d'elaboració política d'aquestes mesures sembla arreu tan difícil. La seva regulació sol ser desenvolupada en una diversitat de lleis (laborals, de Seguretat Social, familiars, etc.) i pot ser complementada mitjançant la negociació col·lectiva.

El procés per a l'aprovació de la directriu europea relativa al permís parental exemplifica clarament aquesta complexitat i el rol clau dels agents socials en el desenvolupament d'aquestes mesures. D'ençà de la primera proposta de directriu formulada l'any 1983, es van necessitar tretze anys per arribar a la seva aprovació.⁴ El fet que la directriu es basi en un acord previ entre els agents socials, ha estat assenyalat com una innovació en els processos d'elaboració política dins la Unió Europea. Per què la qüestió del permís parental genera aquest nou procediment? Els informes dels experts laborals sobre la directriu no esmenten gaire aquesta qüestió; tanmateix el fet és que el permís parental afecta elements que es troben en el nucli dur de les relacions laborals.

A l'origen d'aquestes polítiques hi ha la Convenció sobre protecció a la maternitat del 1919 (Convenció núm. 3, ratificada per disset països), que fou un dels primers instruments adoptats per l'Organització Internacional del Treball. Aquesta convenció fou revisada per primera vegada l'any 1952 (Convenció núm. 103, ratificada per

4. Directriu 96/34/CE del Consell, del 3 de juny de 1996, relativa a l'Acord marc sobre el permís parental celebrat per la UNICE, el CEEP i la CES (DOCE, núm. L 145/4 del 19-VI-96). El desembre de 1997, el Consell de Ministres va aprovar una extensió de la directriu (97/75/EC) a fi d'ampliar-ne l'àmbit d'actuació al Regne Unit. El termini normal per a la seva implementació era el 3 juny de 1998, i el 15 de desembre de 1999 per al Regne Unit. Els estats poden disposar d'un any suplementari de gràcia «si això fos necessari en el cas de dificultats especials o en el cas d'implementació mitjançant un conveni col·lectiu». Tot i que inicialment semblava que la directriu no comportaria canvis ni a Finlàndia ni a Espanya (Hall, 1998), el Govern finlandès ha introduït una modificació a la seva llei de contractes laborals per tal d'estendre la llicència parental a altres eventualitats familiars. D'altra banda, el Govern i el Parlament espanyols han revisat la regulació de les llicències parentals, completant així la transposició de la directriu, mitjançant la Llei 39/1999, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores. Finalment, Dinamarca va optar també pel termini ampliat (juny de 1999) a fi de permetre als agents socials un desenvolupament més flexible de la directriu mitjançant la negociació col·lectiva. El Govern danès està promouvint un ampli debat per millorar les condicions de treball de les famílies amb nens petits.

trenta-sis països, acompanyada de la Recomanació núm. 95) i una segona revisió és prevista dins el marc de la 88^a sessió de la Conferència Internacional del Treball, que se celebrarà el juny de l'any 2000. Els informes i les conclusions dels treballs preparatoris de la conferència inclouen la proposta de recomanar als estats la introducció de llicències parentals per a dones i homes més enllà de l'estricta protecció de la maternitat, per raons sanitàries (OIT, 1997 i 1999).

En l'anàlisi i recerca en política familiar es fa necessari fer més explícit el rol que tenen els agents socials, i atès que els models de llicències laborals remunerades es basen en unes tècniques polítiques força complexes i interessants, els agents socials resulten decisius en la seva implementació (Schmidt, 1998). Als responsables d'organitzacions sindicals i patronals, tant en l'àmbit nacional com en àmbits locals, els correspon negociar i prendre decisions pràctiques i molt detallades al voltant d'aquest assumpte; en tractar-se sovint de mesures innovadores, aquestes persones responsables de la seva aplicació necessiten un procés comú d'aprenentatge i d'experimentació per tal de veure com funcionen les mesures i els instruments en relació als objectius plantejats. En aquesta línia, diversos informes i recerques sobre negociació col·lectiva (Bercusson, 1997; Heldelweit, 1997) indiquen que el nivell de coneixement sobre aquests mecanismes és molt divers als estats de la Unió Europea. En el cas espanyol és remarcablement baix, ja que una bona part dels convenis que en fan esment es limiten a repetir aspectes que ja han estat previstos o fins i tot millorats per les lleis (Pons i Ballester, 1997).

Alguns dels instruments esmentats estan més vinculats a les polítiques familiars (deduccions fiscals, prestacions econòmiques independents dels sous o només per a famílies amb determinades característiques), mentre que d'altres responen més a les lògiques prevalents en les polítiques laborals (drets individuals, prestacions econòmiques proporcionals al sou i complements salarials, mesures per incentivar la contractació de substituïts, períodes de preavis a l'empresari...). La lògica prevalent al mercat laboral condueix més fàcilment a la formulació de drets individuals i prestacions econòmiques més altes i proporcionals al sou anterior. Atès que les polítiques laborals apareixen en una posició millor en l'agenda política que les polítiques familiars, és interessant observar en quina mesura i amb quines limitacions les polítiques laborals, i en particular les polítiques de foment de l'ocupació, poden contribuir al desenvolupament de les llicències per motius familiars.

L'evolució de la llicència danesa d'atenció infantil (*børnepasning*-

sorlov), creada dins el marc de les polítiques actives de mercat de treball l'any 1992, n'ofereix un bon exemple. Es disposa de dades continuades del seu ús i d'una acurada avaluació del seu impacte des del punt de vista del mercat de treball, les famílies usuàries i els municipis proveïdors de serveis infantils (Andersen *et al.*, 1996). Ha estat una mesura extraordinàriament popular i debatuda en diversos àmbits d'elaboració política i als mitjans de comunicació danesos. Aquesta mesura, aprovada juntament amb dues altres modalitats de llicència remunerada per motius de formació o de repòs sabàtic, ha tingut a curt termini l'efecte de fer créixer la rotació en el mercat laboral, fer disminuir l'atur i alhora la població activa. Aplicant un model d'anàlisi macroeconòmica s'ha previst que a llarg termini l'efecte beneficiós de disminució de l'atur es neutralitzarà, ja que la mesura no aporta millores estructurals (a diferència de la llicència per formació) en un context com el del mercat de treball danès, en el qual les dones ja hi estan plenament incorporades (Pedersen, 1996). Des del punt de vista de les famílies i de l'atenció infantil, les valoracions han estat, en canvi, inequívocament positives. Per tant, la justificació del manteniment d'aquesta mesura sorgida de les polítiques actives d'ocupació se sosté en arguments de política familiar i de benestar social.

Dins el marc del Pla Nacional d'Acció per a l'Ocupació, aprovat a l'abril de 1998 pel Govern espanyol seguint directrius del Consell Europeu de Luxemburg de desembre de 1997, es va introduir a Espanya una mesura orientada a promoure la contractació de substituïts per a les persones en llicència per maternitat i a millorar la situació de les dones en el mercat de treball. L'anomenada mesura «cost zero»⁵ consisteix en una bonificació del cent per cent de les quotes empresarials a la Seguretat Social derivades de la contractació en règim d'interinitat per aquest motiu d'una persona registrada com a aturada i que no estigui vinculada familiarment a l'empresari. Mentrestant, cal assenyalar que l'empresari espanyol continua pagant les cotitzacions socials de la persona en descans per maternitat, el muntant de les quals és aproximadament un 30 % de la prestació per maternitat pagada per la Seguretat Social. Per tant, el «cost zero» es refereix a les cotitzacions socials d'un nou substituït, no de la persona de baixa. El Ministeri de Treball i Assumptes Socials va estimar que només en un 8 % de les aproximadament 150.000 llicències per

5. Reial decret-llei 11/1998, del 4 de setembre, que regula les bonificacions de quotes a la Seguretat Social dels contractes d'interinitat que se celebrin amb persones desocupades per substituir treballadors durant els períodes de descans per maternitat, adopció i acolliment.

maternitat que es van atorgar l'any 1997 s'havia contractat un substitut, i amb aquesta mesura «cost zero» finançada per l'INEM es proposava elevar aquest percentatge al 25 % (*El País*, 4 setembre 1998). Des del setembre de 1998 fins a l'abril de 1999, l'INEM ha registrat un total de 19.094 contractes que s'han acollit a aquesta modalitat, el 85 % dels quals s'han fet amb dones i el 15 % amb homes (CES, 1999, p. 570). En el supòsit que les llicències per maternitat es produïssin de forma homogènia al llarg dels dotze mesos de l'any i que el seu nombre no hagués variat gaire del 1997 ençà, aquesta dada apuntaria al fet que la mesura està aconseguint el seu propòsit d'incrementar el nombre de contractes de substitució i que aquests beneficien principalment dones aturades, ja que del 25 % esperat sembla que s'estaria pels volts d'un 22 %, segons aquest càlcul aproximatiu. Es tracta d'una mesura parcial i petita, favorablement acollida per tots els agents socials, que mostra les possibilitats d'introduir millores que beneficien simultàniament tots els sectors implicats. Al meu entendre, fóra important avaluar si aquesta mesura té també un impacte positiu en l'estabilitat laboral de les dones usuàries de les baixes per maternitat, i quins efectes comporta el fet que no s'apliqui en l'àmbit de l'Administració pública i dels seus organismes autònoms.

He volgut desenvolupar aquests dos exemples, de mesures relatives a llicències parentals introduïdes des de polítiques d'ocupació actives, per exemplificar la complexitat i la potencialitat d'aquest tema.

A continuació presento de forma sintètica i a través d'un quadre comparatiu els sistemes de llicències parentals vigents el 1998 a Dinamarca, Finlàndia i Espanya. Aquest primer quadre és seguit d'un de segon amb dades registrals sobre el nombre d'usuaris de llicències remunerades o associades a algun tipus de prestació de la Seguretat Social de l'any 1995. Les variacions de les regulacions entre els anys 1995 i 1998 han estat menors (la llicència de paternitat a Dinamarca ha passat de dues a quatre setmanes), i, per tant, les regulacions del 1998 serveixen de referència per a les dades del 1995.

Quadre 1. Les llicències parentals a Dinamarca, Finlàndia i Espanya el 1998.

Categoria	Dinamarca	Finlàndia	Espanya
<p>Llicència de maternitat (maternity leave)</p> <p>Té per objecte protegir la mare i l'infant durant les últimes setmanes de l'embaràs i el naixement; permet la recuperació després del part i l'alletament durant les primeres etapes més crítiques. És una mesura fonamentalment sanitària, regulada dins el marc dels sistemes de prestacions socials per malaltia. En general, és només per a les mares, llevat de casos extrems com la mort o la malaltia de la mare, en què una part del període postnatal pot ser transferida al pare.</p>	<p>Divuit setmanes són exclusives per a la mare. Comença quatre setmanes abans de la data esperada del naixement. El conveni col·lectiu del sector públic proveeix quatre setmanes extra en aquest període anterior, que en alguns casos poden usar-se posteriorment de forma flexible.</p> <p>Per tenir dret a la prestació cal haver estat afiliat al mercat laboral durant tretze setmanes i haver treballat un mínim de cent vint hores durant aquest període. Una bona part dels convenis col·lectius supplementen la prestació econòmica de la Seguretat Social.</p>	<p>Hi ha una prestació econòmica associada a la llicència per naixement d'un fill de 263 dies laborables (excloent diumenges) i de caràcter universal. Els primers 105 dies són exclusius per a la mare, és a dir, disset setmanes i mitja, de les quals cinc es prenen abans de la data prevista per al naixement.</p> <p>Una part de la prestació econòmica és un mínim garantit per a totes les mares residents. L'altra part és proporcional al salari previ, i en molts convenis col·lectius és complementada per l'empresari durant aquest primer període.</p>	<p>Setze setmanes, pagades per la Seguretat Social; un mínim de sis setmanes han de ser després del naixement.</p> <p>Per tenir dret a la prestació per maternitat cal estar d'alta a la Seguretat Social i haver cotitzat almenys 180 dies durant els cinc anys anteriors al naixement.</p> <p>El permís de lactància és una reducció d'una hora de la jornada laboral fins que el fill compleix nou mesos, a càrrec de l'empresari.</p>
<p>Llicència de paternitat (paternity leave)</p> <p>Té per objecte facultar el pare per atendre el naixement i la cura dels seus fills i contribuir a les tasques familiars i domèstiques durant els primers dies després del part i mentre la mare descansa.</p>	<p>Quatre setmanes pagades per la Seguretat Social són exclusives per al pare, sota les mateixes condicions i requisits econòmics que la llicència de maternitat.</p>	<p>Divuit dies (tres setmanes) són regulats per tal que els utilitzi el pare. És una prestació universal sota les mateixes condicions econòmiques que la llicència de maternitat.</p>	<p>Dos dies (quatre si hi ha desplaçament) de permís a càrrec de l'empresari.</p>

**Les llicències laborals per a mares i pares amb fills menors de tres anys
Una comparació dels sistemes vigents a Dinamarca, Finlàndia i Espanya**

<p>Permis parental (parental leave)</p> <p>En general és disponible per a dones i homes després de la llicència per maternitat. Té per objecte facultar les mares i els pares ocupats a passar més temps a casa, cuidant els seus petits, per evitar arranjaments d'atenció infantil quan les criatures són molt petites.</p> <p>Al meu entendre, el permís parental respon al creixent reconeixement social del fet que la llicència per maternitat (tres o quatre mesos) és massa breu per atendre la cria d'un fill, en el període en què es recomana que l'infant romangui a casa i abans que els serveis d'atenció infantil siguin aconsellats i disponibles. La mateixa OMS recomana un període d'alletament exclusiu de fins a sis mesos.</p>	<p>Les deu setmanes següents a la llicència per maternitat poden ser usades per la mare o bé pel pare, a criteri de la família, sota les mateixes condicions i requisits econòmics que la llicència de maternitat.</p>	<p>Els següents 158 dies laborables poden ser pagats alternativament a la mare o al pare, a criteri de la mare, sota les mateixes condicions i requisits que la llicència de maternitat. Això equival aproximadament a vint-i-sis setmanes o sis mesos (i. e. fins quan l'infant té uns deu mesos).</p>	<p>Des del 1989, la mare pot transferir al pare fins a un màxim de les quatre últimes setmanes de la seva llicència per maternitat.</p> <p>Excedència no remunerada per cura d'un fill per a un període no superior a tres anys a comptar des del naixement. Quan el pare i la mare treballin, només un dels dos pot exercir aquest dret. El període durant el qual el treballador està d'excedència és computable a efectes d'antiguitat i considerat per a determinats beneficis (dret d'assistir a cursos de formació professional, còmput de terminis per prestacions d'atur...).</p> <p>Durant el primer any, el treballador tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball, i el període serà computat com de cotització efectiva a la Seguretat Social per a determinats supòsits.</p>
<p>Llicència d'atenció infantil (childcare leave)</p> <p>En el cas dels tres països estudiats, consecutivament al permís parental hi ha disponible una altra llicència que podem anomenar permís</p>	<p>Després del permís parental, les mares i els pares de menors d'un any tenen dret a una llicència remunerada de vint-i-sis setmanes, extensible, amb l'acord de l'empresari, fins a cinquanta-</p>	<p>Totes les famílies amb fills menors de tres anys poden optar, exhaurint el permís parental, entre una llicència per tenir cura del fill a casa, una plaça als serveis municipals d'atenció infantil o</p>	<p>Transcorregut el primer any de l'excedència per tenir cura d'un fill, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent (i en el</p>

<p>parental estès o llicència d'atenció infantil.</p> <p>És una llicència que es caracteritza per incrementar la possibilitat d'opció de les famílies entre criar els fills a casa i utilitzar serveis d'atenció infantil. Promou una més gran diversitat en les formes possibles de conciliar el treball i la vida familiar, cosa que permet atendre millor situacions familiars i ocupacionals diverses. Finlàndia és un dels països pioners a garantir amb finançament públic aquesta diversitat d'opcions per a les famílies.</p>	<p>dues setmanes. Si el fill té entre un i nou anys, la part de la llicència no subjecta a l'acord amb l'empresari queda reduïda a tretze setmanes.</p> <p>Es tracta d'una llicència individual i intransferible, finançada dins el marc de les polítiques actives d'ocupació del Ministeri de Treball. La prestació econòmica és equivalent al 60 % de la prestació màxima per desocupació, sempre que no superi el 80 % dels ingressos previs. Els ajuntaments poden complementar aquesta prestació, amb l'objectiu de regular les seves llistes d'espera per als serveis d'atenció infantil.</p> <p>Durant la llicència, els fills causants no poden fer ús dels serveis públics d'atenció infantil, com ara llars d'infants, si són menors de tres anys. Si tenen més de tres anys, podran fer-ne ús mitja jornada.</p>	<p>una subvenció per a arranjaments privats d'atenció.</p> <p>Aquestes mesures són finançades per la Seguretat Social. Associada a la llicència, hi ha una prestació bàsica independent dels ingressos anteriors (equivalent a unes 42.000 pessetes), que s'incrementa de forma inversament proporcional a la renda familiar, amb un suplement si altres fills menors de set anys són cuidats simultàniament a casa. Durant la llicència, els fills causants no poden fer ús dels serveis municipals d'atenció infantil. Els ajuntaments poden afegir complements a aquestes prestacions econòmiques.</p> <p>Si ambdós progenitors estan ocupats, un d'ells pot demanar una reducció de la jornada laboral, fins que el fill té set anys, i percebre una part proporcional d'aquesta prestació fins que el fill compleix tres anys.</p>	<p>cas dels funcionaris, també a la mateixa localitat).</p> <p>Dret individual a reducció de la jornada laboral per guarda d'un menor de sis anys o d'un fill discapacitat, amb disminució proporcional del sou, entre almenys un terç i un màxim de la seva durada.</p>
---	---	---	--

**Les llicències laborals per a mares i pares amb fills menors de tres anys
Una comparació dels sistemes vigents a Dinamarca, Finlàndia i Espanya**

<p>Llicències per cuidar un fill malalt</p> <p>Les malalties freqüents dels infants i les cites en horari laboral amb els serveis mèdics o amb altres serveis relacionats amb la cura dels fills petits configuren la necessitat de llicències breus i flexibles. Són sovint regulades de forma complementària en l'àmbit de la negociació col·lectiva, ja que pel seu caràcter imprevisible afecten més l'organització del treball.</p>	<p>En el cas de malalties corrents, no hi ha cap llicència regulada per llei. Tanmateix la gran majoria de la població està coberta per convenis col·lectius que proveeixen un permís d'un dia (per família) per atendre o organitzar l'atenció d'un fill que s'ha posat malalt, a càrrec de l'empresari.</p> <p>Hi ha una llicència remunerada per la Seguretat Social per cuidar un fill que pateixi una malaltia greu i llarga.</p>	<p>La llei laboral preveu fins a quatre dies de llicència no remunerada per malaltia d'un fill. La majoria de convenis col·lectius proveeixen permisos remunerats de tres dies (per família), a càrrec de l'empresari.</p> <p>Hi ha una llicència remunerada per la Seguretat Social per cuidar un fill que pateixi una malaltia greu i llarga.</p>	<p>La llei laboral preveu un permís remunerat, a càrrec de l'empresari, de dos dies (quatre si hi ha desplaçament), en cas de malaltia greu d'un fill. És un dret individual i, per tant, utilitzable per tots dos progenitors. Convé remarcar que la llei no defineix què es pot considerar una malaltia greu.</p>
---	--	---	---

Nota 1. Es tracta d'una informació força simplificada, ja que les regulacions són complexes, molt detallades, i es presenten de maneres diferents segons els països, i amb un bon nombre de casos particulars. En els casos d'adopció, les regulacions són similars en els tres països, substituint la data de naixement per la de formalització de l'adopció o de l'acolliment. He usat diverses fonts per compilar aquestes regulacions (GORELLI, 1997; KELA, 1998; NOSOSCO, 1997; ROSTGAARD i FRIDBERG, 1998, entre d'altres).

Nota 2. El novembre de 1999 ha entrat en vigor la Llei 39/1999 per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores (BOE 266), que fa una revisió exhaustiva de la legislació en matèria de llicències laborals per motius familiars a Espanya. Si bé la llei no altera substancialment el sistema ja vigent de llicències parentals i prestacions associades, introdueix en canvi un bon nombre de petites modificacions i avenços d'ordre jurídic. Per a un comentari de la nova llei, vegeu Escobedo, 1999c. Respecte a la informació aquí apuntada, cal ressaltar els canvis següents: les mares podran transferir al pare fins a les deu últimes setmanes de la seva llicència per maternitat i l'excedència per cura d'un fill passa a ser un dret individual tant per a la mare com per al pare.

Quadre 2.
Dades registrals sobre usuaris de llicències parentals a Dinamarca, Finlàndia i Espanya el 1995.

1995	Dinamarca	Finlàndia	Espanya
Nombre de naixements	69.771	63.067	363.469
Usuaris de llicències de maternitat, paternitat i parental remunerades per la Seguretat Social	90.335 dones 41.003 homes Total dies: 14.385.000 (4,4 % usats per homes)	108.429 dones 40.267 homes Total dies: 16.947.000 (3,6 % usats per homes)	117.443 dones i homes
Usuaris de llicències d'atenció infantil	52.600 dones i homes (8 % homes)	155.030 dones i homes	7.569 dones i homes (l'any 1998)

Fonts: KELA, 1998; NOSOSCO, 1997; *Anuario Estadístico 1997* de l'INE; *Memoria 1995* de l'INSS; dades inèdites sobre excedències per tenir cura d'un fill, registrades a Espanya, facilitades per la Tresoreria General de la Seguretat Social i disponibles sols per al 1998.

Nota 1. Població mitjana el 1995 a Dinamarca, 5,228 milions; a Finlàndia, 5,108 milions; a Espanya, 39,242 milions el 31 de desembre.

Nota 2. Pel que fa a Espanya, l'explotació informàtica dels registres de les prestacions per maternitat de l'INSS no distingeix el sexe del beneficiari. Segons les dades estadístiques de l'EPA del quart trimestre de 1995, 24.120 persones no van treballar en la setmana de referència per permís de maternitat, de les quals 213 eren homes. Si utilitzem aquestes dades com a indicatives de la proporció de la prestació per maternitat que és usada per homes, ens resulta un 0,9 %. Tanmateix en el context de l'EPA es tracta d'una desagregació molt forta, que probablement presenta problemes de fiabilitat, ja que si es fa aquest càlcul per a diversos trimestres la proporció varia molt (Banc de Dades de Series Tempus 4.02 de l'INE; <http://www.ine.es>). Aquesta dada ha estat calculada per l'Institut de la Mujer amb dades de l'EPA del segon trimestre de 1996; en aquest cas, els resultats són de 26.300 persones amb permís de maternitat durant la setmana de referència, de les quals 300 (1,14 %) eren homes (*Las mujeres en cifras*, 1997, p. 83), i s'ha utilitzat com a indicador de la proporció del permís de maternitat usat pels homes.

Les xifres d'usuaris de les diferents llicències, quan són disponibles, es presenten de forma ben diversa segons els països i les institucions que en gestionen les prestacions econòmiques. D'altra banda, resulta difícil obtenir o transformar aquestes dades en taxes per tal de donar una millor visió comparativa entre els països, perquè no s'ha fet encara un treball d'homogeneïtzació d'aquestes dades a escala europea. Les dades aquí apuntades només pretenen donar una imatge de la magnitud d'aquestes mesures als diversos països, sense intentar fer cap descripció exhaustiva de les seves complicacions i de les seves potencialitats.⁶

A partir de la lectura d'aquestes dades es poden fer tres comentaris. El primer és el fet que el nombre de dones usuàries de llicències parentals remunerades per la Seguretat Social és molt superior al nombre de naixements a Dinamarca i a Finlàndia (130 % i 172 % dels naixements, respectivament), cosa que mostra la quasi universalitat d'aquestes prestacions en ambdós països i la importància de la seva durada (vint-i-vuit setmanes remunerades a Dinamarca i quaranta-quatre a Finlàndia). A Espanya el nombre de prestacions per maternitat tramitades per l'INSS correspon al 32,31 % dels naixements de l'any, cosa que reflecteix la baixa proporció de la població femenina que compleix els requisits per gaudir de la prestació per maternitat, i que la llicència de setze setmanes és l'única retribuïda per la Seguretat Social. El segon comentari és que, malgrat que a Dinamarca i a Finlàndia molts homes utilitzen la llicència per paternitat, quan s'analitza la distribució per sexes del nombre de dies de prestació econòmica s'observa clarament que les llicències parentals són mesures usades majorment per les dones fins i tot en aquests països que són coneguts com els més igualitaris d'Europa. El tercer comentari és que, comparant el nombre d'usuaris de les llicències per atenció infantil, que s'usen majorment en finalitzar-se les anteriors llicències parentals disponibles, podem observar el baix ús de l'excedència a Espanya. Estudis d'aquestes mesures a d'altres països, especialment a França, on la llicència és remunerada només a partir del segon fill, ens indiquen que aquest ús tan baix està molt relacionat amb el fet que es tracta d'una llicència no remunerada (Deven *et al.*, 1998, p. 101-103).

L'ús de les llicències parentals està directament relacionat amb l'ocupació de les dones. Els quadres 3 i 4 proveeixen una panorà-

6. La qüestió de la disponibilitat i la comparabilitat de les dades sobre llicències, i del seu ús com a indicadors —per exemple, de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones— és un assumpte molt interessant que tracto en la meua recerca doctoral. Christine Schiersmann (OCDE, 1995, p. 439-444) ofereix una bona presentació d'aquest tema.

mica de la situació laboral de les mares i pares amb fills menors de disset anys, en funció de l'edat del fill més jove. Són dades facilitades per EUROSTAT, a partir d'una explotació de l'Enquesta Europea de Població Activa.

Es pot observar que fins i tot en unes dades tan elaborades com aquestes apareixen problemes de comparabilitat en aquests nivells més detallats i desagregats. En el cas de Dinamarca, s'han emprat dades del 1993 i només són desglossables les dades per grup d'edat dels fills de zero a deu anys. La taxa d'ocupació, relativament baixa per a les dones amb fills menors de tres anys a Finlàndia, probablement es deu al fet que les persones que accedeixen a la llicència d'atenció infantil (majorment dones després del permís parental), si bé tenen garantit el dret a tornar al lloc de treball, són incloses en el grup de població econòmicament inactiva.

Quadre 3.
Situació laboral de les dones amb fills menors de disset anys, per edat del fill més jove l'any 1995.

Edat del fill més jove	Ocupades: Total (%)	Temps complet	Temps parcial	En llicència parental	Aturades	Inactives
Dinamarca (1993)						
0-2	70					
3-9	78					
10-16						
0-10	74	49	25	?	10	15
Finlàndia						
0-2	40 (31)	27	4	9	8	52
3-9	72 (71)	60	11	1	16	12
10-16	79	71	9	0	11	10
0-16	63 (60)	52	8	3	12	25
Espanya						
0-2	33 (31)	26	5	2	15	52
3-9	37	30	7	< 0,5%	17	46
10-16	35	29	7	0	12	52
0-16	36 (35)	29	6	< 0,5%	15	50

Quadre 4.
Situació laboral dels homes amb fills menors de disset anys,
per edat del fill més jove l'any 1995.

Edat del fill més jove	Ocupades: Total (%)	Temps complet	Temps parcial	En llicència parental	Aturades	Inactives
Dinamarca (1993) 0-10	88	86	2	?	6	6
Finlàndia 0-2	82	79	3	1	12	6
3-9	83	80	3	0	10	7
10-16	80	76	3	0	10	10
0-16	82	79	4	<0,5%	11	7
Espanya 0-2	86	85	1	<0.5%	12	2
3-9	86	84	1	0	11	3
10-16	83	82	1	0	10	8
0-16	36 (35)	29	6	< 0,5%	15	50

Font: Taula 2.1, «Situació laboral de les dones amb fills menors de disset anys per edat del fill més jove, 1995» i taula 2.2 pel que fa a la situació laboral dels homes, a DEVEN *et al.* (1998), p. 55-88, basades en una explotació d'EUROSTAT de l'Enquesta de Població Activa.

3. Les llicències parentals i els sistemes d'atenció infantil

Les polítiques de suport a l'atenció infantil s'articulen, d'una banda, a través de la regulació i el finançament de les llicències parentals (que poden ser universals o restringides als progenitors que compleixen els requisits determinats) i, d'una altra banda, a través de la regulació i finançament dels serveis (llars d'infants o serveis d'atenció familiar).⁷ Els

7. Cal assenyalar que els serveis d'atenció infantil arreu d'Europa inclouen l'atenció en famílies (*family day care*), consistent en una cuidadora (*childminder* o mare de dia) que sol atendre un màxim de tres o quatre nens a casa seva, generalment a més del propi. Aquesta modalitat de servei és molt estesa entre els menors de tres anys. Per exemple, a Dinamarca l'any 1995 el 46 % dels nens menors de tres anys eren atesos en serveis d'atenció infantil finançats públicament i organitzats pels municipis. D'aquests, el 58 % en atenció familiar i el 42 % en centres infantils o escoles bressol. En el cas de Finlàndia, per al 1994, del 21 % dels menors de tres anys atesos en serveis públics d'atenció, el 47 % ho eren en la modalitat d'atenció en família i el 53 % en centres (EC NETWORK ON CHILDCARE, 1996, p. 37 i 109). A Espanya aquesta modalitat no existeix, tot i que sí que hi ha assistents familiars i cangurs que presten aquests serveis a casa dels mateixos nens, subjectes a regulacions del personal domèstic, si bé en un context en què és freqüent l'economia informal.

sistemes comprensius de suport a les famílies amb menors de tres anys es basen en aquesta combinatòria i en un determinat grau d'opció perquè les famílies escullin la solució que més bé s'adapta a les circumstàncies particulars (qualificació professional, nombre de fills, problemes de salut dels petits...). Llicències parentals i serveis poden prendre's com a provisions alternatives i complementàries quan es considera el període de criança dels menors de tres anys en la seva totalitat. La qualitat i la disponibilitat de llicències parentals afecta la demanda de serveis, alhora que la provisió pública de serveis d'atenció infantil i la seva qualitat afecta l'ús i la durada de les llicències parentals. Una variable determinant és l'edat de l'infant. Les regulacions públiques i les preferències familiars semblen afavorir a diversos països (als països nòrdics en particular) l'atenció a casa de l'infant, per part dels seus pares, fins que compleix un any. Per als nens més grans, les solucions i les preferències familiars són molt més diversificades.

En el gràfic 2 s'intenta donar una imatge de les llicències parentals disponibles a Europa en funció de l'edat de l'infant. És remarcable observar com regulacions tan diverses permeten la continuïtat d'una atenció materna i paterna que pot ser considerada un dret dels infants.

Gràfic 2. Llicències parentals disponibles segons l'edat de l'infant (en mesos) a Europa.

Llicències durant l'embaràs	Llicència per maternitat	Llicència parental	Llicència d'atenció infantil (a temps complet o parcial) Permisos curts (per malaltia, o altres motius)				
- 9	0	3	12	18	24	30	36

Després d'haver revisat la situació de les llicències parentals a Dinamarca, Finlàndia i Espanya, suggereixo que les llicències per maternitat, per paternitat, el permís parental (per menors de sis a dotze mesos) i per malaltia dels fills són provisions necessàries en sistemes públics comprensius d'atenció infantil. D'una banda, aquestes llicències difícilment són substituïdes per serveis. D'altra banda, estan vinculades a la salut maternoinfantil, a l'establiment de vincles primaris entre pares i fills i a un benestar molt bàsic en l'itinerari vital de les famílies i dels individus. Quan aquestes llicències funcionen malament poden crear tensions i dificultats en diversos fronts (a la família, al lloc de treball i a les empreses, als serveis d'atenció infantil). Afecten també la protecció laboral i social de les mares i la qualitat dels seus itineraris professionals.⁸

En canvi, el que he anomenat llicència d'atenció infantil actua com una alternativa a uns serveis disponibles per als progenitors

que desitgen com a opció personal cuidar dels seus fills a casa durant un període més llarg. Tant a Dinamarca (*børnepasningsorlov*) com a Finlàndia (*hoitovapaa*) es correspon a mesures perfectament diferenciades del permís parental, i la seva traducció literal significa *llicència d'atenció/criança infantil*. Permet ampliar les possibilitats d'elecció en les formes de conciliar la vida laboral i familiar dels individus, en funció de circumstàncies i preferències personals. Això és especialment important en societats en les quals la participació de les dones en el mercat laboral és la norma. Ara bé, les corresponents prestacions econòmiques són inferiors a les associades al permís parental i es modulen en funció del cost d'una plaça d'atenció infantil municipal.

Aquestes llicències d'atenció infantil, la finesa *hoitovapaa* (creada l'any 1985) i la danesa *børnepasningsorlov* (creada entre el 1992 i el 1994), més els serveis d'atenció municipals, han estat plantejats conjuntament com a provisions públiques substitutives en ambdós països. Això queda clarament reflectit en la seva regulació i en la manera com els ajuntaments han complementat aquestes mesures, amb subsidis econòmics la quantia dels quals ha variat al llarg dels anys, amb l'objectiu d'ajustar la demanda i l'oferta de serveis d'atenció infantil als municipis, en uns anys en què les garanties públiques d'atenció als infants s'han estès en ambdós països.⁹

Ambdues mesures han estat molt populars i a bastament utilitzades per les famílies a tots dos països. Tanmateix l'evolució de les prestacions econòmiques associades ha estat decreixent els darrers anys, a causa de les reduccions simultànies en les prestacions gestionades per l'Estat i en els subsidis complementaris aportats pels municipis, de manera que la reducció dels beneficis ha estat seguida

8. Afecta també, per extensió, les oportunitats professionals de les mares potencials. Tant a Espanya com a Finlàndia, en contextos d'atur elevat, s'ha observat que en la mesura que els empresaris perceben que els costos d'aquestes llicències els resulten massa alts intenten evitar aquests costos considerats extraordinaris, sigui no contractant dones o bé fent-ho en condicions pitjors (contractes temporals o amb sous que acaben essent inferiors).

9. Els menors de tres anys finesos tenen des de l'any 1990 un dret subjectiu (i. e. que els seus pares poden reclamar davant els tribunals) als serveis d'atenció infantil, dret que s'ha estès l'any 1996 a tots els infants en edat preescolar, és a dir, a tots els menors de set anys. A Dinamarca des del 1996 hi ha un compromís polític de garantir places d'atenció infantil a tots els nens d'un a sis anys. En el cas espanyol, mentre que hi ha des del 1995 un compromís polític per proveir una plaça de preescolar a tots els nens de tres a cinc anys, els compromisos per al finançament del primer cicle d'atenció infantil (per als menors de tres anys) previst dins el marc de la LOGSE són força més difosos, i en tot cas se n'ha ajornat la implementació en aquesta etapa fins a l'any 2002.

d'una reducció de l'ús (en nombre i en durada) de les llicències. D'altra banda, l'evolució d'ambdues mesures i del seu ús està també molt relacionada —tot i que en diversos sentits— amb l'evolució del mercat de treball i de l'atur a tots dos països. A Dinamarca ja hem vist que la *børnepasningsorlov* va ser creada dins el marc de les polítiques actives d'ocupació, però també per resoldre els problemes de les llistes d'espera en els serveis d'atenció infantil. A Finlàndia, la configuració d'un sistema públic integrat de suport a la cria dels infants va ser la raó principal de la seva creació i desenvolupament. Ara bé, la modulació de les prestacions econòmiques no sols ha regulat la demanda de serveis infantils, sinó que també ha tingut un efecte en la regulació de l'atur i de l'ocupació. Finalment, cal ressaltar que ambdues mesures han estat a bastament debatudes i periòdicament revisades, avaluades i investigades en els seus respectius països.

En el cas espanyol, el fet que l'excedència per cuidar un fill menor de tres anys no sigui remunerada es pot relacionar amb l'absència de compromisos vers una provisió pública d'atenció infantil per als menors de tres anys (quadre 5).

Quadre 5. Infants en serveis d'atenció infantil finançats públicament, per edat i com a percentatge respecte al grup d'edat.

1995 Grups d'edat:	Dinamarca	Finlàndia	Espanya
0-2 anys	46	18	5,6 %
3-6 anys (3-5 Espanya)	81	55	87,7 %

En no haver-hi garanties públiques d'atenció infantil, tampoc no hi ha incentiu per millorar les condicions i les retribucions de les llicències parentals, amb l'objectiu d'ajustar la demanda i l'oferta de serveis, o d'estalviar els costos d'uns serveis que són més elevats com més petits són els infants i els nadons atesos. Al nostre país, aquests costos són poc transparents i poc coneguts i debatuts per la societat, ja que es dona un alt nombre d'arranjaments informals familiars que encara són possibles perquè hi ha moltes àvies i dones inactives. L'ús de l'excedència és molt baix (de l'ordre del 2 % sobre el total de naixements i del 5 % sobre les llicències per maternitat), cosa que es pot explicar pel fet de ser una llicència no remunerada —i cada cop més es necessiten dos sous per mantenir una llar— i pel fet que una proporció important de dones i homes joves tenen contractes temporals, i per tant per a ells no té gaire sentit la reserva del lloc de treball.

Ara bé, la visibilitat al nostre país d'aquesta realitat està creixent, juntament amb una formulació més explícita —que es pot veure reflectida en declaracions i programes polítics— de la necessitat de donar suport a la conciliació de la vida laboral i la criança dels fills. Es van prenent una diversitat de petites mesures, que al meu entendre no proveeixen una solució global i comprensiva però que, amb tot, reflecteixen l'interès creixent per la resolució d'aquesta qüestió. Darrere d'aquest interès hi ha també una preocupació demogràfica, ja que l'exemple i la història dels països nòrdics indica que l'existència i la qualitat d'aquests sistemes comprensius de suport a la conciliació de la vida laboral i la criança dels infants estan relacionades amb l'ocupació femenina i semblen afectar positivament l'evolució de la fertilitat (quadre 6).

Quadre 6. Indicador de fertilitat: nombre mitjà de fills per dona.

	1970	1980	1990	1995
Dinamarca	1,95	1,55	1,67	1,80
Finlàndia	1,83	1,63	1,78	1,81
Espanya	2,90	2,20	1,36	1,18

Font: Nordic Social Statistical Committee (NOSOSCO, 1997, p. 56). En el cas espanyol es tracta de la taxa d'escolaritat del curs 95/96 publicada pel Ministeri d'Educació i Cultura (MEC, 1998, p. 79).

Nota: Segons dades del Ministeri d'Educació espanyol, al voltant d'un 5,6 % dels menors de tres anys estan escolaritzats el curs 95/96 (0,9 % dels menors d'un any, 4,2 % dels nens d'un any i 11,6 % dels nens de dos anys). Tanmateix aquestes xifres infravaloren la realitat dels serveis d'atenció infantil per als menors de tres anys si es compten centres dependents d'ajuntaments i centres privats. Una estimació provisional del Ministeri de Treball i Assumptes Socials situa el nivell de cobertura dels serveis d'atenció finançats públicament per als menors de tres anys entorn del 14,6 % per al 1997 (sense incloure dades del País Basc). No hi ha dades més precises a nivell estatal sobre els serveis d'atenció infantil.

4. Conclusions

Les llicències parentals i els serveis d'atenció infantil s'han desenvolupat durant l'última dècada a Espanya i a la Unió Europea. Tanmateix aquestes mesures han estat impulsades de maneres i amb intensitats ben diferents en les dues vessants de la protecció social

(les transferències monetàries i els serveis socials), en funció de la diversitat de les característiques nacionals.

Els sistemes globals i comprensius de suport a l'atenció als menors de tres anys, tal com s'esdevé a Finlàndia i a Dinamarca, es basen en la combinació de llicències parentals remunerades i de serveis públics d'atenció. La llicència d'atenció infantil i els serveis municipals (en llars d'infants o en atenció familiar) s'ofereixen com a provisions públiques mútuament substitutives a Finlàndia i a Dinamarca.

A Dinamarca i a Finlàndia, les llicències parentals per a les mares són molt esteses i acceptades. Actualment els pares són el centre de l'atenció d'aquestes polítiques, amb l'objectiu que més homes utilitzin una part del permís parental i de la llicència d'atenció infantil, com a mitjà per millorar els vincles entre pares i fills i la cohesió de les famílies i com a contribució a la igualtat per raó de gènere. A Espanya, la qüestió central és encara garantir i desenvolupar aquest dret per a les dones, tendint el pont que permeti reconciliar l'ocupació amb la vida familiar. Així, doncs, a Europa ens trobem amb diverses fases d'aquestes polítiques des del punt de vista de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

És útil veure la globalitat d'aquest període de criança dels fills menors de tres anys i el paper que hi té l'Estat, quan es comparen les polítiques familiars entre diversos països. D'altra banda, també cal distingir dins aquest període les diverses fases segons l'edat i el desenvolupament de l'infant. És remarcable fins a quin punt regulacions diverses i de natura ben diferent afecten la continuïtat de l'atenció materna i paterna de l'infant en aquest període. Aquesta situació s'ha anat configurant sobre la lògica de l'avenç de les llicències parentals en l'àmbit laboral, i potser s'hauria de revisar la seva lògica des de la perspectiva de la política familiar i dels drets de l'infant. A través de les polítiques de suport a les famílies amb menors de tres anys s'observen dimensions de la desigualtat social relacionades amb l'edat, amb el sexe i amb la valoració econòmica de l'activitat reproductiva. En general, les famílies amb fills petits es troben en situació de més vulnerabilitat econòmica i les mancances en polítiques redistributives efectives en favor d'aquestes famílies s'han relacionat amb un empobriment econòmic relatiu de la infància.

Referències bibliogràfiques

- ANDERSEN, Dines; APPELDORN, Alice; WEISE, Hanne (1996). *Evaluation of the Danish Leave Schemes. Summary of a report*. Copenhagen: Ministeri de Treball. [Treball no publicat]
- BERCUSSON, Brian (1997). *Equal Opportunities and Collective Bargaining in the European Union. 3. Analysis of Agreements. Draft*. Dublín: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- CES (1999). *España 1998. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- DEVEN, Fred; INGLIS, Sheila; MOSS, Peter; PETRIE, Pat (1998). *Revisión de las investigaciones realizadas en Europa sobre conciliación de la vida laboral y familiar para hombres y mujeres y calidad de los servicios de atención. Informe final para la Unidad de Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea (DGV)*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Dirección General de Acción Social, del Menor y de la Familia. (Materiales de Trabajo; 40)
- EC NETWORK ON CHILDCARE (1994). *Leave arrangements for Workers with children*. Brussel·les: Comissió Europea, DGV Equal Opportunities Unit for Women and Men (V/773/94-EN).
- (1996). *A Review of Services for Young Children in the European Union*. Brussel·les: Comissió Europea, DGV Employment, Industrial Relations and Social Affairs, Equal Opportunities Unit for Women and Men.
- ESCOBEDO, Anna (1999a). «Work-family arrangements in Spain: family adjustments to labour market imbalances». A: DEN DULK, Laura; VAN DOORNE-HUISKES, Anneke; SCHIPPERS, Joop [ed.]. *Work-Family Arrangements in Europe*. Amsterdam: Thela Thesis.
- (1999b). «Doing Cross-national Research on Leave Arrangements for Working Parents with Children under 3 years old in Denmark, Finland and Spain». Treball presentat al seminari «Parental Leave in Europe: Research and Policy Issues», 28-29 de gener de 1999, CBGS-TCRU, Brussel·les.
- (1999c). «New law promotes reconciliation of work and family life European Observatory of Industrial Relations EIROOnline (www.eiro.eurofound.ie)». Dublín: Fundació Europea per la Millora de les Condicions de Vida i de Treball.
- EUROPEAN OBSERVATORY ON NATIONAL FAMILY POLICIES (1998). *A Synthesis of National Family Policies 1996*. Brussel·les: Comissió de les Comunitats Europees, Employment and Social Affairs.
- GORELLI, Juan (1997). *La protección por maternidad. Análisis normativo en derecho del trabajo y de la Seguridad Social*. València: Tirant lo Blanch. (Tirant Monografías; 70)
- HALL, Mark (1998). «The EU parental leave agreement and Directive: implications for national law and practice». A: European Industrial Relations Observatory On-line, Comparative Studies Section, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. [<http://www.eiro.eurofound.ie>]

- HELDERWEIT, Bart (1997). «Life-time Working Hours and Innovative Work Organisation: New Paths in Working Time. Background on the Position of the Trade Unions on Working Time Issues in 15 European Countries». Resum del treball presentat a la conferència «New Paths in Working Time Policy. Lifetime Working Hours and New Work Organisation». Brussel·les, ETUC/ETUI, 2-3 d'octubre de 1997.
- INE (1998). *España. Anuario Estadístico 1997*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- INSS (1997). *Memoria 1995*. Madrid: Instituto Nacional de la Seguridad Social.
- INSTITUTO DE LA MUJER (1997). *Las mujeres en cifras*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- KAMERMAN, Sheila B.; KAHN, Alfred J. (1991). *Child care, parental leave, and the under 3s. Policy innovation in Europe*. Nova York: Auburn House.
- KELA (1998). *Statistical Yearbook of the Social Insurance Institution, Finland 1997*. Hèlsinki: The Social Insurance Institution of Finland. Vol. 1, p. 33.
- MEC (1998). *Estadística de la enseñanza en España 1995/96. Resultados detallados. Series e indicadores*. Madrid: Ministerio de Educación y Cultura.
- MISSOC COMMUNITY INFORMATION SYSTEM ON SOCIAL PROTECTION (1997). *Social Protection in the Member States of the European Union. Situation on 1 July 1996 and evolution*. Brussel·les: Comissió Europea, Employment & Social Affairs.
- NÄTTI, Jouko (1998). «Paid leave models in Belgium, Denmark and Finland». Treball presentat a la conferència «New Paths in Working Time Policy. Lifetime Working Hours and New Work Organisation». Brussel·les, ETUC/ETUI, 2-3 d'octubre de 1997.
- NOSOSCO (1997). *Social Protection in the Nordic Countries 1995. Scope, expenditure and financing*. Copenhaguen: Nordic Social Statistical Committee 7.
- OCDE (1995). «La excedencia por cuidado de los hijos en los países de la OCDE». A: *Informe Perspectivas del empleo 1995*. Madrid: Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo.
- OIT (1997). «Informe V (1) Protección a la maternidad en el trabajo. Revisión de la Convención sobre la Protección de la Maternidad (Revisada, 1952, N.º 103) y de la Recomendación 1952 (N.º 95). 5.º punto en la agenda de la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo». [<http://www.ilo.org>]
- (1999). «Conferencia Internacional del Trabajo. 87ª reunión. Conclusiones propuestas con miras a la adopción de un nuevo convenio sobre la protección de la maternidad». [<http://www.ilo.org>]
- PEDERSEN, Lisbeth (1996). «The Effect of Leave Schemes on Unemployment and Employment». Treball preparat per a la conferència de l'EALE. Creta, 1996.
- PONS, María; BALLESTER, María Amparo (1997). «Maternidad y responsabilidades familiares». A: PÉREZ DEL RÍO, Teresa [coord.]. *La discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (Estudios del Instituto de la Mujer; 50)
- ROSTGAARD, Tine; FRIDBERG, Torben (1998). *Caring for Children and Older People. A Comparison of European Policies and Practices*. Copenhaguen: The

Danish National Institute of Social Research 98: 20. (Social Security in Europe; 6)

SCHMIDT, H. (1998). «Leave and Entry Models as Life Time Policy Instruments». Report del *workshop 2: «Labour Market Policies and Paid Leave Models»*. ETUI Conference: «Towards Life Time Working Hours». Brussel·les, novembre 1997.