

Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar

J. MACINNES

RESUMEN

El debate sobre la conciliación de la vida laboral y familiar ha adquirido importancia en muy poco tiempo, tanto en España como en el resto de Europa. Por eso, la discusión está plagada de ideas poco desarrolladas o incluso engañosas. A veces estas ideas parecen tener que ver más con las aspiraciones o convicciones de los interlocutores sociales que con los datos empíricos sociales o económicos. A través de la discusión de diez «mitos» (en sentido sociológico) frecuentes en este debate, se intenta analizar en más profundidad qué podría constituir la conciliación de la vida laboral y familiar, y también, cuáles serían los principales obstáculos que dificultan dicha conciliación. Finalmente, se hace una reflexión sobre lo que podemos aprender de estos diez mitos.

Palabras claves: Trabajo; familia; fecundidad; empleo femenino; estado de bienestar.

Ten myths about work life balance

ABSTRACT

The debate over work-life balance has come to prominence quite suddenly both in Spain and elsewhere in Europe. Because of this the discussion has often been plagued by ideas that are ill thought out or even misleading. At times these ideas seem to have more to do with the beliefs and aspirations of the social partners than with the empirical social or economic evidence. Through discussing ten «myths» (in the sociological sense of the term) which frequently arise in the course of this debate, I try to analyse in greater depth what the conciliation of work and family life might comprise, and what are the major difficulties confronting such a conciliation. Finally I reflect on what we might learn from these ten myths.

Key words: Work; family; fertility; female employment; welfare state.

REFERENCIA NORMALIZADA

MACINNES, J. 2005. «Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar». *Cuadernos de Relaciones Laborales*.

MACINNES, J. 2005. «Ten myths about work life balance». *Cuadernos de Relaciones Laborales*.

SUMARIO: 1. La CVLF ha surgido como problema porque en la actualidad, la gente tiene que trabajar más horas. 2. La CVLF ha surgido como problema porque el trabajo remunerado se ha hecho más intenso. 3. El aumento del empleo femenino ha causado la baja fecundidad en España. 4. Hay más madres que trabajan en España que nunca. 5. El hecho de que los hombres no hagan tareas domésticas empeora tanto la CVLF así como la fecundidad. 6. La gente no puede permitirse tener más hijos en España. 7. Si España gastara más en una política a favor de la familia, ayudaría la CVLF y mejoraría la fecundidad. 8. Son los padres los que más desean conciliar la vida laboral y familiar. 9. La CVLF tiene sentido en términos empresariales. 10. Si no hay CVLF, el envejecimiento y la disminución de la población llegarán a destruir el estado de derecho. 11. Conclusiones. 12. Referencias

El tiempo ya se ha convertido en una moneda. No pasa, se gasta. (Thompson 1967: 61)

Lo que hay que salvaguardar no es tanto «el derecho a trabajar de la mujer casada» sino «el derecho de la mujer trabajadora a casarse y tener hijos» (Myrdal 1968 [1939])

En España como en el resto de Europa el debate sobre la conciliación de la vida laboral y familiar (de aquí en adelante CVLF) ha ocupado un lugar importante en muy poco tiempo. Hace unos diez años apenas se conocía este concepto, y ahora apenas pasa una semana sin que se publique un nuevo informe sobre el tema, mientras que todos dicen apoyar la idea, tanto los empleadores como los sindicatos, tanto el Partido Popular como el Partido Socialista Obrero Español. Se trata de un concepto que parece tener una relevancia especial en el caso de España por dos motivos: el aumento reciente y rápido en el empleo femenino a partir de una base muy modesta, y la reducción a la mitad de la tasa de fecundidad, que ha pasado de ser la segunda más alta de Europa a estar entre las más bajas del mundo. Sin embargo sigue estando poco claro, por decirlo suavemente, en qué consiste exactamente la CVLF y cómo podría lograrse. Como suele ocurrir, en el debate sobre el tema se tiende a dar por hecho ciertas cosas o llegar con demasiada facilidad a unas conclusiones que superficialmente parecen atractivas o que se hacen eco de la experiencia cotidiana pero, tras algo de reflexión, resultan ser engañosas o parciales, o simplemente no están avaladas por los datos empíricos disponibles.

Por lo tanto, el presente artículo establece diez «mitos» sobre la CVLF que parecen particularmente relevantes en el caso español, aunque también son relevantes en toda Europa en general. Por lo tanto, en este artículo se hace referencia sobre todo a los datos procedentes de España, pero también del resto de los países de Europa. El utilizar la palabra «mitos» no significa que sean «falsedades», sino más bien argumentos, ideas o suposiciones que son engañosas en el sentido de que no representan de forma fiel lo que podemos inferir basándonos en los mejores datos empíricos, o por el hecho de que en ellas se suponen o se deducen hechos refutables o que no son fidedignos. Los «mitos» son importantes por constituir datos sociológicos en sí; ofrecen datos sobre a lo que los distintos grupos sociales les gustaría creer como cierto, o sobre las formas muy simples de explicar procesos de cambio social muy complejos que pueden legitimar sus apreciados valores, o al menos no modificarlos. Después de repasar estos diez «mitos» se ofrece una conclusión muy breve que resume algunos de los argumentos del artículo.

1. LA CVLF HA ADQUIRIDO IMPORTANCIA PORQUE EN LA ACTUALIDAD LA GENTE TIENE QUE TRABAJAR MÁS HORAS

Se han utilizado tanto datos de encuestas cuantitativas como estudios de casos de Europa y Norteamérica para sostener que el aumento de la jornada laboral, la flexibilidad horaria impulsada por los empleadores y la intensificación del trabajo han llegado a trastornar la vida familiar de una manera nueva, y al hacer que el trabajo en la sociedad contemporánea sea menos compatible con la vida familiar de lo que lo era antes, han llegado a generar un debate sobre la CVLF (Hochschild 1997; Kodz, Kersley et al. 1998; Burchell, Day et al. 1999; Green 2001; Paoli and Merllie 2001; Dex 2003; Fagan 2003; Palomba 2003; Rubery, Ward et al. 2003?). El argumento de que es más difícil conciliar el trabajo con la «vida» debido al aumento de la jornada laboral puede ser correcto en el caso de ciertos grupos de trabajadores, como los que trabajan en sectores de la industria con mayor competencia debido a la globalización o la innovación tecnológica, o los que tienen bajos niveles de cualificaciones y tienen que enfrentarse a una mayor competencia en el mercado laboral, lo que desde luego es cierto para las mujeres. En todos los países Europeos hay más mujeres que trabajan, más mujeres que trabajan más horas, y más mujeres que desarrollan su propia carrera profesional en el mercado laboral en lugar de simplemente trabajar ocasionalmente cuando así lo permiten sus responsabilidades familiares. Sin embargo, el aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral es, desde luego, algo deseable desde el punto de vista de la igualdad: sólo surge el problema de la CVLF si faltan formas flexibles de combinar esta dedicación al mercado laboral con otras obligaciones tales como el cuidado de los hijos, *tanto* para las mujeres *como* para los hombres.

De hecho, los datos de la OCDE muestran que las jornadas laborales de los hombres (lo cual es lo importante dado que una participación más igualitaria en el mercado laboral significa que sus horas deben *disminuir*) efectivamente han disminuido, tanto en España como en otras partes de Europa, a lo largo de los últimos veinticinco años. La edición más reciente de *Employment Outlook* (OCDE 2004) lo muestra con un nivel de detalle considerable, y otros autores han llegado a la misma conclusión (Bosch 1999). Además, paradójicamente, uno de los pocos países en los que no se han reducido mucho las horas de trabajo de los hombres es Suecia, que normalmente se ve como un país pionero en la CVLF y los temas de igualdad entre los sexos. Desde 1970, la media de horas por trabajador se ha reducido en un 17% en la Europa de los 15, en un 25% en Alemania, y en un 9% en la OCDE en su conjunto, pero sólo en un 3% en los Estados Unidos y aún menos (1%), en Suecia (OCDE 2004: tabla 1.3). Como se ve en la tabla 1, España está dentro del pelotón de los países europeos en la reducción de horas en los últimos diez años. Los datos de España, procedentes de la Encuesta de Población Activa (EPA), también muestran que desde 1987 las horas trabaja-

das por los hombres se han reducido una media de aproximadamente una hora hasta llegar a las 41,7 horas en 2004.

Tabla 1 Cambios en horas anuales por trabajador varón: Europa 1990 – 2002.

País	
Irlanda	-17,4
Países Bajos	-10,6
Bélgica	-10,0
Portugal	-8,7
Francia	-8,4
Alemania	-7,4
España	-6,7
Reino Unido	-4,5
Italia	-4,4
Grecia	-2,7
Dinamarca	-1,6
Austria	-1,4
Suecia	-0,1
Finlandia	+1,7

Fuente OCDE (2004) Anexo estadístico.

Las parejas dedican menos horas al trabajo remunerado en España que en la mayor parte de los demás países europeos, una media de 54 horas comparada con la media europea de 62 (Bielenski, Bosch et al. 2002). Sin embargo, no se explica tanto porque trabajen menos horas (aunque también es el caso) sino porque es menos probable que las mujeres sean económicamente activas (Bielenski, Bosch et al. 2002). Es evidente que la cantidad total de horas de trabajo no lo es todo. Otro factor importante es el horario (cuándo hay que trabajar a lo largo de la semana y qué semanas del año hay que trabajar); la flexibilidad (cuánta autonomía tienen los trabajadores para variar sus horarios y adecuarlos a sus necesidades o, a la inversa, cuánta flexibilidad tiene el empleador para alterar el horario de los trabajadores con poca antelación para responder a las necesidades del negocio o del servicio público) y el reparto de las horas a lo largo de la vida profesional y la personal. En un mercado laboral caracterizado por la gran desigualdad entre el poder de negociación de los «internos» en situación de seguridad y el de los «externos» con contratos precarios, es bien posible que éstos últimos se enfrenten a condiciones que empeoran en términos relativos, y al mismo tiempo es más probable que estos sean los trabajadores más jóvenes y susceptibles de formar familia. Las disminuciones medias en las horas de trabajo pueden ser el

resultado de la capacidad de los trabajadores de mayor edad de reducir las horas de trabajo, capacidad que no está disponible para sus compañeros más jóvenes (cuyas posibilidades de estar formando o pensando en formar familias son mayores).

Desde el punto de vista de la CVLF, España tiene la ventaja de tener unas jornadas escolares relativamente largas y unos horarios comerciales relativamente amplios, pero la desventaja de contar con vacaciones escolares muy largas, jornadas laborales prolongadas y muy poca disponibilidad de trabajo a tiempo parcial. Tampoco está claro hasta qué punto las estadísticas oficiales reflejan con precisión las tendencias en cuanto a horas extras «voluntarias» no retribuidas en el sector privado de servicios. No obstante, la CVLF debería consistir en cómo alentar o exigir a los empleadores que ofrezcan horarios y jornadas para las madres y los padres que sean compatibles con el cuidado de los hijos pequeños y que no perjudiquen sus perspectivas profesionales si se comparan con otros que no tienen dichas responsabilidades.

2. LA CVLF HA ADQUIRIDO IMPORTANCIA PORQUE EL TRABAJO REMUNERADO ES MÁS INTENSO

Es difícil medir la intensidad del trabajo. Se trata de un fenómeno inherentemente subjetivo y sujeto al sesgo de recuerdo. A menudo la gente tiende a recordar el pasado de forma indebidamente positiva para hacer comparaciones y mejorar un presente que se puede calificar de insatisfactorio. También puede variar la intensidad del trabajo a lo largo de la vida de una persona sin que se produzca un cambio medio a lo largo del tiempo para todos los trabajadores. Así, los trabajadores van envejeciendo y pueden adquirir más experiencia y capacidades y ser más útiles para sus empleadores, asumiendo así más responsabilidades, y por lo tanto trabajando con más intensidad. Esto puede ocurrir mientras los trabajadores mayores y más cualificados van jubilándose y van siendo sustituidos por otros menos experimentados, sin que exista ningún cambio medio en la intensidad del trabajo.

En España, al igual que en el resto de Europa, los trabajadores indican que trabajan más duro que antes. Una encuesta del Eurobarómetro de 1996 (Reif y Marlier 2002) preguntaba a los empleados si había habido «cambios significativos» en sus trabajos con respecto a hacía cinco años. Alrededor de la mitad o más de los trabajadores a tiempo completo pensaban que habían aumentado los niveles de cualificaciones, que el esfuerzo realizado era mayor, que habían crecido la responsabilidad y la flexibilidad y que su trabajo era más estresante. El resultado total mostró que los cambios habían sido leves o inexistentes. Sin embargo, aquellos que pensaban que había habido cambios no reflejaban una satisfacción en su trabajo muy inferior a la de los que no lo pensaban, salvo, como era de esperar, en lo referente a las horas de trabajo y la cantidad del mismo (MacInnes 2005).

Las tablas 2 y 3, que se basan en la encuesta del tercer programa ISSP sobre familia y roles de género, emprendida en 2002 (*Zentralarchiv Für Empirische Sozialforschung* 2004), también revelan bastantes datos *prima facie* de un desequilibrio generalizado entre vida y trabajo en Europa. Aunque en España hay menos trabajadores que en el resto de Europa que digan que su trabajo es estresante, en el sentido de que hay demasiado que hacer en el tiempo disponible, es más frecuente que un trabajador español se describa como alguien que llega a casa demasiado cansado por el trabajo como para cumplir con otras obligaciones, y esto es así sobre todo en el caso de la mujer en España.

Tabla 2 Porcentajes de acuerdo con «Hay tantas cosas que hacer en el trabajo que nunca acabo con todas»: Europa 2002, trabajadores entre 20 y 60 años.

%	Hombres	Mujeres
Portugal	82,1	79,2
Alemania (ex RDA)	60,8	64,9
Irlanda	60,2	41,4
Alemania (ex RFA)	59,3	54,7
Gran Bretaña	59,3	55,4
Suiza	59,3	42,2
Irlanda del Norte	57,1	54,3
Polonia	56,6	61,0
Todos	52,3	49,2
Noruega	50,0	49,5
Austria	49,7	47,4
Francia	48,8	41,6
Flandes	48,5	48,8
Suecia	46,6	52,9
Dinamarca	46,5	45,9
Finlandia	46,5	47,5
Eslovenia	44,7	47,6
Países Bajos	43,5	36,1
República Checa	42,2	38,1
Eslovaquia	42,0	40,3
Letonia	41,1	38,1
Hungría	39,7	34,0
Bulgaria	39,1	32,1
Chipre	38,9	33,3
España	37,0	39,3

Fuente: Cálculos del autor basados en el III programa ISSP sobre familia y roles de género.

Tabla 3 «Vuelvo a casa demasiado cansado/a para hacer las tareas que hay que hacer» al menos varias veces a la semana: Europa 2002, trabajadores entre 20 y 60 años.

%	Hombres	Mujeres
Hungría	31,2	32,5
Bulgaria	29,8	29,0
España	29,1	35,4
Eslovaquia	26,8	27,5
Gran Bretaña	20,5	27,0
Polonia	20,0	28,0
Noruega	19,1	17,7
Todos	18,6	23,2
Letonia	18,5	21,0
Francia	18,4	22,9
Portugal	18,4	32,6
Eslovenia	17,8	26,8
Suecia	17,2	25,0
Países Bajos	16,2	13,1
Dinamarca	16,1	17,5
Alemania (ex RFA)	15,7	18,5
Irlanda del Norte	15,4	18,8
Flandes	15,2	14,8
Irlanda	14,1	14,3
República Checa.	13,5	11,7
Alemania (ex RDA)	10,0	20,1
Finlandia	8,7	13,0
Austria	8,1	13,7
Suiza	5,5	9,8
Chipre	5,3	6,3

Fuente: Cálculos del autor basados en el III programa ISSP sobre familia y roles de género.

La encuesta ISSP formuló ocho preguntas relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar de los encuestados, y los resultados de los que realizaban un trabajo remunerado y tenían pareja, un hijo o ambos en casa, aparecen en la tabla 4. Confirman que muchos de los trabajadores señalan un «desequilibrio» y que sufre más la «vida familiar» que la «vida laboral». Muy pocos dicen tener dificultades en cumplir sus obligaciones profesionales por sus compromisos familiares. Sin embargo, resulta difícil encontrar datos que muestren que esta situación es algo nuevo o algo que haya empeorado a lo largo de las últimas décadas. Lo que sí es nuevo es la terminología de la CVLF que se utiliza para describir el fenómeno.

Tabla 4 Europa 2002: Informes sobre la CVLF, trabajadores con pareja, hijo o ambos.

	De acuerdo o muy de acuerdo
Hay tantas cosas que hacer EN CASA que a menudo se me acaba el tiempo antes de acabar con todas.	54,5
Mi vida EN CASA raramente es estresante.	52,0
Hay tantas cosas que hacer EN EL TRABAJO que a menudo se me acaba el tiempo antes de acabar con todas.	51,8
MI TRABAJO raramente es estresante.	25,6
En los últimos tres meses ha sucedido que....	<i>Varias veces a la semana /al mes</i>
He vuelto del trabajo demasiado cansado/a para hacer las tareas que había que hacer	51,3
Me ha resultado difícil cumplir con mis responsabilidades familiares por la cantidad de tiempo que he pasado en mi trabajo.	32,3
He llegado al trabajo demasiado cansado para poder desempeñar mi labor por las tareas domésticas que había realizado.	8,4
Me ha sido difícil concentrarme en el trabajo por mis responsabilidades familiares	8,3

Fuente: Cálculos del autor basados en el III programa ISSP sobre familia y roles de género.

3. EL AUMENTO DEL EMPLEO FEMENINO HA CAUSADO LA BAJA FECUNDIDAD EN ESPAÑA

La fecundidad en España se ha reducido en más de un 50 por ciento durante las últimas tres décadas. A lo largo del mismo periodo, el empleo femenino ha aumentado de forma muy acusada, lo que ha llevado a muchos a la conclusión de que las dos cosas están relacionadas (p.ej. Gómez y Martí 2004). Después de

todo, trabajar fuera del hogar y cuidar a los hijos en edad preescolar son actividades que están directamente en conflicto, por lo que esto parece plausible. Sin embargo, la correlación no es lo mismo que la relación causa-efecto. La relación entre empleo femenino y fecundidad es compleja, y una razón nada desdeñable es que aparte de *sustituir* a los cuidados infantiles, el empleo femenino también los *facilita*, entre otras cosas por el aumento de ingresos que proporciona. El papel desempeñado por la feminización del empleo en la caída de las tasas de fecundidad en toda Europa ha sido objeto de un debate candente. (Ahn y Mira 1998; Castles 2003; Sleebos 2003). Parte del problema estriba en distinguir entre los *datos transversales* que comparan la realidad de distintos países en momentos parecidos, utilizados por Ahn y Mira (1998) y Castles (2003); y los *datos longitudinales* que examinan el comportamiento de distintas cohortes en un mismo país pero en distintos momentos. Los datos transversales muestran efectivamente que si comparamos la relación entre la fecundidad y el empleo femenino en unos países y otros, vemos que dicha relación se ha invertido en las últimas tres décadas. Hace treinta años, los países con bajas tasas de empleo femenino eran los que tenían altas tasas de fecundidad y *vice versa*. Ahora es justo al contrario: los países con mayor fecundidad también tienen más empleo femenino, al menos entre los países de la OCDE o en Europa.

Sin embargo, sería un error estadístico elemental sacar conclusiones de esta nueva relación *transversal* entre países y trasladarlo a lo que podría ocurrir *dentro* de los países en el futuro (Engelhardt y Prskawetz 2002). Dicha relación no significa, por ejemplo, que el aumento en el empleo femenino haría subir la fecundidad. De hecho, se cuenta con datos directos que muestran lo contrario. En la mayor parte de los países europeos a lo largo de las últimas dos décadas, sucesivas cohortes de mujeres han tenido tasas más altas de empleo y tasas menores de fecundidad. (OCDE 2001; MacInnes 2003). Todos los datos transversales nos indican que una tasa alta de empleo femenino (como la de Suecia por ejemplo) no supone *en sí* ninguna barrera a una fecundidad alta, aunque pueden hacer falta otras relaciones e instituciones sociales para que ambos parámetros sean compatibles.

Otra complicación es que una parte de la caída de las tasas de fecundidad se debe a cambios en el momento de los partos. En sucesivas generaciones las mujeres han sido más proclives a tener sus hijos más tarde, lo que hace que la tasa de fecundidad del periodo total que se suele utilizar para seguir las tendencias de fecundidad sea una medida poco fiable. Ello se debe a que sobreestima las caídas de la fecundidad porque sólo puede suponer que el comportamiento futuro de las mujeres más jóvenes (incluyendo a las que están actualmente postergando el nacimiento de su primer hijo) será igual al de las cohortes anteriores (Lesthaeghe 2001).

Además, también sabemos que existe una relación negativa entre la fecundidad y el *desempleo* femenino (Boca, Pasqua et al. 2004). Por lo tanto, lejos de ser «causada» por el empleo femenino, la bajada acusada de la fecundidad en España

puede tener más que ver con que el empleo femenino no haya aumentado a una velocidad suficiente, lo que significa que las tasas de desempleo femenino e inactividad económica se han mantenido más altos en España que en el resto de Europa.

4. HAY MÁS MADRES QUE TRABAJAN EN ESPAÑA QUE NUNCA

No se trata de un mito, en el sentido de que la aseveración es correcta desde el punto de vista empírico. Si definimos las madres trabajadoras como todas las que tienen empleo y un hijo menor de 16 años en casa, entonces actualmente hay alrededor de dos millones cuatrocientas mil madres trabajadoras en España, comparado con un millón setecientas mil hace veinticinco años. Es más probable que una madre tenga un empleo hoy que en ningún otro momento del pasado. No obstante, dicha aseveración es engañosa ya que produce la sensación de que el peso demográfico de la mujer en la población laboral va en aumento. La proporción de mujeres de todos los grupos de edad que son madres está disminuyendo, dado que el aumento en el número de mujeres que no tiene hijos (o bien de forma permanente, o bien transitoriamente, lo que resulta en el aumento de la edad de la madre al nacer su primogénito) ha sido un factor fundamental en la caída de las tasas de fecundidad.

El resultado neto de estas dos tendencias en España ha sido que el número de madres empleadas ha crecido con menos rapidez que el empleo femenino y el empleo total en las últimas décadas, tal y como se ve en la Tabla 5. El cambio para los padres ha sido aún más considerable. Para el 2002, había más de un millón de padres menos con empleo que hacía 25 años, lo que significa que ha habido una reducción significativa en la proporción de trabajadores que son padres de niños o niñas dependientes o en edad preescolar (cabe suponer que estos padres podrían tener un interés especial en las medidas de la CVLF). Al mismo tiempo, la proporción de trabajadores que nunca han vivido en un hogar en el que había que cuidar niños o niñas pequeños (y que cabe suponer que estarían relativamente poco interesados en las medidas de CVLF diseñadas para facilitar el cuidado de estos niños) no sólo ha aumentado, sino que supone una proporción mayor de trabajadores en España que en ningún otro país Europeo, como se desprende de los datos de la Encuesta Social Europea (ESS) (Tabla 6). Esto puede ayudar a explicar por qué, en contraste con lo ruidoso de la retórica pública, no hay casi ningún convenio colectivo en España que tenga mínimamente en cuenta la CVLF {Comajuncosa, 2004 #128. Este punto se tratará más adelante.

**Tabla 5 Estatus en el Mercado laboral según obligaciones familiares:
España 1997 y 2002 (EPA 2º trimestre).**

	16-64	16-64 con 1+ hijos	%	Empleados	Empleados 1+ hijos	%
Hombres						
1977	10,546	6,346	60,2	8,493	5,324	62,7
2002	13,623	5,029	36,9	10,083	4,144	41,1
Δ 77-02	3,077			1,590	-1,180	-21,6
Δ 77-02%	29,2			18,7	-22,2	-34,4
Mujeres						
1977	10,889	6,304	57,9	3,368	1,682	49,9
2002	13,523	5,246	38,8	6,055	2,351	38,8
Δ 77-02	2,634			+2,687	+669	-11,1
Δ 77-02%	24,2			79,8	39,8	-22,2

Fuente EPA. Cálculos del autor. «Empleados con niños» se refiere a los que tienen trabajo remunerado en hogares con uno o más miembros menores de 16 años.

Tabla 6 Europa 2001. Composición de la mano de obra empleada

Porcentaje de los que trabajan siendo:	(a)	(b)	(N)
(a) madres con niños menores de 7 años en el hogar o padres con niños menores de 7 años y cuyas parejas trabajan.			
(b) personas que nunca han tenido hijos (incluye los hijos de la pareja, los hijos adoptivos o en tutela, o hijastros) viviendo en su hogar.			
Países Bajos	11,5	35,1	1327
Dinamarca	11,1	26,4	949
Noruega	10,4	26,0	1381
Portugal	9,2	25,3	761
Suecia	9,2	26,7	1215
Irlanda	8,9	34,7	1112
Bélgica	8,5	30,2	989
Reino Unido	7,6	34,1	1111
España	6,5	41,2	749
Finlandia	6,2	30,2	1083
Suiza	5,6	36,9	1298
Italia	5,6	36,7	593
Grecia	5,2	33,6	1056
Austria	3,2	28,8	1280
Alemania	2,8	34,9	1478

Fuente ESS 2002. Cálculos del autor.

5. EL HECHO DE QUE LOS HOMBRES NO HAGAN TAREAS DOMÉSTICAS EMPEORA LA CVLF Y REDUCE LA FECUNDIDAD

En un estudio reciente del Consejo Económico y Social, *Panorama sociolaboral de la mujer en España* (CES 2004), se dio a entender que el hecho de que los hombres españoles se negaran a implicarse más en las labores domésticas y los cuidados de los hijos está en la raíz de los problemas de la CVLF, siendo decisivo tanto para la desigualdad laboral entre los géneros como para la baja fecundidad:

Así la acumulación del ejercicio de responsabilidades familiares y laborales recae en mucho mayor medida sobre las mujeres. Y no solo eso, sino que se agudiza en momentos decisivos para el desarrollo futuro de ambas facetas, por la coincidencia de formación de la familia y la crianza de los hijos y de consolidación de la carrera profesional, en un modelo de organización laboral y social que, en buena medida, sigue girando en torno al patrón clásico de participación laboral casi exclusivamente masculina.

Según se afirmaba en el boletín el resultado es que, en casos extremos, la mujer elige o bien abandonar el mercado laboral, al menos de forma temporal, o bien postergar el tener hijos, quizá para siempre, para consolidar su vida profesional. Puede que esto sea una descripción exacta, pero apenas es achacable al machismo español (un blanco más cómodo para el estado, los empleadores y los sindicatos que sus propias políticas y acciones).

El reparto de las tareas domésticas entre sexos en España es extremadamente desigual. Los hombres se dedican mucho menos a las labores de la casa y al cuidado de los hijos que las mujeres, y según la encuesta ISSP de 2002, incluso la inmensa mayoría de los propios hombres creen que deberían hacer mucho más de lo que actualmente hacen. Hay una brecha tremenda entre las declaraciones de la gente a favor de una familia igualitaria en la que las tareas domésticas (no remuneradas), los cuidados de los hijos, las obligaciones de los padres y el empleo se repartan de forma igualitaria entre los dos sexos, y la realidad de cómo las parejas organizan sus vidas. Sin embargo, esta constatación deja de lado dos matizaciones importantes. En primer lugar, España apenas se diferencia en este sentido de otros países en Europa. Está justo en la media Europea si se mide según los informes de las parejas en edad de tener hijos, a pesar del hecho de que hay menos mujeres en España en este grupo de edad que trabajen de forma remunerada que en otros países (Tabla 7). En segundo lugar, los datos apuntan a una convergencia significativa entre los sexos a lo largo del tiempo. En el caso de los Estados Unidos, esto se puede ver directamente comparando los estudios sucesivos sobre la asignación del tiempo (Robinson and Godbey 1999), mientras que en Europa lo podemos inferir si comparamos los resultados de las parejas de distintas edades. Las parejas más jóvenes dividen las tareas de forma mucho más igualitaria. Si comparamos los resultados de las rondas de 1994 y 2002 de la Encuesta ISSP sobre familia y roles de género, podemos estar bastante seguros

de que se trata de un efecto de cohorte y no de un efecto del curso de la vida. Es cierto que el macho ibérico de la película de Almodóvar *Qué He Hecho Yo Para Merecer Esto* sigue existiendo, pero cada vez en menor número.

**Tabla 7 El reparto de las tareas domésticas entre sexos.
Parejas de edades entre 25 y 45 años.**

(Igualdad de género = 0.0; el varón no participa = -2)	Media	Desviación estándar
Suecia	-0,52	.57
Finlandia	-0,60	.57
Dinamarca	-0,64	.63
Noruega	-0,65	.54
Gran Bretaña	-0,76	.63
Eslovenia	-0,77	.67
Letonia	-0,79	.56
Suiza	-0,83	.72
España	-0,87	.78
Media	-0,88	.65
Irlanda del Norte	-0,88	.64
Alemania (ex DRA)	-0,90	.60
Alemania (ex RFA)	-0,91	.60
Irlanda	-0,94	.68
Francia	-0,94	.64
Eslovaquia	-0,97	.59
Flandes	-0,97	.63
Austria	-1,04	.74
Hungría	-1,04	.59
Bulgaria	-1,09	.67
Portugal	-1,09	.66
República Checa.	-1,10	.61
Chipre	-1,12	.64

Fuente III programa ISSP sobre familia y roles de género. Las puntuaciones se han calculado conforme a las respuestas a cinco preguntas sobre quién hacía las tareas tradicionalmente «femeninas» (hacer la colada, cuidar a los familiares enfermos, hacer la compra, limpiar en el hogar, preparar la comida principal del día). La respuesta «siempre el hombre» puntuaba +2; «suele ser el hombre» puntuaba +1; «los dos por igual», 0; suele ser la mujer», -1; »siempre la mujer», +2. La media para todas las tareas de todas las parejas genera la media por país.

Estos cambios de comportamiento vienen mano a mano con los cambios de actitudes aunque, claro está, las actitudes y el comportamiento no son una misma cosa y el *comportamiento* está sistemáticamente rezagado tras las *actitudes* (Valiente 1997). No hace mucho, en 1988, la mayoría de adultos en España estaba de acuerdo con el principio central de la ideología del hombre como cabeza de familia: «El trabajo de un hombre es ganar dinero; el de una mujer es cuidar del hogar y de la familia». Ya en el 2002, según el «Barómetro» N° 2448 del CIS, sólo la cuarta parte estaba de acuerdo con esta idea, y el 71% de los encuestados describían la familia ideal como una familia en la que «tanto el hombre como la mujer están empleados y comparten las tareas domésticas y el cuidado de los hijos». Es una buena descripción del modelo de producción y de reproducción de «dos ingresos y dos cuidadores» («*dual earner dual carer*») propuesto por Fraser (Fraser 1994) y Folbre (Folbre 1994) ¡y descrito por el primero hace tan sólo diez años como «utópico»! Como se ve en la tabla 8, el cambio de actitudes se ha producido rápidamente en Europa a lo largo de la última década. Sólo en Europa de Este se sigue creyendo ampliamente en los valores del hombre como cabeza de familia.

Tabla 8. «Es cosa de hombres trabajar y cosa de mujeres cuidar del hogar y de la familia» Porcentajes que están de acuerdo con la aseveración según el país, Europa 1994 y c2002.

País	% 2002	% 1994	Cambio
República Checa	47	53	-6
Bulgaria	44	65	-21
Hungría	39	56	-17
Polonia	36	67	-31
Austria	30	48	-18
Eslovenia	29	40	-11
Irlanda del Norte	27	29	-2
España	25	37	-12
Alemania Occ.	23	37	-14
Gran Bretaña	20	26	-6
Irlanda	19	35	-16
Alemania del Este	14	11	+3
Países Bajos	12	19	-7
Noruega	9	16	-7
Suecia	8	11	-3

Fuente: Análisis del autor basado en el II y III programa ISSP sobre familia y roles de género.

El caso es que los cambios del reparto entre los sexos del trabajo remunerado han llegado a sobrepasar los que se han producido en el trabajo no remunerado, aunque ello ha sucedido en todas partes y es lo que cabía esperar dado que las normas de igualdad son mucho más fáciles de imponer en la esfera pública que en la privada. El Estado puede exigir a los empleadores que no discriminen por motivos de sexo, pero sólo la presión normativa y la de los pares puede llegar a incidir en la organización de la vida doméstica de las parejas. Los hombres están realizando proporcionadamente más tareas domésticas y cabe esperar que aumente su aportación dado que lo que a menudo fomenta los cambios en el hogar son los cambios del propio mercado laboral. (MacInnes 1998).

6. LA GENTE NO PUEDE PERMITIRSE TENER MÁS HIJOS EN ESPAÑA

Myrdal (1968:119) ya mencionó el «engorro» que supone tener hijos en las sociedades modernas basadas en el mercado, engorro que tenía tres vertientes. Primero, los hijos cuestan dinero, tanto directa como indirectamente en forma de pérdida de ingresos. En segundo lugar, cuestan tiempo. Es difícil combinar el cuidado de los hijos con otras actividades. Los padres rara vez quieren que los recién nacidos les acompañen al lugar del trabajo u otros sitios donde el entretenimiento de los niños no es la actividad central. Y a los niños no les gusta ser arrastrados de tienda en tienda, por el monte, o al bar. Los recién nacidos suelen estar mal vistos en los cines, los teatros, los clubes o los restaurantes. El transporte público a menudo resulta complicado cuando hay escaleras fijas o mecánicas; el tráfico presenta un peligro constante. Estos dos costes, el tiempo y el dinero, se multiplican por una tercera vertiente a la que se debería prestar más atención: la índole intransferible o *específica del estatus* de padre y madre. Los hijos, y sobre todo los recién nacidos, se benefician de la continuidad de *quién* les cuida. Una sucesión de distintos cuidadores anónimos, por muy cualificados o bien dispuestos que estén, no basta (lo que explica, por cierto, la imposibilidad (pace Davis 1937) de «industrializar» ni la familia ni la reproducción de los niños). Por más «favorable a los hijos» que pueda ser la política del Estado o de las diversas institucionales públicas, los padres cargan inevitablemente con la mayor parte del engorro. Esto plantea dos preguntas: ¿Acaso hay motivos para pensar que dichos costes son mayores en términos relativos en España que en otros países? ¿Han aumentado de tal forma que puedan explicar la caída de las tasas de fecundidad o hacer que sea particularmente difícil establecer una CVLF?

Los datos de las encuestas sobre actitudes en España apenas podrían ser más claros. Ya se trate de personas que describen su propia experiencia y sus planes como padres o sus puntos de vista sobre el comportamiento y las actitudes de los demás, la razón más importante con diferencia que se cita para tener familias más pequeñas o no tener hijos es la falta de dinero, con la dificultad (sólo en el caso

de la mujer) de combinar la vida profesional con ser madre, como vemos en la Tabla 9 que muestra los resultados de la encuesta del CIS nº 2552 (2004), entre mujeres de 20 a 45 años de edad.

Tabla 9 Razones de tener menos hijos de los deseados o de decidir no tenerlos

¿Porqué algunas parejas no quieren tener hijos o tienen menos de los que realmente querían? (<i>multi respuesta; base – todas las mujeres</i>)	%
El coste económico	67
El empleo de la mujer	42
La pérdida de libertad de los padres	13
El pesimismo sobre el futuro	11
El trabajo que dan los hijos	9
Otras/ No sabe/ No contesta	2
N	1532
<i>Razones principales por las que se espera tener menos hijos de los deseados</i> (base- todas aquellas que esperan tener menos hijos de los deseados)	%
Ingresos insuficientes	38
Dificultades en coordinar el trabajo y los hijos	25
Falta de tiempo para cuidarlos	13
Imposibilidad de tener hijos	7
Demasiado mayor para tener (más) hijos	7
Miedo al embarazo o al parto	4
Los hijos limitan mucho la libertad	2
Problemas de pareja	2
No se espera tener pareja	1
Otra / No contesta	3
N	795

Estas respuestas tienen evidentemente mucha validez. Por ejemplo, la misma encuesta descubrió que el 90 por ciento de las mujeres de entre 20 y 45 años que tenían hijos dependientes en casa nunca había recurrido a pagar a cuidadores para sus hijos. La mayor parte recurría a familiares para cuidar de los hijos si, por ejemplo, querían salir por la noche. Aún así, la cuarta parte respondió que sim-

plemente no salía, presumiblemente porque no podían permitírselo o porque no tenían a mano ningún familiar que les pudiera ayudar. Sin embargo, habría que contrastar dichas respuestas con el hecho empírico del aumento sin precedentes del nivel de vida, que ha sido paralelo a la caída de la fecundidad en España en los últimos años. Esto apunta a que la percepción de cualquier barrera *económica* para lograr la CVFL o tener más hijos debe basarse en los cambios en los costes relativos de oportunidad y no en los costes absolutos. También tiene que ver con la economía del tiempo y, como sugieren los comentarios de Myrdal, con que ser madre o padre requiere un trabajo intensivo y el estatus es intransferible.

En distinta medida, tanto de cara al presente como de cara al futuro, los padres en potencia de la sociedad contemporánea intentan aplicar a su actividad los cánones de la racionalidad en lugar de la tradición. Pueden considerar que son los dueños de su «identidad» y que tienen un «proyecto de vida» que cumplir (Giddens 1991; Castells 1996). Mientras que antaño la gente tal vez entendía la vida en el contexto del destino, el estatus y las obligaciones, actualmente la conciben más bien como el desarrollo de proyectos de vida que ellos controlan y cuya realización puede evaluarse en unos términos similares a la racionalidad burocrática que puede aplicarse al diseño, la construcción o el marketing y mantenimiento de un automóvil. La literatura cada vez más abundante sobre la «sociedad del riesgo» (Beck, Giddens et al. 1994) y la «reflexividad» (Giddens 1991) puede comprenderse como un reconocimiento apenas crítico de este proceso, analizado por el difunto Ian Craib (Craib 1998) mejor que nadie. Dicha actividad se centra cada vez más en el yo, entendido como el objeto de varias formas de «crecimiento personal». Existe la promesa de una autonomía personal liberada para siempre del lastre de las tradiciones, las supersticiones, los dogmas religiosos u otras «obligaciones» caducas, para poder ir en pos de tan sólo las «relaciones puras», ya sea en la esfera privada o la pública. El hecho de que buena parte de este proceso se revista del lenguaje de la liberación y la emancipación no debe engañarnos y hacernos pensar que este tipo de auto-vigilancia representa una emancipación de la regulación social y no un mero cambio en las formas.

Esta evolución ha tenido dos consecuencias que atañen a la fecundidad y a la CVLF. En primer lugar, los proyectos de vida liberados de las obligaciones tradicionales (y entre ellas las patriarcales) pueden no dar prioridad a ser padres, o hacerlo a edades tempranas. Si se le da prioridad, ésta debe competir con un número cada vez mayor de posibilidades diferentes a medida que el nivel de vida y las oportunidades mejoran gracias al progreso económico. En segundo lugar, en tanto y cuanto los hijos pueden llegar a considerarse los futuros directores de sus propios proyectos de vida autónomos, su socialización puede llegar a parecer aún más compleja, costosa y consumidora de tiempo. Las tiendas de juguetes llegan a ser sustituidas por los llamados «*Early Learning Centres*» (centros de aprendizaje precoz), mientras que la supervisión y el apoyo emocional e intelectual de los hijos son vez más intensos y se convierten poco a poco en la norma y los

alumnos permanecen en el sistema escolar hasta edades cada vez más avanzadas. También aumenta el número de estudiantes de enseñanza superior y la edad de emancipación aumenta inexorablemente.

Estas dos consecuencias pueden verse también en el contexto de dos tendencias económicas más generales. La primera es que la innovación tecnológica aumenta la proporción del tiempo total de trabajo dedicado a las actividades en las que la innovación ha sido más lenta, o en las que ha sido imposible innovar, por su naturaleza – lo que Baumol definió como la actividad «tecnológicamente no-progresiva» (Baumol 1967). Paradójicamente, el tremendo abaratamiento de los productos y los servicios basados en la tecnología se hace más patente que el aumento crónico en el precio del resto. Como botón de muestra, tomemos por ejemplo la ópera en directo. Los avances tecnológicos apenas reducen el tiempo de mano de obra necesario para montar una producción, mientras que el tiempo necesario para consumir el producto permanece constante por definición, lo que hace que parezca prohibitivamente caro. Claro está que, al igual que casi todos los demás productos, se ha abaratado porque representa una proporción menor de la producción social total que aumenta inexorablemente. Sin embargo, parece más caro porque se ha abaratado menos que otros productos. De modo que la entrada más barata para la breve temporada de verano en la Royal Opera House de Londres en 1849 costaba unas 35 libras ;más o menos el equivalente de 25.210 libras en precios de 2000 si se toma como índice el PIB per capita!¹ En cambio, la ópera grabada no sólo existe, sino que se puede consumir simultáneamente con otras actividades y su precio es increíblemente barato, menos de un penique si se mide en precios de 1849.

Este segundo punto es pertinente porque la segunda tendencia a la que se alude en la cita de Edward Thompson al principio del artículo es la relación directa entre el progreso económico y la escasez del tiempo (Becker 1965; Linder 1970). El crecimiento económico o el aumento del nivel de vida puede considerarse también como una expansión de la gama de tipos de acción alternativos, lo que hace que el coste de oportunidad de una opción sea más alto que el de otra, aumentando así el valor del tiempo, que en sí no tiene precio aunque el tiempo de los demás sí, y se conoce como sueldo. Por lo tanto, las actividades que pueden delegarse en los demás o mercantilizarse pueden seguir abaratándose en términos relativos del mismo modo que las actividades tecnológicamente progresivas. Sin embargo, las actividades «físicamente inalienables» en las que debe estar presente el productor o el consumidor, se encarecen aún más porque requieren el *tiempo personal* que es cada vez más costoso (porque lógicamente es finito y fijo).

Criar a los hijos es la quintaesencia de una actividad tecnológicamente no progresiva y físicamente inalienable (por ser específica del estatus de padre y madre). Por buenas, económicas y fácilmente disponible que sean las distintas

¹ Estoy en deuda con Doña Julia Creed de la Royal Opera House por la información sobre los precios de entradas de tipo C19.

formas de educación y cuidados de los hijos, los padres tienen que realizar una buena parte de los mismos. Si no lo hacen, dejan de ser padres de verdad en cualquier sentido social de importancia. A pesar del continuo aumento en el nivel de vida, los costes económicos directos de tener hijos pueden disminuir, pero los costes de *oportunidad* siempre habrán de aumentar. Estos factores permiten entender lo que a primera vista puede parecer la paradoja de la importancia de los impedimentos económicos a tener hijos en una época en la que el nivel de vida aumenta rápidamente. Sin embargo sólo se entiende hasta cierto punto y términos generales, lo que resulta frustrante. Dichos factores muestran un contexto económico menos favorable a la fecundidad de lo que pudiera parecer a primera vista, pero pueden ayudar a explicar sólo una pequeña parte de los cambios en los niveles de fecundidad a lo largo del tiempo o entre Estados. Ello se debe a que tanto los actuales como los futuros padres y madres son extremadamente reticentes a describir su comportamiento de fecundidad como si de una planificación racional se tratara o algo asimilable a ello, al menos en lo que cuentan a los investigadores. Por ejemplo, según una encuesta del Reino Unido de 2000-1, dos tercios de las mujeres que acababan de ser madres describían sus embarazos como una «sorpresa» (University of London. Institute of Education. Centre for Longitudinal Studies 2004). Esto no solía significar que se tratara de un hecho imprevisto, sino que no había sido planificado de forma racional ni burocrática. Cuando este sea el caso, los factores económicos reflejan sólo una pequeña parte de la historia.

Lo que sí sabemos es que tener hijos, por lo engorroso e intransferible que es, supone un gran impedimento si se quiere competir en igualdad de condiciones en el mercado laboral con los que no los tienen. Tal y como se examina en la sección 9, se trata de un hecho crudo e irresoluble que el discurso de CVLF pasa por alto.

7. SI ESPAÑA GASTARA MÁS EN POLÍTICAS FAMILIARES, AYUDARÍA LA CVLF Y AUMENTARÍA LA FECUNDIDAD

La política familiar ha estado gravemente subdesarrollada y precariamente financiada en España. Ello se ha debido en parte al tiempo que se tardó en romper la asociación que se hacía entre las políticas en favor de la familia y el peculiar paternalismo de estado ofrecido por Franco. España gasta menos que prácticamente todos los países de Europa en el apoyo a los padres a través de ventajas fiscales y de la provisión de servicios: primas por hijo, ayudas a la maternidad y a la baja por maternidad, y plazas en las guarderías. Analizando únicamente los gastos sociales sin incluir la educación, el porcentaje de estos gastos destinado a ayudas a las familias con hijos varía desde un máximo del 17% en Suecia hasta un escaso 2% en España. Este tipo de ayudas, en combinación con una mayor igualdad de género en el mercado laboral, no solamente socializan parte de los costes de

criar los hijos, sino que permiten una mayor flexibilidad de las formas de familia, facilitando especialmente las familias monoparentales, ya que liberan a las madres de la dependencia automática de un patriarca para su sustento. Castles (Castles 2004) demuestra que, en contra de lo esperado, el neo-liberalismo y la globalización *no* han hecho descender la media de los gastos estatales citados.

Como han indicado Esping-Andersen (Esping-Andersen 1999) y otros, la paradoja de la retórica «familiarista» en España ha sido que la familia tuviera que afrontar sola la socialización de los riesgos que en otros ámbitos asumía el estado, precisamente por la incapacidad de la familia de afrontarlo en una sociedad industrializada. Es notorio que esta estrategia es estéril. Por ello, en el Congreso del Partido Popular del año 2002, el Presidente Aznar afirmó que el apoyo a las familias con niños debía ser la base de la política fiscal, del mercado laboral y de la política educativa para facilitar la CVLF: «Que los padres puedan tener los hijos que deseen y, al mismo tiempo, desarrollar sus profesiones». Ello permitiría afrontar la crisis provocada por la «catastrófica» situación demográfica, «una cuestión vital para nuestro futuro». La propia OCDE se ha hecho eco de esta afirmación de Aznar al sostener que «La conciliación trabajo/familia también es importante para las tendencias de población más a largo plazo ... es plausible que las mejoras en la conciliación trabajo/familia pudieran ayudar a mejorar tanto las tasas de empleo actuales como las tasas de fecundidad» (2001, 130).

La mejora de la política española de ayuda a la familia y su adecuada financiación es positiva en todos los aspectos, con la socialización de una mayor proporción de los costes del cuidado de los hijos, la protección de la progresión de la carrera profesional de los padres o de su seguridad en el trabajo, y la reducción de la pobreza infantil. Ello es loable desde una perspectiva de igualdad. No obstante, no tiene por qué desembocar en un aumento de la fecundidad, incluso puede ser preferible que ello *no* ocurra.

Hasta ahora, la mayoría de los estados con las tasas de fecundidad «más bajas entre las bajas» han sido los que ofrecen pocas ayudas públicas a las familias. No obstante, es probable que pronto se una a ellos Alemania, un estado que dedica recursos considerables a las políticas familiares (aunque de modo controvertido, puesto que su efecto neto es desalentar la actividad profesional de las madres). Algunos países con políticas familiares bien desarrolladas tienen tasas de fecundidad relativamente altas, como Francia o los países escandinavos (pero que coinciden con todos los países en que son tasas por debajo de las de hace tres décadas). No obstante, a otros no les va tan bien. El gasto de los EEUU en este ámbito es reducido, pero su tasa de fecundidad es mucho más alta que en ningún país europeo. Finalmente, es muy difícil hallar pruebas fidedignas de que *alguna* de las políticas públicas, ya sean las que transfieren recursos a las familias, o las que intervienen en el mercado laboral, altere las tasas de fecundidad a largo plazo. En términos generales, parece que hay pocas personas que a la hora de «planificar» los hijos tengan muy en cuenta las ayudas familiares: tienen en mente otras cosas.

No obstante, ello *no* quiere decir que el gasto en estos conceptos no contribuya a conciliar mejor la vida laboral y la vida familiar. Como sostiene Folbre (Folbre 1997), las políticas en material de natalidad que fracasan tienen una ventaja oculta, porque suelen transferir recursos a mujeres y niños que los necesitan. Claro que sus resultados mejoran en la medida en que no sean recursos consagrados simplemente a tener más hijos. Sus «vidas» se hacen más equilibradas sólo en la medida en que no se dedican a tener (más) hijos.

8. LOS PADRES SON LOS QUE DESEAN CONCILIAR LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

En buena parte del discurso sobre la CVLF existe una ambigüedad estudiada en cuanto a quién va dirigido. ¿Se dirige sobre todo a los padres, y en particular a las madres de hijos pequeños? ¿O se trata de «algo para todo el mundo», un mecanismo que permite a quien quiera reducir su dedicación al trabajo remunerado para liberar tiempo que pueda destinar a cualquier otra actividad?

Esto se puede comprobar mediante las reacciones al eje central de las políticas de CVLF: la reducción de jornada laboral. De hecho, hay varios estudios que confirman que el deseo de reducir o reprogramar la jornada laboral *no tiene mucho que ver con las obligaciones y las circunstancias familiares*. Con un poco de reflexión, se logra explicar lo que a primera vista parece un resultado inverosímil. En primer lugar, las familias en Europa con hijos pequeños ya reducen su tiempo de trabajo remunerado, sobre todo mediante una reducción de las horas de trabajo de la madre hasta menos de la jornada completa o retirándose temporalmente del mercado laboral, tal y como se ve en la Tabla 10, elaborada basada en la Encuesta Social Europea de 2001. Salvo en los países nórdicos donde las generosas bajas por maternidad y por paternidad hacen innecesario abandonar el empleo, muchas mujeres con hijos muy pequeños dejan de trabajar. Los hogares con hijos pequeños no sólo necesitan tiempo sino también dinero, y dado que muy pocos empleadores son proclives a ofrecer una reducción de la jornada laboral sin ninguna reducción en el sueldo a los padres de recién nacidos, es menos probable que se sientan atraídos por la flexibilidad horaria que los trabajadores de más edad y más acomodados. La generación ya canosa del «*baby boom*» ha amasado recursos a lo largo de sus vidas, tales como una casa en propiedad y otros bienes, y puede decidir reducir su dedicación laboral remunerada para tener más tiempo para disfrutar de actividades de ocio que pueden permitirse fácilmente, en términos económicos, pero para las que hasta ahora no habían tenido tiempo suficiente. A diferencia de las almas de Weber impulsadas por la ética protestante, pueden decidir disfrutar de algunos de los frutos de su trabajo antes de ser llamados al cielo. Esto explica la rápida disminución en las tasas de participación de los hombres y de las mujeres de más edad en la Europa contemporánea.

Tabla 10 Porcentaje de hogares en los que la mujer tiene empleo, según la edad del hijo menor. Europa 2001(ESS)

	0 a 3	4 a 6	7 a 17	18+	Sin hijos	N
<i>Austria</i>	35,2	69,1	76,8	74,4	69,6	1618
<i>Bélgica</i>	73,7	80,8	67,9	71,4	71,8	1376
<i>Suiza</i>	46,4	62,1	76,0	75,7	68,3	1430
<i>Alemania</i>	27,6	47,5	74,8	77,9	64,8	1731
<i>Dinamarca</i>	75,0	84,5	89,5	81,1	82,3	1118
<i>España</i>	47,7	50,0	47,1	61,0	52,0	1034
<i>Finlandia</i>	44,8	87,0	86,5	73,4	72,8	1245
<i>Reino Unido</i>	55,7	57,1	78,5	86,2	73,0	1148
<i>Grecia</i>	41,2	44,1	45	49,5	45,8	1568
<i>Irlanda</i>	57,4	57,4	56,4	70,8	60,3	1326
<i>Italia</i>	45,8	57,8	54,1	64,9	56,5	768
<i>Países Bajos</i>	64,7	64,5	70,8	79,5	71,4	1852
<i>Noruega</i>	67,8	84,7	87,3	77,3	78,8	1670
<i>Portugal</i>	65,5	75,5	72,1	73,8	71,7	1006
<i>Suecia</i>	70,3	76,9	86,5	73,9	77,6	1420

Podemos utilizar las variables de la CVLF en la anterior tabla 4 para construir una puntuación de cero a cien en la que cero representa las respuestas de los encuestados que reflejan una falta de conflicto entre la familia y el trabajo, y cien representa la máxima incompatibilidad posible. Para que las comparaciones sean sencillas, podemos examinar los encuestados menores de 60 años que vivan con otros familiares y que tengan trabajo remunerado (es decir, de los que cabe esperar que tengan que conciliar trabajo y familia). La variable resultante tiene una distribución casi normal.

Cabe esperar que la puntuación media de dicha variable cambie sustancialmente según circunstancias tales como el país, el sexo, la presencia de hijos en edad preescolar en el hogar, etc. Como se ve en la Tabla 11, de hecho hay una variación, pero es mucho menos considerable de lo que cabría esperar. No hay una diferencia media entre el hombre y la mujer, ni apenas cambios entre las distintas edades. En la encuesta del Reino Unido también se preguntó a los encuestados si preferirían trabajar menos horas. Al igual que en un estudio reciente de la Fundación Europea, los padres de hijos pequeños apenas preferirían una reducción importante de la jornada laboral.

Tabla 11 Puntuación media de CVLF según el país, el sexo, el tipo de hogar y la satisfacción con la vida familiar en general

País/ tipo de encuestado o hogar	Puntuación media CVLF	Desviación Estándar
Polonia	56,2	12,4
Portugal	55,4	10,9
Bulgaria	55,2	12,7
Eslovaquia	54,8	11,4
Francia	50,8	11,4
Gran Bretaña	50,7	10,3
Hungría	50,1	12,4
Flandes (Bélgica)	49,8	10,2
Europa	49,7	11,4
Suecia	49,2	9,7
Irlanda	49,1	8,7
Eslovenia	48,7	11,9
República Checa	48,4	11,6
Letonia	48,4	12,2
Dinamarca	48,4	10,3
Finlandia	48,2	10,5
España	48,1	12,3
Alemania (ex RFA)	47,9	10,8
Irlanda del Norte	47,5	10,7
Alemania (ex RDA)	47,0	10,3
Noruega	46,8	9,3
Chipre	46,6	8,6
Países Bajos	45,5	10,6
Suiza	45,2	8,7
Austria	43,4	11,0
<i>Número de hijos en edad preescolar en el hogar</i>		
Ninguno	49,4	11,3
Uno o más	50,9	11,6
<i>Todos los hombres</i>	49,7	11,2
<i>Todas las mujeres</i>	49,7	11,6

Según la encuesta Eurobarómetro de 1996 citada más arriba, el 11% de los hombres y el 14% de las mujeres dijeron que les gustaría trabajar menos horas con una reducción de sueldo *proporcional*. Sin embargo, tal y como se ve en la Tabla 12, los que más proclives eran a desear menos horas no fueron los que podrían sufrir problemas de CVLF, ya identificados anteriormente a partir de otras preguntas de la encuesta.

Tabla 12 Deseo de reducir la jornada laboral por satisfacción con la CVLF. UE15 1996

% dispuestos a trabajar menos horas por un sueldo menor	Hombres	Mujeres
<i>Insatisfechos con el número de horas de trabajo, etc.</i>	11,1	13,4
<i>Todos los demás</i>	13,4	14,3
N (ponderado)	4553	3249

Fuente: Cálculos del Autor basados en el Eurobarómetro 44.3

Tabla 13 Deseo de tener más tiempo para la familia, según tipo de hogar y país

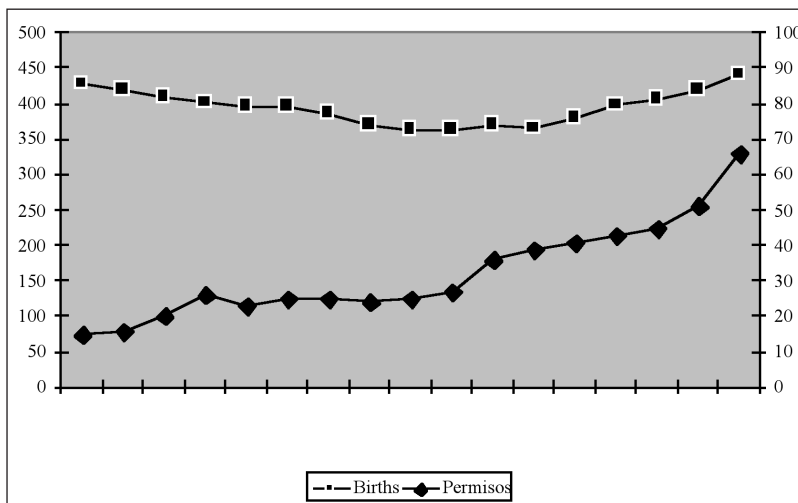
Preferencias de tiempo de los trabajadores a tiempo completo por tipo de hogar (ISSP 1997)	Hogares con hijos			Hogares sin hijos			
	% que quieren mucho más tiempo con la familia	y mucho menos tiempo en el trabajo bajo remunerado	y menos horas incluso si el sueldo es menor	% que quieren mucho más tiempo con la familia	y que quieren menos tiempo de trabajo remunerado	y prefieren menos horas y menos sueldo	N sin ponderar
Francia	49,5	8,5	6,7	32,6	8,3	3,1	593
Gran Bretaña	49,0	17,2	3,1	32,3	10,1	2,6	434
Portugal	47,2	4,5	2,1	32,0	3,4	1,9	803
Suecia	45,1	11,0	11,6	24,7	5,8	5,2	624
República Checa	42,0	4,9	3,8	21,4	2,6	1,7	513
Dinamarca	40,6	5,9	13,1	17,5	1,1	3,5	521
Polonia	39,2	5,4	1,2	19,6	3,5	0,0	518
Alemania (Este)	39,8	3,7	2,8	25,5	0,0	0,0	254
Alemania (Oeste)	37,5	3,0	4,0	19,9	1,1	0,7	607
Noruega	33,4	7,4	7,0	21,1	3,4	4,2	1203
Suiza	31,6	2,7	5,1	18,9	1,8	3,6	1235
Chipre	30,8	4,2	2,3	24,2	3,7	2,9	546
Italia	29,5	3,1	1,2	16,9	0,4	2,1	427
Hungría	29,5	2,0	2,6	21,7	2,2	0,7	619
Países Bajos	28,6	2,9	2,0	14,0	3,7	2,6	656
Bulgaria	15,7	0,8	0,4	9,2	0,0	0,0	445
España	10,8	1,8	1,3	5,2	1,0	1,0	337

Fuente Programa ISSP Actitudes hacia el trabajo Cálculos del Autor

La Tabla 13, calculada a partir de una encuesta ISSP realizada en 1997 sobre las actitudes sobre el trabajo, demuestra una vez más que hay una proporción significativa de trabajadores a tiempo completo que desearía tener más tiempo con la familia, ya sean o no actualmente padres de hijos dependientes. Sin embargo, la proporción de estos trabajadores que estén dispuestos a trabajar menos horas, incluso sin una reducción en el sueldo, es mucho menor, y la proporción dispuesta a reducir tanto su jornada laboral como su sueldo es minúscula. Este patrón en los resultados sugiere que es poco probable que se consigan efectos significativos si se fomentan los arreglos voluntarios para la CVLF. Estos resultados no deben sorprender tanto como quizás lo hagan dado que en el estudio del Eurobarómetro, la razón principal esgrimida por los trabajadores de no querer bajas sin sueldo era que no podían permitírselo. Esto se correlacionaba claramente, además con los ingresos familiares. Es decir, que para la mayor parte de los padres, el «equilibrio» tiene que ver tanto con el dinero como el tiempo.

Por último, en la Figura 1 se muestra la importancia del dinero para los padres de hijos pequeños, así como las terribles lagunas en la provisión más básica de medidas de CVLF causadas por el alto nivel de desempleo femenino y por la dependencia de los contratos temporales en España. En esta figura simplemente se refleja el número de mujeres que, según la EPA dejan de trabajar por bajas de maternidad (en la escala de la derecha), y el número de nacimientos anuales (en la escala de la izquierda). Sólo una pequeña proporción de las mujeres que dan a luz lo hacen durante una baja por maternidad antes de volver a incorporarse al trabajo.

Figura 1. Nacidos vivos y bajas por maternidad. España



Fuente: Movimiento Natural de Población y Encuesta de Población Activa (Análisis del Autor).

9. EXISTEN ARGUMENTOS A FAVOR CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR DESDE EL PUNTO DE VISTA EMPRESARIAL

Afirmar que los empleadores han estado llevando a cabo una «ofensiva» de horarios suena radical, pero apenas corresponde a las pruebas empíricas y no hay duda de que representa un punto de partida más bien débil para encontrar soluciones políticas si se supone que estos mismos empleadores son los que van a descubrir una «justificación empresarial» de la reducción de la jornada laboral o la flexibilidad horaria determinada por el empleado. Es de sentido común animar tanto a los empleadores como a los empleados que sean padres a que busquen una flexibilidad horaria que les beneficie mutuamente, estimulándola con medidas como el derecho estatutario a ser consultado en caso de un cambio en las horas de trabajo. Sin embargo, es ilógico suponer que en un mercado laboral no regulado los trabajadores que tengan que cargar con obligaciones familiares puedan competir en pie de igualdad con los que no. También es probable que dichas consideraciones tengan especial importancia en las etapas iniciales de la trayectoria profesional, en las que factores tales como la movilidad geográfica o la disponibilidad para trabajar horas extras sabiéndolo con poca antelación pueden ser claves en la percepción que tenga el empleador del nivel de compromiso del trabajador. En este contexto hay que tener en cuenta el aumento repentino y rápido de la edad de las madres primerizas en toda Europa en los últimos años. Sea cual sea el interés colectivo de los empleadores en su conjunto en asegurar la reproducción de la población laboral (y en hacerlo bajo condiciones que maximicen la especialización y la productividad de su «capital social»), a cualquier empleador siempre le interesará evitar pagar todos los costes del cuidado de los hijos, especialmente en una era de competencia globalizada de productores de «bajos salarios». Este extremo ayuda a explicar el escepticismo de Evans respecto a la probable solidez de la «justificación empresarial» (Evans 2001). La confirmación empírica de este argumento teórico aparece en el último «Informe Ranstad» que analizó unos 87 convenios colectivos en España registrados en 2003 y a principios de 2004 (Comajuncosa, Escobedo et al. 2004). Pocos de ellos contenían *alguna* disposición de conciliación de la vida laboral y familiar significativa, y aquellos que las tenían hacían referencia casi exclusiva a la familia tradicional.

10. SIN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR, EL ENVEJECIMIENTO Y LA DISMINUCIÓN DE LA POBLACIÓN DESTRUIRÁN EL ESTADO DE BIENESTAR

El envejecimiento de la población parece que va a afectar a todos los países de la OCDE en las próximas décadas. Las proyecciones demográficas son poco seguras, pero según las hipótesis intermedias, la proporción de las personas

mayores de 65 años con respecto a las de entre 20 y 64 años podría duplicarse entre ahora y mediados de este siglo. Además, en algunos países, como Japón, Italia y España, el envejecimiento será mucho más acusado. Esta evolución supondrá dificultades para los presupuestos y los sistemas públicos de pensiones. En efecto, la disminución de la parte proporcional de la población en las edades tradicionalmente productivas significa que un número relativamente menor de personas pagarán impuestos y contribuciones sociales en una época en la que el aumento de la parte proporcional de personas de más edad implica que habrá un mayor número de personas que cobrarán pensiones y necesitarán costosos servicios sanitarios, etc. Para hacer frente al aumento de la presión financiera, los gobiernos han de tomar decisiones difíciles. Actualmente están examinando maneras de animar a más personas a empezar trabajar o seguir trabajando, sobre todo para evitar aumentar la carga fiscal o empobrecer a los pensionistas. (Cotis 2003)

Tal y como revela esta cita del economista principal de la OCDE, la CVLF tiene que ver con la cuadratura del círculo de aumentar el empleo de la mujer, evitando al mismo tiempo el envejecimiento de la población ocasionado por la caída de la fecundidad al ralentizar ésta y, lo que sería deseable, invertirla. Al final de lo que se trata es de fomentar la toma de decisiones «duras» e impopulares, con el fin de evitar el derrumbamiento del estado de bienestar.

Éste quizás sea el mito más importante del debate acerca de la CVLF: el supuesto trasfondo de que el proceso de envejecimiento de la población lleva consigo la asfixia fiscal del estado de bienestar si primero no se destripa éste mediante la toma de decisiones «duras». Esto nos recuerda al portavoz del Ejército de los Estados Unidos que fue capaz de afirmar con cara de póquer que un pueblo tuvo que ser destruido para ser salvado. Parece ser que para salvar al estado de bienestar se nos invita a dismantelar justamente lo que éste ha representado .

Tal como sostiene Pérez Díaz (Pérez Díaz 2003), la expresión «envejecimiento de la población» es engañosa. Si bien la estructura de una población puede cambiar, las poblaciones no «envejecen», sólo lo hacen las personas. Por tanto, la expresión cumple el ingenioso objetivo de describir como negativo y amenazante lo que es, quizás, la evolución *más* positiva del último siglo para las partes del mundo que lo han logrado: la democratización de la longevidad, de manera que no son sólo unos pocos afortunados los que gozan de vidas largas, sino la inmensa mayoría. Frente a la imagen subliminal del deterioro esclerótico resumido por la expresión «envejecimiento de la población», hay más que suficientes razones para suponer que una población con vidas más largas y saludables, será una población *más* y no *menos* productiva, y debido en no menor medida a que las vidas más largas hacen que sea más fácil conciliar «vida» y «trabajo», no sólo porque la primera es, como promedio, más larga, sino también porque se tiene que dedicar mucho menos de ella a asegurar la reproducción de la próxima generación, cuando no esté diezmada en el parto, en el primer año, o en

los dos próximos años, o en intervalos sucesivos por enfermedades, malnutrición, hambre, o guerra. Una razón principal de la caída de la fecundidad que con frecuencia se pasa por alto es, simplemente, que *puede* producirse.² Recientemente, Coleman ha hecho la observación evidente de que no hay ninguna razón por la que la transición demográfica hacia tasas de fecundidad más bajas deba estabilizarse en o cerca de la tasa de sustitución o en cualquier otro nivel (Coleman 1996).

Gran parte del «envejecimiento de la población» en Europa se ha producido ya. El tamaño de la población mayor de 65 años se ha triplicado en términos aproximados durante el último siglo y puede duplicarse en los próximos cincuenta años. La proporción de niños en la población seguirá reduciéndose al mismo tiempo. El «envejecimiento» de la población no mina por sí mismo la estabilidad fiscal del estado, mientras que las promesas irresponsables sobre la recaudación de impuestos necesaria para gestionar un estado de bienestar «eficiente» sí lo hacen. Los mismos cambios que han conseguido vidas más largas también promueven vidas más saludables. Por eso el aumento del número de personas de más edad no significa automáticamente que proporcionalmente hará falta gastar más en servicios sanitarios y sociales. Sin embargo, sí aumentarán las expectativas sobre lo que puedan proporcionar dichos servicios. Aquí es donde la lógica de Baumol tiene un papel fundamental. Por una parte, el aumento de la productividad y la constante innovación tecnológica tendrán mucha más importancia a la hora de determinar la cantidad de recursos disponibles para atender a la población dependiente que el impacto que puedan tener los cambios en la estructura de edad sobre el tamaño de esta población respecto al número de trabajadores. Por otra parte, aumentará la recaudación de impuestos visible y necesaria para transferir parte de este creciente dividendo a aquellos que necesiten servicios con gran intensidad de mano de obra y menos progresivos tecnológicamente, y por tanto cada vez más caros. La clave es que este aumento tendrá que ver con los hechos puros y duros de la economía del cambio tecnológico, y no con el envejecimiento de la población.

11. CONCLUSIONES

Si la CVLF es una política que consiste en mejorar la oferta de mano de obra a corto o a largo plazo, cualquier relevancia general que pueda tener para con los trabajadores en su conjunto, incluidos los de más edad o mejor remunerados, irá en contra de este objetivo político: se convertiría en un mecanismo para *reducir* en lugar de *aumentar* la mano de obra. Por el contrario, si el enfoque se sitúa en los padres y en el cuidado de los hijos, una mayor flexibilidad que responda a sus necesidades debe significar, siendo iguales otros factores, una *menor* flexibilidad y/o más

² Agradezco a Julio Pérez Díaz este argumento.

obligaciones para aquellos trabajadores que no sean actualmente padres de hijos dependientes. La igualdad de género representa necesariamente una pérdida de poder, recursos y estatus para muchos hombres, si no todos. La retórica general acerca de la conciliación de la vida laboral y familiar evita abordar este hecho clave. Sin embargo, los comentarios de Alva Myrdal de hace casi setenta años, citados al principio de este artículo, sugieren la necesidad de complementar los debates sobre derechos de género con otros sobre cuestiones generacionales o de paternidad.

En la medida en que se vincule con un discurso sobre el envejecimiento de la población que pretenda limitar en lugar de aumentar la financiación del estado de bienestar, la retórica de la conciliación de la vida laboral y familiar se arriesga a infravalorar el papel vital del estado en la gestión de las relaciones entre los que son «activos» económicamente y los que «dependen» de ellos. Los que desean preservar y desarrollar el modelo «europeo» del estado del bienestar deberían prestar más atención a la necesidad de justificar el aumento progresivo del gasto estatal en servicios, incluidos los que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar. Esto se debe a que una parte importante del aumento ha de dedicarse a hacer frente a los efectos del crecimiento del coste relativo de las actividades tecnológicamente no progresivas que son la base de estos servicios.

Se debería prestar detenida atención a lo que los estados y los actores sociales pueden y no pueden hacer. Parece estar muy claro que existe un amplio margen para que intervengan con el fin de facilitar la igualdad de oportunidades, sea entre hombres y mujeres, o entre padres y no padres, pero la dificultad de conseguir que la actividad de ser padres esté «fuera de concurso» se subestima muchísimo. Va mucho más allá de consideraciones básicas, como son la adaptación de horarios y calendarios, la disponibilidad de guarderías, o la continuidad profesional, junto con una baja por maternidad adecuada para los padres en caso de embarazo, parto o enfermedad de un familiar. Será necesario contar con una reglamentación estatal. La «justificación empresarial» para la CVLF no es suficientemente sólida como para garantizar un progreso significativo. Tanto los empleadores como los sindicatos están atascados en las suposiciones generalizadas en torno al «hombre como cabeza de familia» en sus enfoques al empleo y su reglamentación. También hay algunas cosas que ni el estado ni los agentes sociales pueden hacer. Una es programar cambios significativos en las tasas de fecundidad para algo más que el plazo más corto, pero un enfoque menos alarmista respecto al cambio demográfico y sus implicaciones muestra que esto no debe preocuparnos apenas.

Finalmente, la naturaleza de los mitos en torno a la CVLF tratados aquí refleja algo sobre la dinámica del cambio social y las reacciones frente al mismo, sea por parte de sociólogos, de responsables políticos o de la población en general.

El análisis crítico adolece de la convicción subyacente de que la degradación inexorable de importantes aspectos de la política económica tiene que sustentar el capitalismo avanzado. En la mayoría de los casos, la CVLF no gira en torno a trabajadores desprovistos del tiempo o del dinero suficiente para poder formar familias a causa del empeoramiento de los salarios, las horas, la intensidad o las

condiciones del trabajo. Las razones «económicas» que cita la gente para explicar la disminución del tamaño de las familias tienen que ver más con el aumento de las expectativas y el número de opciones que con limitaciones materiales absolutas. Paralelamente, la CVLF no es una cuestión que pueda resolverse simplemente mediante el aumento del gasto o la intervención estatal: puede que esto sea necesario, pero no será suficiente.

El debate acerca de la CVLF ha sido posible en su forma contemporánea sólo porque el progreso inexorable hacia una mayor prosperidad e igualdad se suele dar por sentado. Sin embargo, las personas tienen más dificultad para reconocer adecuadamente las consecuencias no intencionadas, no anticipadas, contradictorias o negativas de este progreso. Puede que realmente crean que valoran mucho a los niños, pero en la práctica dan prioridad al resto de oportunidades que proporciona el capitalismo avanzado. La «falta» de tiempo puede tener que ver tanto con la abundancia de oportunidades que ofrece la modernidad, como con las disciplinas impuestas por su complejidad económica y tecnológica. La prosperidad y el desencanto, como mostró Weber tan bien como cualquiera, no están exentos de costes, tanto sociales como psicológicos. La cuestión de la fertilidad indica también que existen límites, algo más amplios de lo que admitía Weber, frente a la propia racionalización. Ser padre o madre es sustancialmente un fin «*Wertrational*» en sí mismo (Weber 1968:22). Los hijos pueden convertirse en materias primas en cuanto, ya adultos, busquen trabajo, pero no pueden ser «fabricados» como tales.

Por último, el debate sobre la CVLF demuestra que los actores sociales tienen una capacidad para la amnesia social que nunca deja de asombrar y un apetito para abordar los problemas del ayer armados con suposiciones obsoletas. Hegel hizo el famoso comentario de que lo único que se puede aprender de la historia es que nadie aprende de ella. Los profetas de la amenazante disminución de la población, escasez de trabajadores e insostenibles relaciones de dependencia, pensiones y sistemas de seguridad social deberían volver a estudiar las primeras décadas del siglo veinte en las que se hicieron patentes los efectos de la transición demográfica a unas tasas de fecundidad más bajas (Teitelbaum y Winter 1985). En aquel entonces sonaron unas alarmas muy similares sobre el inminente cambio demográfico y sus temibles consecuencias, y ninguna resultó justificada. Los sistemas de pensiones han sido declarados insostenibles casi desde su introducción.³ En la era de la «guerra total» y de la industria manufacturera existía un vínculo mucho más estrecho entre el tamaño de la población y el poder económico, político y militar que en la era de Internet y la bomba atómica. Centrarse en las madres en lugar de en los padres y las madres en conjunto (cuando se estudia el empleo o la fecundidad) o suponer que siempre habrá trabajadores no sólo dispuestos a dar prioridad a la empresa y a la carrera profesional por encima de todo lo demás, sino también capaces de encontrar parejas que les apoyen con mucho gusto para que lo hagan, es mirar obstinadamente hacia atrás.

³ Agradezco a Julio Pérez Díaz este comentario.

12. BIBLIOGRAFÍA

AHN, N. and MIRA P.

1998 «A Note on the Changing Relationship Between Fertility and Female Employment Rates in Developed Countries». *Estudios Sobre la Economía Española*, FEDEA.

BAUMOL, W. J.

1967 «Macroeconomics of unbalanced growth: the anatomy of urban crisis.» *The American Economic Review*. Num. 157: pp 415-426.

BECK, U., A. GIDDENS, et al.

1994 *Reflexive Modernization: Politics, Tradition and Aesthetics in the Modern Social Order*. Cambridge: Polity.

BECKER, G. S.

1965 «A Theory of the Allocaton of Time». *The Economic Journal*. Num. 75: pp. 493-587.

BIELENSKI, H., G. BOSCH, et al.

2002 *Employment and Working Time in Europe*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

BIELENSKI, H., G. BOSCH, et al.

2002 *Working time preferences in sixteen European countries*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

BOCA, D. D., S. PASQUA, et al.

2004 «Employment and Fertility Decisions in Italy France and the U.K.» *Centre for Household, Income, Labour and Demographic Economics Working Papers 8 - 04*.

BOSCH, G.

1999 «Working Time: Tendencies and emerging issues.» *International Labour Review* Vol. 138 Num. 2: pp 131-149.

BURCHELL, B., B. DAY, et al.

1999 *Job Insecurity and Work Intensification*. York: Josph Rowntree Foundation.

CASTELLS, M.

1996 *The Rise of Network Society*. Oxford: Blackwell.

CASTLES, F.

2003 «The world turned upside down: below replacement fertility, changing preferences and family-friendly public policy in 21 OECD countries.» *Journal of European Social Policy*. Vol. 13 Num. 3: pp 201-227.

CASTLES, F.

2004 *The Future of the Welfare State*. Oxford: Oxford University Press.

COLEMAN, D. A.

1996 'New Patterns and Trends in European Fertility: International and Sub-National Comparisons'. *Europe's population in the 1990s*. D. A. Coleman. Oxford, Oxford University Press: 1-61.

COMAJUNCOSA, J., A. ESCOBEDO, et al.

2004 *Informe Ranstad. Calidad del Trabajo en la Europa de los Quince: Las Políticas de Conciliación*. Barcelona: ESADE.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL

2004 *Panorama sociolaboral de la mujer en España*. Num. 38. Madrid: Consejo Económico y Social.

COTIS, J.-P.

2003 «Population Ageing: Facing the Challenge.» *OECD Observer* **239**(September).

CRAIB, I.

1998 *Experiencing Identity*. London: Sage.

DAVIS, K.

1937 «Reproductive Institutions and the Pressure for Population.» *Sociological Review*. Vol. 29.

DEX, S.

2003 *Families and work in the twenty-first century*. York: Joseph Rowntree Foundation and Policy Press.

ENGELHARDT, H. AND A. PRSKAWETZ

2002 «On the Changing Correlation Between Fertility and Female Employment over Space and Time». *Max Planck Institute for Demographic Research Working Paper*. Rostock: Max Planck Institute for Demographic Research. **2002-52**.

ESPING-ANDERSEN, G.

1999 *The social foundations of post-industrial economies*. Oxford: Oxford University Press.

EVANS, J. M.

2001 «Firms' Contribution to the Reconciliation between Work and Family Life». *Labour Market and Social Policy Occasional Papers*. Paris: OCDE.

FAGAN, C.

2003 *Working time preferences and work-life balance in the EU: some policy considerations for enhancing the quality of life*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

FOLBRE, N.

1994 *Who pays for the kids?: gender and the structures of constraint*. London: Routledge.

FOLBRE, N.

1997 «The Future of the Elephant Bird.» *Population and Development Review*. Vol. 23 Num. 3: pp 647-654.

FRASER, N.

1994 «After the Family Wage.» *Political Theory* Vol. 22: pp 591-618.

GIDDENS, A.

1991 *Modernity and Self Identity*. Cambridge: Polity.

GOMÉZ, S. AND C. MARTI

2004 «La incorporación de la mujer al mercado laboral: implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia». *Documentos de Investigación* Núm. 557. Barcelona: IESE Business School, Universidad de Navarra.: 49.

GREEN, F.

2001 «It's been a hard day's night: the concentration and intensification of work in late twentieth century Britain.» *British Journal of Industrial Relations* Vol. 39: pp 53-80.

HOCHSCHILD, A. R.

1997 *The Time Bind*. New York: Metropolitan Books.

JOWELL, R. & CENTRAL CO-ORDINATING TEAM, EUROPEAN SOCIAL SURVEY 2002/2003

2003 *Technical Report*. London: Centre for Comparative Social Surveys, City University.

KODZ, J., B. KERSLEY, et al.

1998 «Breaking the Long Hours Culture». *Report 352*. London: Institute for Employment Studies.

LESTHAEGHE, R.

2001 «Postponement and recuperation: Recent fertility trends and forecasts in six Western European countries». *Interuniversity papers in demography*. Brussels: Interface Demography (SOCO) Vrije Universiteit Brussel.

LINDER, S. B.

1970 *The Harried Leisure Class*. New York: Columbia Univeristy Press.

MACINNES, J

2005 «Work Life Balance: Baby Boomers' Reward or Baby Bust Response» in *European Societies*, forthcoming.

MACINNES, J.

2003 «Sociology and Demography: a Promising Relationship?» *Edinburgh Working Papers in Sociology* Núm. 23. Edinburgh: University of Edinburgh.

MACINNES, J

1998 «Women's Employment and the Decline of Patriarchy in Europe». *Innovation*. Vol. 11 Num. 2.

MYRDAL, A.

1968 [1939] *Nation and Family*. Cambridge Mass.: M.I.T Press.

OECD

2001 «Balancing work and family life: helping parents into paid employment.» in *OECD Employment Outlook*.

OECD

2004 «Clocking in (and out): several facets of working time» in *OECD Employment Outlook*.

PALOMBA, R.

2003 «Reconciliation of Work and Family». *European Population Papers*. Strasburgo: Consejo de Europa.

PAOLI, P. AND D. MERLLIE

2001 *Third European Survey on Working Conditions*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

PERÉZ DIAZ, J.

2003 *La madurez de masas*. Madrid: Observatorio de las personas Mayores & Imsero.

REIF, K AND MARLIER E.

2002 *Eurobarometer 44.3OVR Employment, Unemployment and Gender Equality*, febrero-abril 1996. [computer file] First ICPSR Edition (septiembre). Colonia, Alemnia: German Social Science Infrastructure Services [distributor], estudio ZA num. 2830.

ROBINSON, J. P. AND G. GODBEY

1999 *Time for Life: The Surprising Ways Americans Use Their Time*. Pennsylvania: Pennsylvania State University Press.

RUBERY, J., K. WARD, et al.

2003 «Time and the New Employment Relationship». *Manchester School of Management*. Manchester: UMIST.

SLEEBOS, J.

2003 «Low Fertility Rates in OECD Countries: Facts and Policy Responses». *OCDE Social Employment and Migration Working Papers* Núm. 15. París: OCDE.

TEITELBAUM, M. S. AND J. M. WINTER

1985 *The Fear of Population Decline*. Orlando, Florida: Academic Press.

THOMPSON, E. P.

1967 «Time, work discipline and industrial capitalism.» Past and Present Vol. 38: pp 56 - 97.

UNIVERSITY OF LONDON. INSTITUTE OF EDUCATION. CENTRE FOR LONGITUDINAL STUDIES

2004 *Millennium Cohort Study First Survey 2001-2003* [fichero informático]. 2nd Edition. Colchester, Essex: UK Data Archive [distribuidor], febrero. SN: 4683.

VALIENTE, C.

1997 «Algo Mas Que “Ganadores Del Pan”?»: El Papel de los Hombres en el Ámbito Familiar en España 1975-1996.» *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* Núm. 79: pp 221-43.

WEBER, M.

1968 *Economy and Society*. London: University of California Press.

ZENTRALARCHIV FÜR EMPIRISCHE SOZIALFORSCHUNG

2004 *ISSP Family and Gender Roles III, 2002-3*. [fichero informático] Primera edición de ZA (septiembre). Colonia, Alemania: German Social Science Infrastructure Services [distribuidor], ZA estudio num. 3880.

APÉNDICE: FUENTES Y AGRADECIMIENTOS

Los datos utilizados procedentes de los módulos familia y roles de género II *Family and gender roles II* (1994), Actitudes hacia el trabajo II *Attitudes to work II* (1997) y Familia y roles de género III *Family and gender roles III* (2002-3) del *International Social Survey Programme (ISSP)*, fueron recopilados y proporcionados por el *Zentralarchiv Für Empirische Sozialforschung*, Colonia, Alemania y el *UK Data Archive*, Universidad de Essex, Reino Unido. Los datos fueron recopilados por instituciones independientes en cada país (véanse los investigadores principales en los planes de descripción de estudios de cada país participante en la página Web de la ISSP en GESIS).

http://www.gesis.org/en/data_service/issp/index.htm).

La tabla siguiente detalla los N ponderados y no ponderados para los Familia y roles de género II y III.

Ns para el programa ISSP sobre familia y roles de género II y III de 1994 y 2002

País	% 2002	No ponderado N 2002	Ponderado N 2002	No ponderado N 1994
Alemania (ex RFA)*	17.1	934	5388	2324
Alemania (ex RDA)*	4.0	429	1246	1097
Gran Bretaña*	14.4	1957	4519	984
Irlanda del Norte	.4	982	118	647
Austria	2.1	2006	651	977
Hungría	2.6	1020	822	1500
Irlanda	.9	1186	292	938
Italia	0	NA	NA	1018
Países Bajos*	4.0	1197	1257	1968
Noruega*	1.1	1475	345	2087
Suecia*	2.8	1080	872	1272
República Checa	2.7	1278	837	1024
Eslovenia	.5	1092	165	1032
Polonia	9.8	1252	3071	1597
Bulgaria	2.0	1003	622	1126
España*	10.7	2471	3379	2494
Letonia	.6	1000	192	
Eslovaquia	1.4	1133	425	
Francia*	14.7	1903	4617	
Chipre*	.2	1004	52	
Portugal*	2.6	1092	826	
Dinamarca*	1.3	1342	415	
Suiza*	1.9	976	595	
Flandes (Bélgica)	1.1	1360	351	
Finlandia	1.3	1289	410	
Total	100.0	30461	31465	

Los datos de la Encuesta Social Europea (2002) incluían los 15 países de la UE además de Suiza y los datos de Austria se descargaron de los Servicios Estadísticos de Ciencias Sociales de Noruega (NSD). Ver todos los detalles en Jowell et al (2003).

Datos del Eurobarómetro 44.3ovr: Empleo, Desempleo, e Igualdad de Género, Febrero-Abril 1996 cubrió los 15 Estados miembros de la UE y fue recopilado por organizaciones independientes de encuestas en cada uno de ellos. Estudio del ICPSR número 2443, Estudio del ZA número 2830. Primera edición del ICPSR, Septiembre de 2002. Se pueden encontrar los detalles de la serie Eurobarómetro en el sitio Web del *Zentralarchiv fur Empirische Sozialforschung* (ZA – el archivo de datos alemanes): http://www.gesis.org/en/data_service/euro-barometer/index.htm.

Los detalles del *Millennium Cohort Study* están en la Universidad de Londres (2004).

El Centro de Investigaciones Sociológicas de Madrid aportó datos de los estudios del CIS Números 2448 y 2552

Los datos de la Encuesta de Población Activa y del Movimiento Natural de Población son de la página Web del Instituto Nacional de Estadística.

Ni los creadores originales de los datos, ni los depositarios, ni los titulares de los derechos de propiedad, ni los financiadores, ni el *ZentralArchiv*, ni el Centro de Investigaciones Sociológicas, ni el Instituto Nacional de Estadística ni el *UK Data Archive* tienen responsabilidad alguna sobre el análisis ulterior y la interpretación realizadas en el presente artículo. Cualquier error en los hechos o en la interpretación es únicamente el del autor.⁴

⁴ Estoy en deuda con Doña Julia Creed de la Royal Opera House por la información sobre los precios de entradas de tipo C19.