

# CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I LA VIDA FAMILIAR. EL CAS D'ANDORRA

**Joan Micó, sociòleg**

Quan s'utilitza el terme “conciliació” per relacionar la vida laboral i la vida familiar ja es dona a entendre que estem intentant conjuntar dos móns que en l'actualitat es viuen tot sovint de manera contradictòria. De fet, un dels canvis més importants de la segona meitat del segle XX és la generalització del treball remunerat (amb la incorporació de la dona) a ambdós sexes.

Si es parla d'Andorra, una de les imatges més recurrents és la que a Andorra tothom treballa molt. Els comerços o els hotels obren pràcticament tots els dies i el país té sempre molta activitat al carrer. Però és veritat que a Andorra la gent treballem molt?

El primer que es pot dir és que a Andorra treballa molta gent: una de les característiques específiques d'una societat com l'andorrana és el gran percentatge de població activa: segons dades de l'any 2003, un 75% de les persones de 16 a 64 anys treballen, mentre que la mitjana europea se situa en un 63% . A més a més, si comparem les piràmides d'edat d'Andorra amb altres països europeus, tenim una proporció molt més alta de persones en edat de treballar (fruit del creixement demogràfic provocat per la gran demanda de mà d'obra, on la major part dels immigrants són joves).

Una altra dada interessant és que el treball de la dona és també molt superior a la mitjana europea, situant-se a alçada dels països capdavaners d'Europa: mentre que al conjunt de la Unió Europea<sup>1</sup>, el 53,8% de les dones de 16 a 64 anys tenen un treball

---

<sup>1</sup> Eurostat: Anuaris 2002. Segons les dades de l'Eurostat l'any 2000 entre els països europeus amb les taxes d'ocupació femenina més altes destacaven Dinamarca (72,1%), Noruega (73,9 %) i Islàndia (83,8 %), i entre les més baixes Itàlia (39,3 %), Espanya (40,3 %) i Grècia (41,3 %).

## Ciutadans 2

remunerat, a Andorra<sup>2</sup> aquest percentatge augmenta de manera notable arribant aquesta taxa al 72,1%, un percentatge només 7 punts per sota de la taxa d'ocupació masculina (que és del 79,5).

Un tercer punt a destacar, dins del panorama laboral andorrà, és que més de la meitat de la població activa, segons dades de la CASS<sup>3</sup>, està ocupada en sectors com l'hoteleria i restauració, el comerç..., on es treballa tots els dies fins i tot els dies festius (només hi ha quatre dies a l'any amb obligació de tancar<sup>4</sup>), on les temporades altes coincideixen amb les èpoques festives dels altres sectors o del calendari escolar.

També s'ha de destacar que la major part dels serveis públics s'adapten molt millor a les persones que fan festa el cap de setmana (un exemple significatiu és l'horari de la major part de les guarderies), en un país on la major part de la població no té família extensa on poder delegar part de les obligacions familiars.

Tots aquests punts determinen el nostre model de societat, on és veritat que es treballa molt i on la relació entre el temps de la vida personal i la vida laborals és viu d'una manera encara més conflictiva que a la resta de societats del nostre entorn.

A les societats postindustrials cada cop predomina més el model dels horaris de serveis, amb horaris extensos per poder satisfer les necessitats d'oci. Aquesta demanda creixent d'oci, i sobretot a llocs eminentment turístics com Andorra, crea la paradoxa que hi ha una coincidència espai-temps de la producció i el consum<sup>5</sup>, és a dir, el treballador i el client han d'estar en el mateix espai al mateix moment. Així, “contra més gran sigui el

---

<sup>2</sup> Batalla, J.; Casals, M.; Micó, J. (2004): *Anàlisi de la situació laboral a Andorra*. Andorra, CRES-Institut d'Estudis Andorrans

<sup>3</sup> Caixa Andorrana de Seguretat Social. Pàgina web : <http://www.cass.ad>

<sup>4</sup> Segons el calendari laboral aprovat pel Govern hi ha 4 dies festius retribuïts i no recuperable a l'any per a tots els sectors (inclòs els sectors relacionats amb el turisme) són l'1 de gener (Cap d'any), 14 de març (Dia de la Constitució), 8 de setembre (Nostra Sra. De Meritxell) i el 24 de Desembre (Nadal).

<sup>5</sup> Bericat Alastuey, E. “Tiempo de trabajo i tiempo de vida en el sector turístico”, en R.Quesada (edit). “Tiempo de trabajo: empleo y calidad en la industria turística, Málaga, Consejo Social de la Universidad de Málaga.

## Ciutadans 2

temps d'oci i més gent pugui gaudir-lo, més proporció de persones han d'estar treballant al mateix moment”<sup>6</sup>.

Aquest conflicte, no es viu per part de tota la societat d'una manera similar: a Andorra podem dir que hi ha dues realitats, una realitat formada per treballadors (on tenim la major part dels andorrans) on es fa festa els caps de setmana, que tenen relativament menys problemes per conciliar treball i família (la major part dels serveis oferts per a les administracions –guarderies, col·legis...- s'adapten millor a la seva realitat) i una part dels treballadors que treballen els caps de setmana i/o festius, treballant en moltes ocasions en horaris extensos, on la major part dels serveis públics no s'adapten als seus horaris.

De fet, a tota Europa les polítiques de conciliació entre vida familiar i vida laboral són conseqüència de la necessitat d'harmonitzar la feina amb la vida personal a una societat on s'està imposant la norma d'integrar a totes les persones adultes dins del treball remunerat, on totes les persones són potencialment ocupables amb independència del gènere. Això no significa que abans no hi hagués maneres per a conciliar el treball i la família: la conciliació de les societats industrials tradicionalment s'ha produït per la divisió de rols entre home i dona, quan l'home va assumir el treball fora de casa i remunerat i les dones el treball de porta endins de la llar (no remunerat). Aquesta realitat ha canviat radicalment amb la massiva incorporació de la dona al treball remunerat: en l'actualitat, en un 70% de les parelles d'Andorra més grans de 18 anys treballen els dos membres<sup>7</sup>.

Aquesta incorporació no s'ha fet de manera uniforme, havent-hi una clara segmentació del món laboral en funció del gènere que es tradueix en una diferència de mitjana de salaris entre homes i dones. Les explicacions a aquestes diferències salarials passen per constatar que les dones i els homes es concentren de forma desigual en determinats sectors econòmics i branques d'activitat (infrarepresentació en la major part d'oficis que

---

<sup>6</sup> Bericat Alatruey, E. “El trabajador de fin de semana en la sociedad del ocio”. Revista Internacional de Sociología (RIS). Tercera època, n° 38, Maig-Agost, 2004. Cordova

<sup>7</sup> Pàgina web: <http://www.iea.ad/cres/observatori/temes/genere1trimestre2005.htm>

## Ciutadans 2

han assolit bones condicions laborals i sobrerrepresentació en feines relacionades amb l'hoteleria, comerç...), que tenen una presència desigual en les diferents ocupacions i categories professionals (poca presència de les dones dins dels càrrecs intermedis i directius de les empreses) i una més gran proporció de dones que estan treballant en jornades reduïdes o de mitja jornada: segons dades de l'Observatori del primer quadrimestre del 2005<sup>8</sup>, el 14% de les dones estan treballant a l'actualitat en feines a mitja jornada, mentre que el percentatge del homes és només d'un 3%.

Doncs bé, part de les explicacions a aquest desigual entrada dins del mercat laboral passen per la constatació que l'entrada de les dones dins del món del treball s'ha traduït en una acumulació de feines, el que s'ha anomenat les "dobles jornades", ja que l'entrada dins del món del treball remunerat no ha vingut aparellada a una disminució proporcional del seu esforç a la llar, no poden dedicar tant temps com l'home al treball de fora de casa.

### *Estratègies de conciliació*

Considerant els canvis socials abans descrits, quines estratègies s'estan fent servir per poder compaginar el treball i la família? Segons, María Ángeles Durán<sup>9</sup>, podem trobar les següents estratègies: la reducció d'objectius, la delegació, la seqüencialització, la derivació cap el mercat i les institucions, i el repartiment de les tasques.

- **La reducció d'objectius** que pot afectar tant a la vida privada com a la personal. Un dels exemples que comenta seria "l'adéu a la qualitat culinària" o el triomf de la cuina ràpida, amb, a més a més, una gran proporció de persones que mengen fora de casa. Un altre seria "l'adéu als ascensos", sacrificant la carrera professional (al no poder fer hores extres...) per poder tenir cura dels nens o de les diferents obligacions familiars. També hi ha estratègies que passen per cercar treballs que es puguin compaginar millor amb les tasques de la llar, a vegades menys qualificades en relació a la formació

---

<sup>8</sup> Pàgina web: <http://www.iea.ad/cres/observatori/temes/genere1trimestre2005.htm>

<sup>9</sup> Veure l'article de María Angeles Duran. Pàgina 15. 5 de setembre del 2004. Diari "El País"

## Ciutadans 2

personal. No cal dir que, en la major part dels casos, són les dones les que fan servir aquestes pràctiques i deixen de banda la seva carrera professional, continuant assumint en més gran mesura el pes més important del treball a la llar, mentre que l'home continua sent el principal "breadwinner", el principal guanyador del pa.

- **La delegació** consisteix en interrompre la producció d'un servei per traslladar-lo a una altra persona o grup social. Per exemple, María Ángeles Durán parla del cas espanyol i comenta que els treballadors "no es reproduïxen, s'importen quan ja tenen edat de treballar". El cas d'Andorra encara és més evident, doncs la taxa de fecunditat encara és més baixa que l'espanyola i se situa entorn a 1,01, molt per sota del nivell de reemplaçament (2'1 fills per dona)<sup>10</sup> i una de les taxes més baixes dins de l'entorn europeu. Malgrat els canvis de mentalitat (encara que tenir fills es continua assumint com uns dels principals instruments per trobar la felicitat, hi ha cada vegada més persones que consideren que la descendència no és necessària per realitzar-se), els problemes de conciliació són una de les causes que estan determinant el descens de la fecunditat, com demostra que, al demanar l'opinió sobre si a Andorra es té el nombre de fills que es voldria, la majoria (el 52 %) pensa que les parelles tenen menys fills dels que els agradaria. Entre les persones que tenen fills, el 28,3 % declara que voldria tenir més fills (principalment les persones que tenen només un fill), i aquest percentatge augmenta fins el 40 % entre els treballadors del comerç i l'hoteleria, que són els sectors que tenen més dificultats per conciliar treball i família. D'altra banda, els principals motius que esmenten per no tenir fills són "els problemes econòmics" i "el fet de no poder-se dedicar a ells".

Una altra vessant de la delegació és externalitzar les feines de la llar cap a la família extensa, sobretot als avis. Si aquestes persones estan relativament bé de salut, són de gran ajuda a la família col·laborant en la cura dels néts i/o en les tasques de la llar, encara que també pot haver conseqüències negatives: hi ha especialistes que parlen de la "síndrome de l'àvia esclava", àvies que, degut al gran esforç que suposa la cura dels néts, tenen problemes d'estrès, amb un augment de la tensió arterial que de vegades

---

<sup>10</sup> Pàgina web: <http://www.iea.ad/cres/observatori/temes/obstemmes.html>

## Ciutadans 2

deriva en malalties més greus. De tota manera, no totes les famílies poden gaudir d'aquesta ajuda, doncs si els avis són joves encara poden treballar, o poden no estar bé de salut, o no tenir cap familiar “disponible a Andorra”. De fet, una de cada quatre persones més gran de 18 anys d'Andorra, declaren que no tenen cap familiar proper dins del Principat<sup>11</sup>.

- **La seqüencialització** consisteix en alternar la producció per a la família i el mercat, és a dir, aturar el temps de treball remunerat per dedicar-se a les feines reproductives i/o d'opcions vitals. Aquest tipus de conciliació és el que busquen les excedències i els permisos per paternitat. Si afegim les polítiques de flexibilització horàries, en aquest apartat entrem de ple dins de les mesures que es fan des de les empreses<sup>12</sup>. En aquest sentit, s'ha de comentar que cada vegada hi ha més demandes per part dels treballadors i cada cop hi ha més empreses prenent iniciatives que busquen pal·liar aquest problema. La manca crònica de mà d'obra dins del mercat laboral andorrà i l'elevada rotació dels treballadors (sobretot dins dels sectors relacionats amb el turisme i el comerç) és un dels factors que més estan induint a algunes empreses a implantar mesures en aquesta direcció. De tota manera, la mida de les empreses andorranes (el 84% tenen menys de 10 treballadors) i el fet que més de la meitat dels treballadors estiguin en sectors relacionats amb el turisme i el comerç, fan que el marge de maniobra per poder adaptar-se a les necessitats reals de les famílies a vegades no sigui gaire ampli (i més si les parelles treballen a sectors econòmics diferents i si tenen nens en edat escolar). Un altre factor que no facilita l'adaptació de les condicions laborals a les necessitats dels treballadors és la manca de negociació col·lectiva, que en diversos països europeus s'ha demostrat com un instrument valuós per arribar a consensos que ajudin a millorar la relació empresa-vida personal.

Els sectors que més facilitats donen als seus treballadors de cara a donar permisos i flexibilitat horària són en primer lloc, els serveis empresarials, financers i professions

---

<sup>11</sup> Batalla, J.; Casals, M.; Micó, J. (2004): “*Composició de les llars d' Andorra*” . CRES-Institut d'Estudis Andorrans. Editorial Pagès. Lleida. Any 2005

<sup>12</sup> Batalla, J.; Casals, M.; Micó J. (2005) “Polítiques de conciliació de la vida personal i laboral per part de les empreses andorranes”. Centre de Recerca Sociològica. Institut d'Estudis Andorrans. Andorra. 2005

## Ciutadans 2

liberals, i a certa distància el sector de l'hoteleria i restauració i el comerç. De tota manera, aquestes mesures s'apliquen a dues realitats molt diferents: els treballadors dels serveis empresarials, financers i professions liberals pertanyen majoritàriament al segment primari (bones condicions laborals, major part dels treballs qualificats, horaris "normals" i descans setmanals en cap de setmana...). Aquests treballadors tenen més capacitat de "negociar" les seves condicions laborals, sobretot els més qualificats.

D'altra banda tenim els sectors de l'hoteleria i la restauració i el comerç, on els treballadors pertanyen, en la seva major part, al segment secundari (proporció alta de treball poc qualificat, amb horaris "complicats" i treball en festius...). Són sectors força feminitzats (i això representa, en molts casos, que s'ocupen principalment també de la família). Aquests treballadors tenen una dificultat enorme per poder combinar família i treball, essent aquest problema una de les causes de la gran rotació de treballadors en aquests sectors.

Però la limitació de ser sectors que necessiten donar servei als clients durant gran part del dia, i el fet que les èpoques de major activitat corresponen a les èpoques clàssiques de vacances fa que les seves mesures tinguin un caràcter limitat. Tot i amb això, podem destacar mesures interessants, com la possibilitat de poder fer de tant en tant algun cap de setmana festa (possibilitat pràcticament impensable no fa gaire temps en el comerç i l'hoteleria), la possibilitat d'escollir el torn de treball, els treballs a mitja jornada, la possibilitat de demanar permisos per maternitat més enllà de l'estipulat en la reglamentació laboral...

Malgrat aquests esforços, encara s'han d'ampliar i generalitzar més aquestes mesures, i no només per part del comerç i l'hoteleria i la restauració, sinó per part dels altres sectors com la construcció i annexes o la indústria (que són els més masculinitzats, és a dir, on la proporció d'homes en les plantilles és molt superior a les dones), que tenen un comportament molt més rígid, on hi ha molta menys flexibilitat d'horaris, permisos... Potser això es devia a una cultura d'empresa que donava per descomptat que en un

## Ciutadans 2

sector on quasi no hi havia dones als homes no els caldrien mesures pensades per les mares, les “responsables de la llar”.

- **La derivació cap el mercat i les institucions:** guarderies, transport escolar, residències per a gent gran, empleats de la llar.... en aquest sentit a Europa hi ha dues maneres d'enfrontar-se a aquesta situació: hi ha països que han apostat pel fort desenvolupament de l'estat del benestar, on són les administracions les que han assumit la major part d'aquests serveis, que estan finançats normalment per impostos directes redistributius. A l'altre extrem trobaríem als països on l'Estat del Benestar no està tant desenvolupat i la major part d'aquestes funcions s'han deixat al mercat (tot dient que és més eficient i que l'augment dels serveis assumits per part de l'Estat normalment augmenta la pressió fiscal). Andorra, més aviat ha escollit la segona opció, puix que, encara que molts d'aquests serveis són públics, la major part del cost recau en els usuaris. A la pràctica, el poder adquisitiu determina la quantitat de serveis que les famílies poden contractar.

Una de les dificultats més grans per les famílies d'Andorra amb fills, és la d'accedir a les guarderies o centres on puguin tenir cura dels nens que s'adaptin als horaris extensos del comerç o l'hoteleria. En altres països trobem exemples d'empreses que ofereixen o possibiliten aquests serveis als empleats. Aquest sistema és generalment molt beneficiós per totes dues parts, doncs pels empleats és molt més còmode i econòmic i l'empresa obté beneficis derivats de la disminució de la rotació o de l'absentisme dels treballadors. A Andorra, la mida de les empreses fa difícil poder assumir-ho soles, encara que sí es podrien buscar fórmules a partir de la col·laboració entre agrupacions d'empreses, l'administració i els empleats.

- **Repartiment de les feines de la llar, no només entre homes i dones, si no intergeneracionalment.** El darrer aspecte a tenir en compte és la repartició molt més igualitària de les tasques de la llar entre homes i dones (i també entre pares i fills). A Andorra, mentre que un home dedica de mitjana 8,7 hores setmanals a les feines



## Ciutadans 2

domèstiques, les dones estan dedicant 19,7<sup>13</sup>, essent la diferència en les parelles de 18 a 24 anys menor però encara significativa (de 10 hores l'home a 15,5 hores la dona de mitjana). Com hem vist anteriorment aquest repartiment desigual té una incidència important dins del mercat de treball (de fet es retroalimenta: si el sou d'una dona és inferior al de l'home, hi ha moltes més possibilitats que la dona continuï dedicant més temps a la llar. Per contra l'home dedicarà molt més temps a conservar o millorar el seu estatus laboral i la font principal dels ingressos familiars. Com que la dona dedica menys temps al treball remunerat té menys possibilitats de millorar professionalment).

D'altra banda, el desprestigi de les feines de la llar (com la major part de les feines no remunerades), ha portat com a conseqüència que a l'educació tant dels nens com de les nenes, es deixin en un paper molt secundari. Com a conseqüència, si abans les nenes col·laboraven i els nens no ho feien, ara nens i nenes s'han igualat en no assumir pràcticament cap responsabilitat en front de la llar. En aquesta davallada, capitalitzada sobretot per les noies (els nois mai no ho havien fet gaire, abans), ha contribuït poderosament la igualació en l'educació i la implantació d'una escolarització obligada de tendències expansives -que ara ja arriba als 16 anys-. D'alguna manera, l'atorgament al jovent d'un rol eminentment estudiantil, ha reforçat i alhora isolat el rol domèstic i de cura de la mare, que ara l'exerceix pràcticament en solitari.

Es pot dir, que una part molt important de les solucions de la problemàtica de la conciliació de la vida familiar i laboral passa per un millor repartiment de les feines de la llar, en la que estiguin implicats tots els membres de la família. Molts crítics de les polítiques de conciliació han realitzat objeccions en el sentit que sí aquestes polítiques són neutrals en termes de gènere, en realitat forcen més la posició de les dones que la dels homes, doncs són les mares treballadores qui utilitzen la major part d'aquests serveis. Aquests crítics assenyalen que la veritable conciliació requereix, en primer lloc, una més gran participació dels homes a la cura de les persones dependents.

Com es pot fer possible aquesta més gran implicació dels homes? A part de campanyes per conscienciar als homes en la necessitat d'un repartiment igualitari de les tasques de

---

<sup>13</sup> Dades del tercer observatori del 2004. Cres.Institut d'Estudis Andorrans  
Pàgina web: <http://www.iea.ad/cres/observatori/temes/genere3trimestre2004.htm>

## Ciutadans 2

la llar (que passen per afavorir una més gran valoració social de la cura de les persones), poden ser útils altre tipus de mesures, com l'obligació que els homes tinguin també permisos per paternitat (per exemple, a Noruega les mares tenen permís els primers quatre mesos del nen i els pares els següents quatre mesos).

En fi, la conciliació de la vida familiar i el treball és un repte enorme per a la nostra societat, que afecta directament a la qualitat de vida dels ciutadans i també qüestions com la natalitat, la cohesió social (més difícil amb el gran percentatge de rotació laboral), la integració...

La seva solució passa per una barreja de diferents mesures, tant les que hem comentat com altres que puguin sorgir. A societats com l'andorrana, tenim característiques (hi ha una alta taxa de població activa tant masculina com femenina, on el pes dels sectors relacionats amb el turisme, comerç o oci...) que fan encara més difícil cercar solucions i que, en tot cas, exigeix un esforç molt important de tots, administracions, empreses, treballadors i famílies, per arribar a adequar-se a aquesta realitat.

### Bibliografia

Alonso, L.E. (1999) : “Trabajo i ciudadanía. Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial”.

Fundación 1 de mayo. Editorial Trotta.

Batalla, J.; Casals, M.; Micó. J. (2004): “*Composició de les llars d’ Andorra*” . CRES-Institut d'Estudis Andorrans. Editorial Pagès. Lleida. Any 2005

Batalla, J.; Casals, M.; Micó. J. (2004): *Anàlisi de la situació laboral a Andorra* . Andorra, CRES-Institut d'Estudis Andorrans

Batalla, J.; Casals, M.; Micó J. (2005) “Polítiques de conciliació de la vida personal i laboral per part de les empreses andorranes”. Centre de Recerca Sociològica. Institut d'Estudis Andorrans. Andorra. 2005

Bericat Alastuey, E. (2004) “Tiempo de trabajo i tiempo de vida en el sector turístico”, en R.Quesada (edit). “Tiempo de trabajo: empleo y calidad en la industria turística, Málaga, Consejo Social de la Universidad de Málaga.

Bericat Alatruey, E. (2004) “El trabajador de fin de semana en la sociedad del ocio”. Revista Internacional de Sociologia (RIS). Tercera època, nº 38, Maig-Agost,. Cordova

Caixa Andorrana de Seguretat Social.

<http://www.cass.ad>

CARDÚS I ROS, S. (2003) “Propostes d’intervenció per a la conciliació d’horaris familiars, escolars i laborals”. Generalitat de Catalunya. Barcelona,

Centre de Recerca Sociològica. Institut d’Estudis Andorrans.



## Ciutadans 2

**“Observatori andorrà”**

<http://www.iea.ad/cres/observatori.html>

Guía de buenas prácticas para conciliar la vida familiar i profesional”. (2003). Instituto de la Mujer. Ministerio de trabajo y asuntos sociales. Madrid