

INFORME

Trabajo remunerado y vida familiar en la generación del Milenio: un equilibrio necesario.

M^a Teresa López López

Cátedra Extraordinaria de Políticas de Familia.
Universidad Complutense-AFA

ENERO 2017

www.thinktankmilenio.es

@ttmilenio

Think Tank
MILENIO



Índice

1

INTRODUCCIÓN

Pág. 3

2

CARACTERÍSTICAS DE LA GENERACIÓN MILENIAL

Pág. 6

3

POSICIÓN DE LA GENERACIÓN MILENIAL EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL ATENDIENDO A SU SITUACIÓN FAMILIAR

Pág. 14

4

CÓMO Y QUIÉN PUEDE AYUDAR A LA GENERACIÓN MILENIAL A CONCILIAR FAMILIA Y TRABAJO. REFLEXIONES FINALES

Pág. 17

5

NOTAS

Pág. 27

1

INTRODUCCIÓN

Aunque no hay unanimidad en los trabajos hasta ahora publicados sobre la **generación milenial** en relación a la delimitación de los miembros que la configuran, de forma mayoritaria los investigadores consideran que es el grupo formado por los **jóvenes nacidos entre el año 1980 y el 2000** y se identifica con la generación de un joven que no ha conocido un mundo sin internet, pero tampoco sin ordenadores, y por supuesto sin teléfono móvil¹.

Por el contrario, en los estudios hasta ahora realizados sobre esta generación, sí hay unanimidad en la importancia del papel que está desempeñando y sobre todo el que desempeñará **en un futuro más o menos inmediato**², tanto a nivel social como económico. Nos referimos a una generación en la que algunos de sus miembros son o serán: los dirigentes políticos de un futuro inmediato; los responsables de las grandes empresas; los maestros y profesores que se ocuparán de la **formación de los más jóvenes**; y también son o serán padres y madres que tendrán hijos y se ocuparán de su educación

“Los jóvenes *milenials* son los actores principales del presente y también del futuro de nuestro país, lo que les convierte en sujetos imprescindibles para la construcción de nuestro bienestar”

y les transmitirán un conjunto de valores, a través de su familia, que más tarde se convertirán en **valores sociales**, que al menos en parte, no coinciden plenamente con los que sus padres les transmitieron a ellos.

Los jóvenes *milenials* son los **actores principales del presente** y también del futuro de nuestro país. Ellos son, en gran medida, los responsables del crecimiento del capital humano y social en España, y por tanto de nuestro crecimiento económico, cohesión y estabilidad social, esto les convierte en **sujetos imprescindibles para la construcción de nuestro bienestar** presente y futuro.

Cada generación deja su impronta en la cultura de una sociedad, y también los *milenials*, en los que se pueden observar **cambios respecto a las generaciones anteriores**, tanto en algunos de sus valores, como en sus principios, actitudes, comportamientos personales, familiares y laborales, e incluso en su capacidad de liderazgo,

Es por ello que para comenzar a conocer cómo son los jóvenes que configuran la generación de los *milenials* parece conveniente comenzar **analizando su comportamiento** en estos dos ámbitos: el trabajo y la familia. El difícil equilibrio entre ambos aspectos de la vida, viene generando **importantes conflictos** que ya se manifestaban

“Cada generación deja su impronta en la cultura de una sociedad, y también los *milenials*, en los que se pueden observar cambios respecto a las generaciones anteriores”

han comenzado a marcar el rumbo de nuestra sociedad. Por ello parece necesario conocer las **características y comportamientos de esta nueva generación**, lo que resultará útil tanto para los responsables económicos, sociales y políticos³, para que al tomar sus decisiones, puedan hacerlo conociendo sus necesidades y logren así una mejora del **bienestar personal, social y económico**. Este documento tiene como principal objetivo avanzar en el conocimiento de las características

en las generaciones anteriores, pero entre los *milenials*, por sus características, valores e incluso por la **coyuntura económica en la que se incorporan al mercado de trabajo**, y también por la educación y formación recibida, les está generando importantes cambios en algunos comportamientos, que determinan **consecuencias en el comportamiento** de las principales variables demográficas, sociales, económicas e incluso políticas de nuestro país.

“Resultará útil para los responsables económicos, sociales y políticos conocer las características de esta nueva generación”

y comportamientos que caracterizan a esta generación, pero al abordar un sujeto complejo y poco homogéneo como es la **generación milenial**, que además presenta múltiples dimensiones, tanto de índole personal como social, debemos comenzar delimitando nuestro ámbito de estudio. Para ello se parte de la premisa de que **el trabajo y la familia se definen como los dos campos principales** en los que viven las personas actualmente. Satisfacen diversas demandas de ellas y son también las principales fuentes de la felicidad⁴.

El contenido de este documento se ordena en tres secciones. En la primera se parte de una breve descripción de las **principales características y valores** que presenta esta generación. Son pocos los estudios realizados que permiten conocer a este grupo de población y la mayoría se han realizado tomando como grupo de estudio la generación de los *milenials* en Estados Unidos. En algunos casos alcanzan resultados contradictorios, aunque también muestran determinadas características que se repiten en todos los estudios y que ayudan a definir básicamente

a esta generación. En la segunda sección del documento se analiza brevemente **la posición de esta generación en el mercado de trabajo** para el caso de España, cruzando dicha información con su situación personal y familiar, utilizando para ello los microdatos de la Encuesta de Población Activa correspondientes al año 2015. Esto permite conocer su posición en el mercado de trabajo, atendiendo a las **diferentes configuraciones familiares en las que conviven**.

Por último el documento se cierra con unas **reflexiones finales** sobre el conflicto que ambas realidades –familia y trabajo– presentan

en esta nueva generación. Se recogen también algunas de las consecuencias que estas posibles incompatibilidades están generando y las líneas de actuación en las que deberían trabajar las empresas, los agentes sociales y los responsables políticos, para **evitar la pérdida de capital humano** (renuncia a la maternidad y paternidad; fugas de profesionales de las empresas; emigración de talentos, etc.) que resulta tan importante para **el futuro de nuestra sociedad**, ante la imposibilidad de hacer compatible su carrera profesional con su vida familiar.



2

CARACTERÍSTICAS DE LA GENERACIÓN MILENIAL

Puede resultar complejo identificar los grupos de personas que configuran o **pertenecen a la misma generación**, ya que podemos definir las desde distintas acepciones⁵:

1. En sentido genealógico, se estaría aludiendo a un conjunto de personas clasificadas según su **relación de filiación**. La generación se identificaría así con la descendencia, y por tanto con origen en algún parentesco familiar.
2. En sentido histórico, con el que estaríamos refiriéndonos a un período correspondiente a la **renovación de los hombres en la vida pública**. Se trataría de establecer una cohorte de “n” años vista como un grupo social.
3. En sentido demográfico, que correspondería a un concepto de cohorte demográfica, entendida como **el conjunto de nacidos en un mismo año** o en un intervalo de algunos años.
4. En sentido sociológico, en cuyo caso, se refiere a un conjunto de personas que tienen la misma edad y cuyo principal criterio de identificación son las **experiencias históricas comunes**, desde las que se deriva una visión similar del mundo.



Para definir la generación *milenial* en este documento se ha optado por utilizar varios de estos enfoques, combinando para ello el momento de su nacimiento con algunos de los hechos producidos en dicho período de tiempo, que de manera clara han incidido en la **configuración de sus valores y expectativas** y que colaboran en la configuración de algunos de los rasgos de su personalidad.

La generación *milenial* es por tanto, un conjunto de jóvenes que han compartido experiencias similares, destacando como las más significativas: **el importante desarrollo tecnológico de las últimas décadas**; la mayor inestabilidad en el mercado laboral, con empleos igualmente inestables; **la mejora de los niveles educativos** especialmente en el caso de las mujeres; y el deseo de lo inmediato frente a lo duradero, por poner algún ejemplo.

“Podríamos identificar la generación *milenial* con la de los jóvenes nacidos entre el año 1980 y el 2000, con edades comprendidas entre 16 y 36 años”

Todo ello les lleva a **compartir una visión muy similar del mundo** y en algunos aspectos muy diferente, a la que tuvieron otras generaciones como la generación del *Baby Boom*, con la que aún comparten presencia en el mercado de trabajo y que en muchos casos, son sus padres o abuelos.

Si partimos del modelo de Masson⁶ podemos identificar cinco generaciones: niños y adolescentes, jóvenes, adultos, pivote y adultos mayores. Adaptando las características de cada una de ellas a la **realidad del caso español**, teniendo en cuenta la posición en la estructura familiar y en el mercado laboral⁷, podríamos identificar la generación *milenial* con la de los jóvenes, **nacidos entre el año 1980 y el 2000**, es decir jóvenes con edades comprendidas entre 16 y 36 años.



Aunque la investigación empírica sobre esta generación, como ya se ha señalado, es todavía escasa y a menudo confusa e incluso contradictoria, **hay algunas características que se repiten en todos los trabajos** hasta ahora publicados⁸. En primer lugar existen diferencias generacionales en las actitudes laborales, que aunque no son especialmente significativas como para pensar que el ambiente de trabajo se vea afectado especialmente por ellas, introducen diferencias que en el medio y largo plazo pueden serlo. Así por ejemplo parece que los estudios confirman que los *milenials* **desean “trabajar para vivir”**, a diferencia de las generaciones anteriores cuyo principio era “vivir para trabajar”, aunque no siempre puedan cumplir este deseo, especialmente por el **número elevado de horas que permanecen en sus lugares de trabajo**, concretamente en España, y por la irracionalidad de sus horarios laborales.

Los jóvenes que configuran la generación *milenial* utilizan las **nuevas tecnologías** más y de manera muy distinta a como lo hicieron las generaciones anteriores, ya que además de tener una mayor presencia en su forma de trabajar, también la tienen en su forma de vivir –cómo reciben la información, en su forma de comprar, el número de horas que pasan conectados, especialmente en su tiempo de ocio, etc.-, y sobre todo tienen **un gran impacto en la manera en que interactúan y se comunican**.

Por ejemplo, del total de personas mayores de 16 años que utilizaron internet por motivos particulares en los últimos tres meses, **el 33,53% eran jóvenes pertenecientes a la generación milenial**, con edades comprendidas entre 16 y 34 años.

Esta realidad genera efectos antagónicos e introduce cambios en algunos valores, hasta ahora con una fuerte impronta social. Por un lado el aumento de las redes sociales ha permitido una **mayor comunicación** independientemente del lugar del mundo en el que se encuentren, y un aumento del **número de personas con las que se puede interactuar a la vez**, podríamos pensar que los jóvenes *milenials* están menos solos.

“Sólo el tiempo nos permitirá comprobar si esta generación estará más afectada por la explosión de las nuevas tecnologías en comparación con las anteriores”

Pero también algunas investigaciones desarrolladas por ejemplo **en el campo de las neurociencias**, parecen demostrar que un uso excesivo de estas nuevas tecnologías, puede generar **problemas en la comunicación** al producirse dificultades para atender a tantas referencias a la vez –millones de amigos en Facebook, miles de contactos en LinkedIn...

A estas dificultades se añade el hecho de que esta forma de comunicación tan presente entre los *milenials* es muy limitada. A través de ella resulta casi imposible expresar sentimientos, o **elaborar argumentos**, los *tuits* limitan el número de palabras, por lo que los mensajes son cortos y no admiten matices, sólo permiten comunicar ideas cerradas que además están expuestas a la mirada de todos, lo que lleva a medir mucho lo que se expresa, **no permitiendo una comunicación abierta y relajada**.

Sólo el tiempo nos permitirá comprobar si esta generación estará más afectada por la explosión de las nuevas tecnologías en comparación con las anteriores, aunque todo parece indicar que de su uso se derivan importantes **cambios en determinados valores**: el número de amigos puede crecer hasta cifras desproporcionadas, aunque no les conozcas y nunca hayas hablado con ellos, pero también les llaman amigos. Además si te enfadas con ellos o simplemente te incomoda su presencia, basta con un simple click para que desaparezcan

de tu vida.

En España se han realizado muy pocos trabajos que permitan conocer los valores y características de los jóvenes que configuran la generación de los *milenials*, pero para identificar algunos de sus rasgos podemos utilizar un estudio reciente del Centro Reina Sofía sobre jóvenes y empleo⁹ que nos permite saber cómo valoran ellos la conciliación familiar y laboral. El estudio muestra que los jóvenes españoles pertenecientes a la generación *milenials*, con edades comprendidas entre 16 y 29 años, a la hora de valorar un empleo, en el 72% de los casos consideran que **el aspecto más importante es que sea seguro/estable**.

A una distancia importante, el 30% valora las cualidades que tienen que ver con **que proporcione ingresos justos**; que ofrezca oportunidades de crecer profesionalmente (29%); que la tarea sea interesante (24%); que se ajuste a la formación recibida (22%); que proporcione ingresos altos (20%); que haya buen ambiente laboral (19%); que deje tiempo para poder dedicar al ocio o al descanso (13%) y que tenga autonomía y posibilidad de desarrollar las propias ideas (12%). Sólo un 9% incluye entre los aspectos importantes que le facilite la conciliación con la familia. En definitiva, **los más jóvenes buscan estabilidad laboral**, siendo la familia una variable que para la mayoría de ellos tiene escaso valor a la hora de seleccionar un trabajo. Probablemente si la misma encuesta se realizara para los *milenials* de mayor edad, 30-36 años, estas valoraciones podrían ser

“Los más jóvenes buscan estabilidad laboral, siendo la familia una variable que para la mayoría de ellos tiene escaso valor a la hora de seleccionar un trabajo”

diferentes.

En estos resultados **apenas hay diferencias entre las valoraciones de los hombres y las mujeres**. Sólo se apunta una ligera preferencia de ellos por cuestiones que tienen que ver con los ingresos (que sean más altos y más justos) o por el hecho de que el trabajo proporcione autonomía para poder desarrollar ideas propias, y en el caso de las mujeres por cuestiones relativas a que la tarea sea interesante o que ofrezca posibilidades de crecer profesionalmente.

Aunque hay un elemento que genera **diferencias verdaderamente destacables** y resulta ser muy significativo para el tema que nos ocupa: las mujeres señalan en mucha mayor proporción (casi el doble: poco más del 11% ellas; frente a casi el 7% ellos) que buscan un trabajo **que permita la conciliación con la familia**.

“A medida que la edad aumenta, hay un mayor interés por encontrar un trabajo que ofrezca posibilidades de crecer profesionalmente y que facilite la conciliación con la familia”

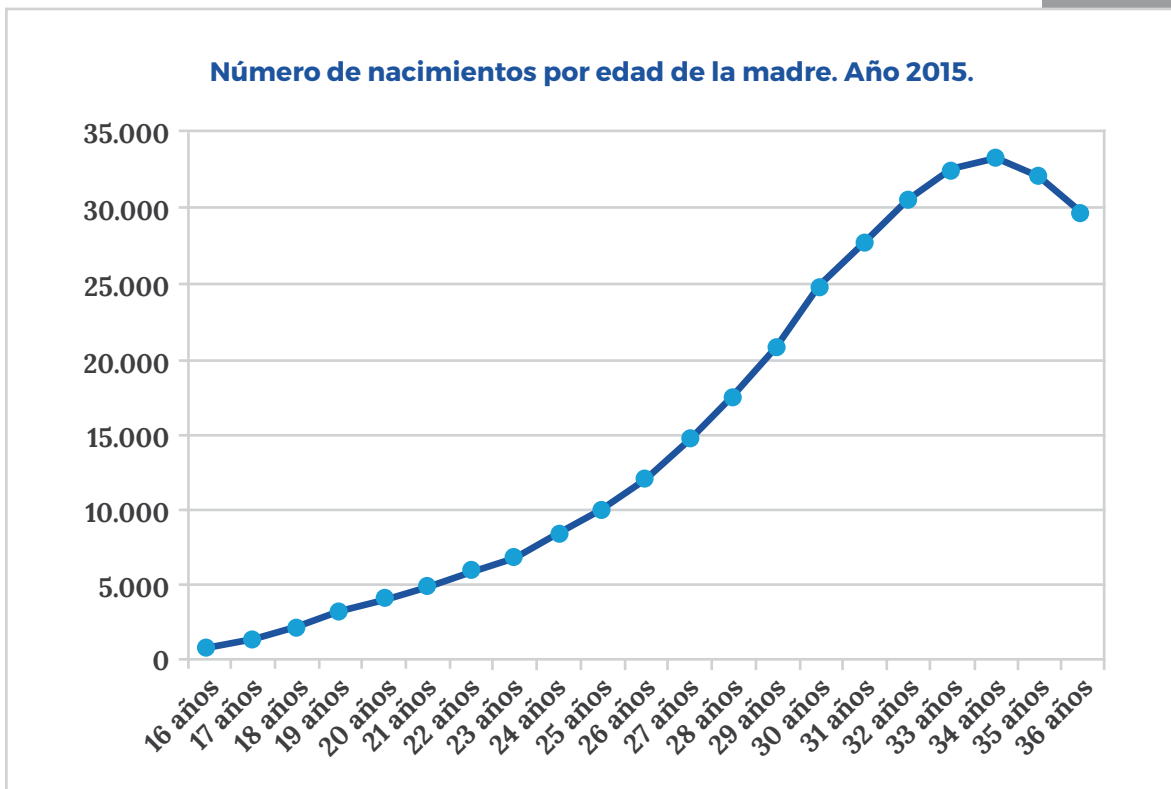
En esta cuestión la edad juega un papel determinante ya que a medida que ésta aumenta, hay un mayor interés por encontrar un trabajo que ofrezca posibilidades de crecer profesionalmente y que facilite la conciliación con la familia. Ambas tienen que ver con **el proyecto vital de las personas** e implican una visión a largo plazo en la toma de ciertas decisiones laborales.

En cuanto a la estructura familiar de los *milenials* comienza a ser diferente a la de las generaciones anteriores, aunque podríamos afirmar que lo que hacen es **continuar las tendencias ya iniciadas en las décadas anteriores**. Así, los *milenials* se casan más tarde y tienen matrimonios más inestables; aumentan hasta superar el 40% los nacimientos en mujeres no casadas; hay una mayor presencia de familias monoparentales; las mujeres *milenials*

tienen su primer hijo a edades mucho más tardías y tienen menos hijos, incluso **muchas renuncian a la maternidad** por dificultades económicas o laborales, como ellas mismas manifiestan; aumenta el número de hogares con hijo único, por tanto con ausencia de hermanos; hay una **mayor presencia de mujeres en el mercado laboral**; y han aumentado de manera muy significativa el número de familias con doble ingreso. Estos son algunos de los rasgos más característicos de la generación de *milennial* que se muestran en los gráficos 1, 2 y 3.

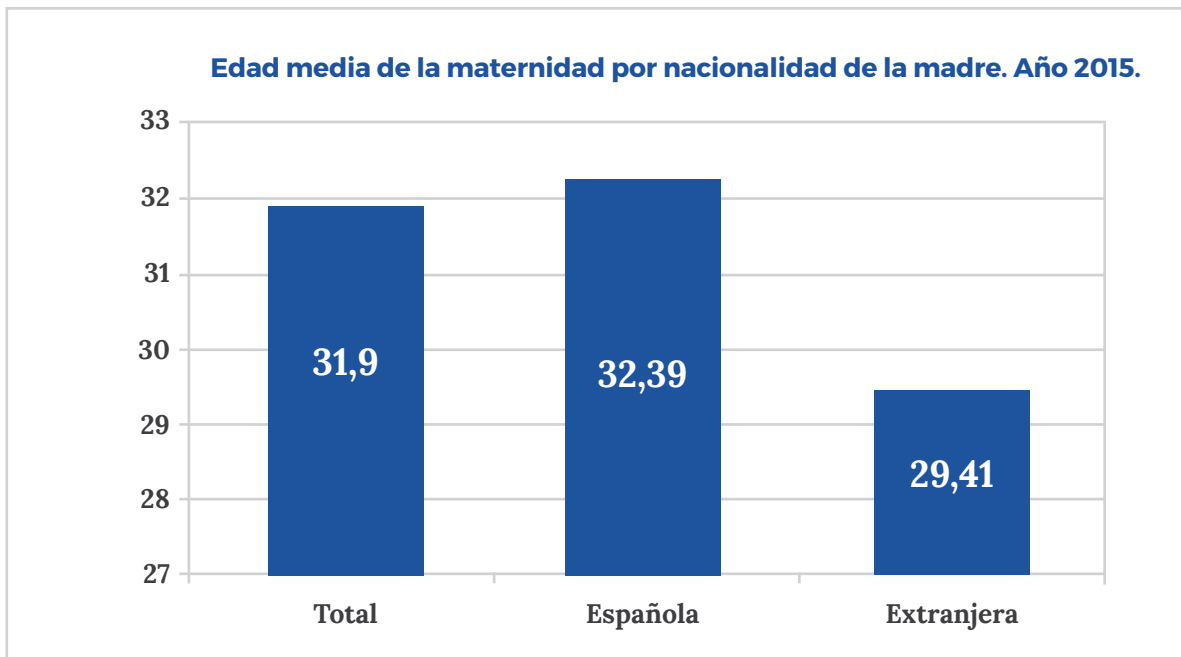
Tratar de explicar o identificar en pocas líneas las razones de estos cambios es algo muy complejo y por tanto imposible de realizar en estas páginas, pero tienen que ver con **cuestiones económicas y laborales**, y también de carácter cultural.

Gráfico 1



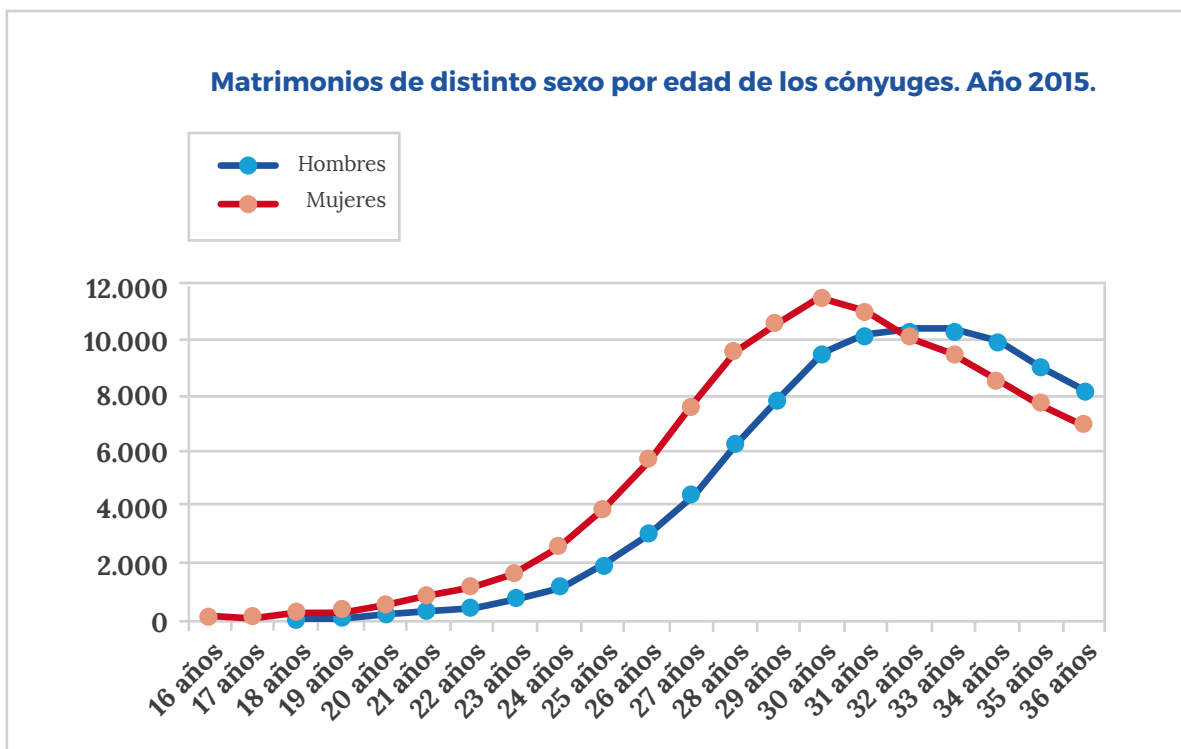
Fuente: INE, Indicadores Demográficos Básicos, 2015

Gráfico 2



Fuente: INE, Indicadores Demográficos Básicos, 2015

Gráfico 3



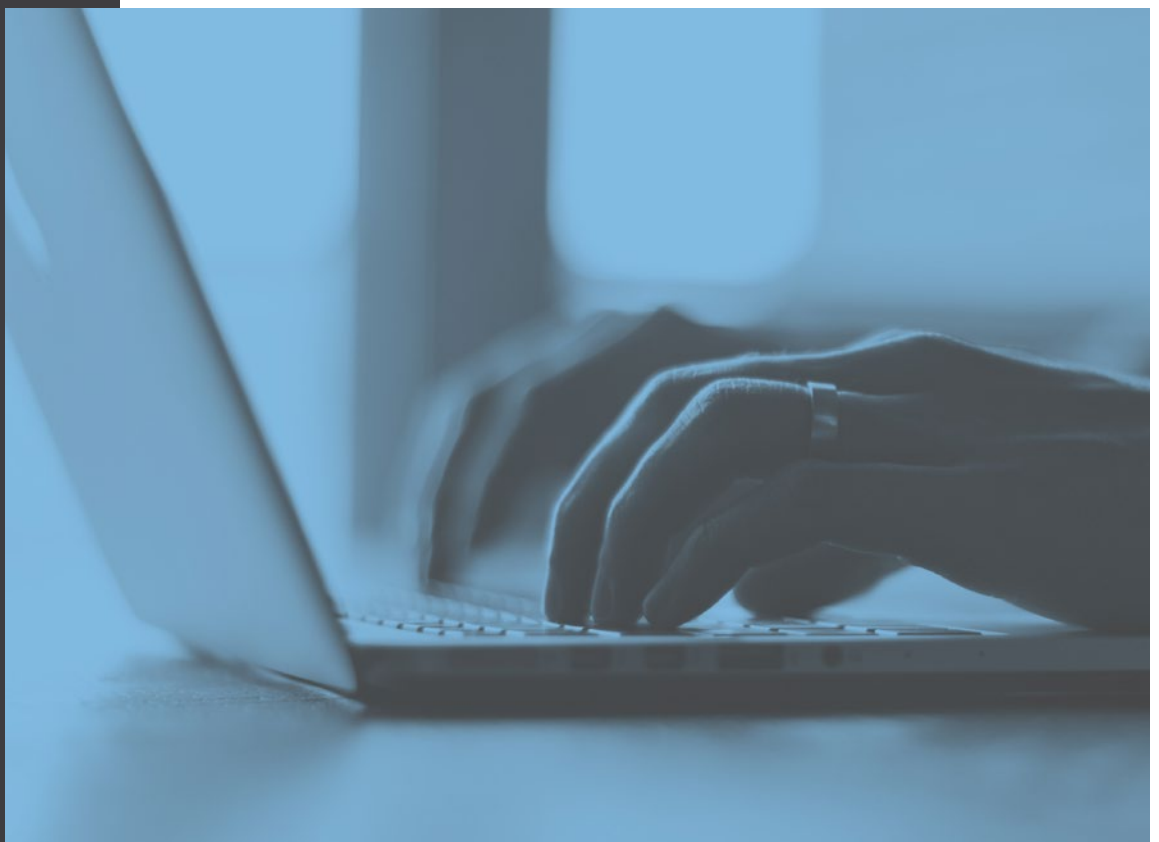
Fuente: Fuente: INE, Indicadores Demográficos Básicos, 2015

Pero la generación de los *millennials* es un grupo muy complejo y diverso, con una **mayor presencia de diferentes culturas y realidades**, lo que determina también necesidades y preferencias diferentes que también varían según sus propias características como **la edad, formación o el lugar en el que trabajan**. Así, por ejemplo, si nos centramos en aquellos *millennials* con estudios superiores –licenciados– y que trabajan en empresas de una dimensión más elevada, los resultados alcanzados por la Encuesta realizada en 2015 por Deloitte¹⁰ ponen de manifiesto que esta generación, en relación al empleo, espera de las empresas mucho más de lo que esperaban las generaciones anteriores.

Consideran que las organizaciones están teniendo éxito en la creación de riqueza, pero son menos efectivas en la mejora del bienestar de la gente o

en proporcionar **beneficios a la sociedad**, ya que a los *millennials* también les preocupan las personas.

Esto se refleja en la encuesta realizada en 2016, en la que se señala que los *millennials* buscan **compañías que giren en torno a las personas** y no centren sus esfuerzos sólo en la obtención de beneficios económicos y recoge las cinco características que esta generación considera como necesarias para ser feliz en su puesto de trabajo: valores compartidos con la empresa; programas de *mentoring* que les permitan crecer profesionalmente; desarrollo de habilidades de liderazgo; flexibilidad laboral, tanto en horarios como en el lugar de trabajo; y equilibrio entre las necesidades profesionales y personales. Es obvio que estas dos últimas características muestran su preocupación e interés por lograr el **equilibrio entre la vida personal y familiar**.

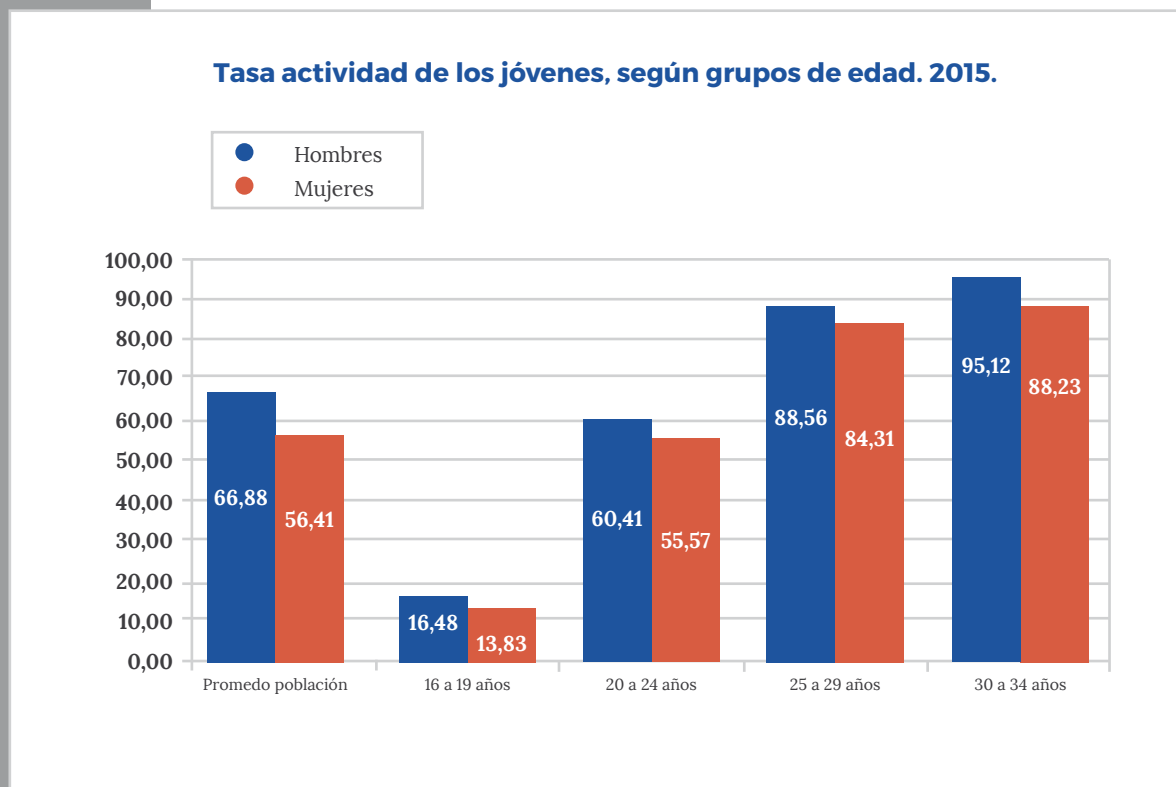


3

POSICIÓN DE LA GENERACIÓN MILENIAL EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL ATENDIENDO A SU SITUACIÓN FAMILIAR

En España la generación *millennial* está integrada por **11,2 millones de jóvenes** de los que el 50,52% son hombres y el 49,57% restante mujeres. Algunos de ellos acaban de entrar en el mercado laboral ya que acaban de cumplir los 16 años, pero todavía muchos están cursando estudios en las escuelas e institutos y también en la Universidad. Por ello los **conflictos entre el trabajo y la familia** son muy diferentes entre los jóvenes de esta generación atendiendo al tramo de edad en el que se encuentren. Pensemos por ejemplo, el contraste entre las necesidades de un *millennial* de 34 años, con familia y empleo y uno de 20 que permanece viviendo con sus padres, sin responsabilidades familiares. Por ello el **análisis de su posición en el mercado de trabajo** y de los posibles conflictos con la familia, pueden ser muy diferentes. Así mientras la tasa de actividad de los *millennials* más jóvenes, con edades entre 16 y 19 años, en datos de 2015, fue del 16,43 en los hombres y del 13,83 en las mujeres; en los tramos de edad superiores, van aumentando hasta alcanzar el 95% y 88,23% respectivamente, cuando nos referimos a los comprendidos entre los 30 y 34 años (gráfico 4).

Gráfico 4



Fuente: INE, microdatos de la EPA, 2015.

Pero, como acaba de señalarse, la posición en el mercado de trabajo de esta generación no varía sólo por su edad, **también su situación familiar da lugar a diferencias muy significativas**. Son muchos indicadores los que podrían tomarse para analizar estas diferencias, pero quizá el más significativo es la tasa de paro.

“Esta generación está renunciando en alguna medida a tener hijos, por las dificultades laborales que éstos generan, al ser incompatibles con el trabajo remunerado”

Así los datos recogidos en la **tabla 1** ponen de manifiesto cómo en las familias a medida que aumenta el número de hijos la tasa de paro aumenta, especialmente entre las mujeres, llegándose a producir, en el caso de los hogares biparentales, con 3 o más hijos, **una diferencia de casi 14 puntos entre hombres y mujeres**; y entre las monoparentales con igual número de hijos, dicha diferencia es de más de 35 puntos. Si observamos los **datos de la tasa de empleo**, de nuevo a medida que estos jóvenes tienen hijos, especialmente en el caso de las mujeres, la tasa de empleo disminuye. Podríamos pensar que estos datos son indicadores de las dificultades que generan los hijos para **lograr una estabilidad en el mercado laboral**.

Ahora bien, si cruzamos esta información con los cambios en los comportamientos anteriormente descritos, también podemos concluir que se trata de **una generación que en alguna medida está renunciando a tener hijos**, por las dificultades laborales que éstos generan, al ser incompatibles con el trabajo remunerado.

Tabla 1.
Tasa de paro y de empleo de la generación milenial (19-30 años)
según tipo de hogar (2015)

Tasa de paro	Total	Hombres	Mujeres
Unipersonal	13,64	16,29	7,08
Pareja sin hijos	13,19	10,89	14,07
Nuclear	29,32	26,50	30,15
Monoparental	45,26	55,88	43,59
Nuclear (1 hijo)	25,32	23,14	26,22
Nuclear (2 hijos)	32,09	29,69	29,89
Nuclear (3 o + hijos)	47,94	40,53	54,08
Monoparental (1 hijo)	43,45	58,17	40,37
Monoparental (2 hijos)	51,45	47,98	64,92
Monoparental (3 o + hijos)	64,08	36,16	71,38
Tasa de empleo	Total	Hombres	Mujeres
Unipersonal	81,32	78,64	87,73
Pareja sin hijos	82,15	86,08	80,26
Nuclear	57,90	65,45	54,13
Monoparental	44,64	32,18	49,66
Nuclear (1 hijo)	62,17	67,00	59,95
Nuclear (2 hijos)	55,62	64,68	52,03
Nuclear (3 o + hijos)	37,82	55,36	30,06
Monoparental (1 hijo)	46,92	30,37	54,26
Monoparental (2 hijos)	37,08	38,90	26,11
Monoparental (3 o + hijos)	30,85	61,87	23,98

Fuente: INE, microdatos de la EPA, 2015.

4

CÓMO Y QUIÉN PUEDE AYUDAR A LA GENERACIÓN MILENIAL A CONCILIAR FAMILIA Y TRABAJO. REFLEXIONES FINALES

La tasa de actividad de las mujeres en España ha aumentado de manera considerable en las últimas décadas¹¹, pero: los horarios laborales, el tipo de relaciones laborales, en las que **el presencialismo es una variable dominante**; la falta de coordinación entre calendarios y horarios laborales y escolares; y algunos de los cambios culturales que vienen produciéndose en España en las últimas décadas, hacen que **tener hijos y trabajar fuera de casa sea considerado como un ejercicio más propio de héroes**, y no lo habitual entre los jóvenes de esta generación de *milenials*. Si además se quiere tener una carrera profesional estable, sin interrupciones temporales de ningún tipo y ser valorado socialmente por ello, parece que la solución es renunciar a tener hijos.

“El ejercicio de un trabajo remunerado no debe ser un obstáculo para el ejercicio de la maternidad y la paternidad, que implica no sólo tener hijos sino también educarlos”

Pero la pregunta que debemos hacernos es ¿qué **valores sociales e individuales** estamos adoptando si anteponeamos la carrera profesional al hecho de tener hijos?, ¿en qué valores creemos?. Igual que la maternidad y/o paternidad no puede y no debe ser un obstáculo para que tanto la mujer como el hombre desempeñen un trabajo remunerado, el ejercicio de un trabajo remunerado no debe ser un obstáculo para **el ejercicio de la maternidad y la paternidad**, que implica no sólo tener hijos sino también educarlos, lo que exige tiempo y dedicación. En definitiva, **¿qué familia y qué trabajo queremos hacer compatibles?** No nos vale cualquier familia y no nos vale cualquier trabajo.

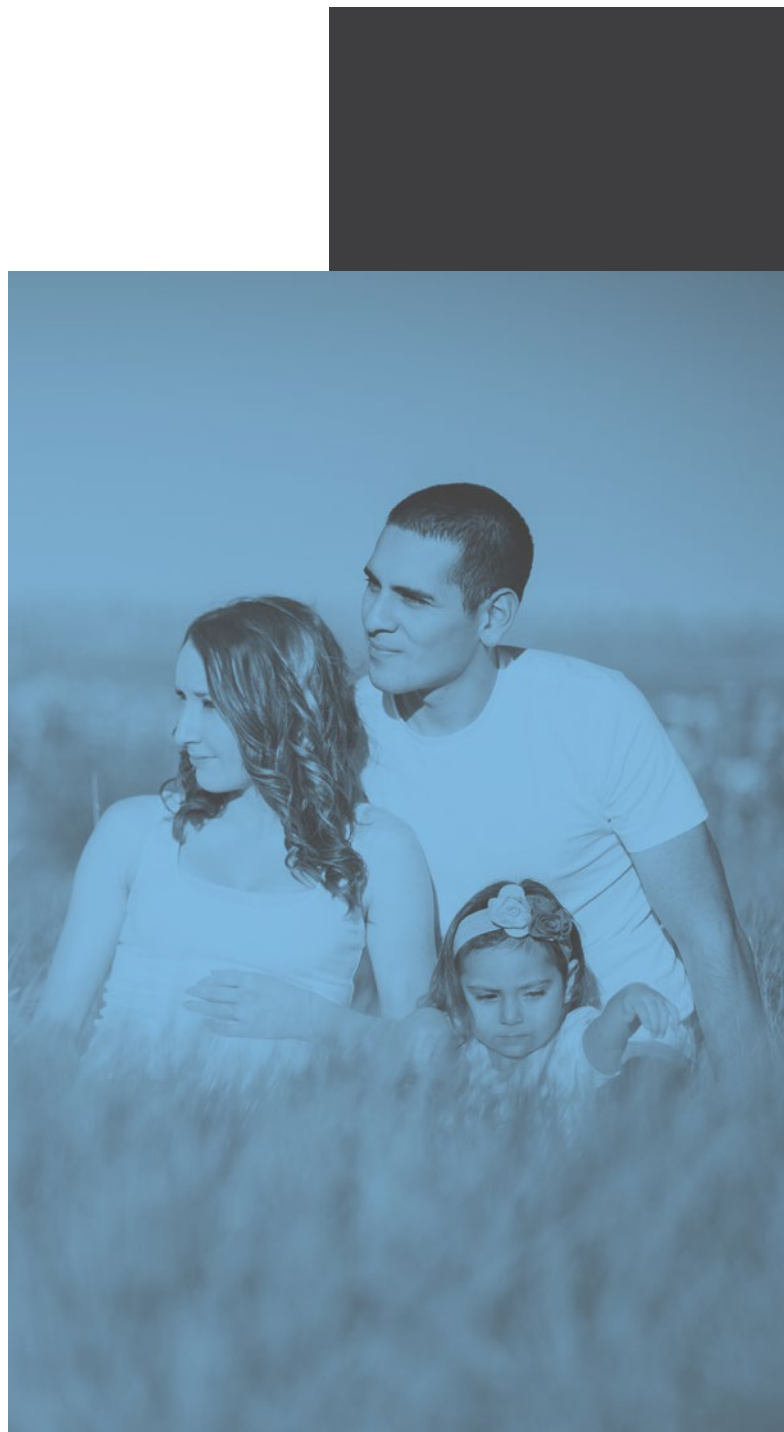
Como consecuencia de esta **pérdida del valor de la maternidad**, los comportamientos de esta generación *milenials*, están produciendo un importante **déficit de nacimientos** que es primariamente y sobre todo un problema ético, además de un problema demográfico de graves consecuencias económicas.

“La actual crisis económica está teniendo graves consecuencias en las familias y especialmente en los jóvenes de esta generación”

¿Cómo podemos aceptar sin rubor que una sociedad que se considera desarrollada, no permita a una generación completa de jóvenes **tener los hijos que desee** y además hacerlos compatibles con un trabajo remunerado? Todos deberíamos reflexionar sobre ello.

La actual crisis económica está teniendo graves consecuencias en las familias y especialmente en los jóvenes de esta generación. Puede parecer que no es el mejor momento para reflexionar sobre cómo estos jóvenes pueden **conciliar familia y trabajo**, cuando presentan unas tasas de paro elevadas y las dificultades de emancipación para formar su propia familia son cada vez mayores, bien por falta de trabajo o porque perciben unos salarios muy bajos. Sin embargo, ahora más que nunca, es necesario abordar este problema. La razón es sencilla, esta generación de *milenials* no sólo sufre las **consecuencias de la crisis económica**, también soporta los efectos de una crisis social y cultural mucho más profunda y perjudicial, cuyo origen está en la **pérdida de valores sociales y personales**, que además ha sido eliminada del debate social y político.

El término **conciliación** está muy presente en los debates políticos y es un objetivo prioritario en todos los programas electorales. Pero **este debate es en ocasiones demasiado simplista**, con mucha carga ideológica y excesivamente sesgado hacia la defensa de los derechos laborales de las mujeres. Pero la conciliación no es un problema exclusivo de las mujeres, **es una cuestión que debe resolverse entre todos**, lo que exige corresponsabilidad de los actores implicados: familia –padre, madre, hijos, abuelos...-, agentes públicos, empresarios y de la sociedad en general.



Las políticas de conciliación se interpretan y valoran más como políticas de empleo para las mujeres que como **actuaciones dirigidas a las familias**. El objetivo de estas actuaciones públicas no debería ser que las mujeres trabajen fuera de casa y perciban un salario, a ello se dedican las políticas activas de empleo. Su razón de ser es ayudar a estos jóvenes a **equilibrar el uso del tiempo**, respetando los derechos de todos los miembros de la familia: el de la madre y el padre a tener un trabajo remunerado, el de los hijos a estar con sus padres y el de la pareja a disponer de espacios de comunicación para su estabilidad como pareja.

Si no dedicamos tiempo a **la verdadera comunicación** destruiremos la base de la persona. Estamos hechos para el encuentro con los demás y la forma de encuentro más íntima entre las personas se produce en la familia, pero muchas veces no hay tiempo para ella, ni siquiera para formarla y tener hijos.

“El objetivo de las políticas de conciliación debería ser ayudar a estos jóvenes a equilibrar el uso del tiempo, respetando los derechos de todos los miembros de la familia”

Cada vez hay más investigaciones y trabajos académicos que estudian y proponen medidas para facilitar, desde la empresa o desde las políticas públicas, el equilibrio entre el tiempo que se dedica al trabajo, al ocio, y a la educación de los hijos. Pero son pocos los que reflexionan sobre **las actitudes y comportamientos de las propias familias**, de los responsables políticos o de los empresarios en relación a esta cuestión. Y creo que es aquí donde está la clave del problema que se trata de abordar.

En este equilibrio intervienen **variables de naturaleza muy diferente** y se entremezclan decisiones privadas, públicas, individuales y colectivas, que a su vez producen consecuencias

que nos afectan a todos. Por ello no vamos a encontrar una única respuesta, **no existe una medida mágica** que desde el sector público o desde la empresa, nos asegure el éxito profesional y familiar. Todos tenemos que hacer un esfuerzo por **asumir nuestra responsabilidad**, sino no encontraremos el equilibrio entre familia y trabajo. Tradicionalmente han sido especialmente las madres, las que han asumido la responsabilidad del cuidado de los hijos y en general de los

poder facilitar lo que hemos dado en denominar *conciliación de vida familiar y laboral*, la respuesta del **sector público** se ha dirigido a proporcionar servicios que se materializan en horarios escolares más extensos, numerosas actividades extraescolares, campamentos durante los meses de verano y todo tipo de intervenciones públicas que permiten a los padres y madres dedicar más horas al trabajo remunerado, mientras sus hijos son cuidados y educados por terceras personas.

“Es necesario reflexionar, ya que algunas familias parecen olvidar que ellas son las principales responsables de la educación y socialización de sus hijos”

miembros dependientes de la familia. Ellas son, mayoritariamente, las que se ocupan de su cuidado, sobre todo cuando los hijos están en el tramo de edad más bajo, entre 0 y 3 años. Actualmente, el **aumento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo**, el debilitamiento de las redes familiares, junto a la reducción del tamaño de la familia así como el aumento del número de niños que no tienen hermanos, parece que obliga a las familias a buscar la **socialización de sus hijos** casi exclusivamente en guarderías, colegios y en definitiva en centros ajenos a la propia familia. Es necesario reflexionar sobre estos comportamientos, casi generalizados, ya

Este modelo exige una **interpretación y valoración de sus consecuencias**, ya que no es verdad que haga compatible en términos reales el cuidado de los hijos con el trabajo, simplemente permite a los padres disponer de más tiempo, que utilizan en aumentar las horas dedicadas al trabajo remunerado. Y debe revisarse el modelo porque **la familia tiene una enorme importancia como principal institución social** y resulta insustituible, especialmente –pero no sólo– en los primeros años de vida de los niños, pues los adolescentes también siguen necesitando –aunque de otro modo–, la presencia y disponibilidad de tiempo de sus padres. Esta necesidad de la familia viene dada,

“Debe revisarse el modelo porque la familia tiene una enorme importancia como principal institución social y resulta insustituible”

que algunas familias se pueden olvidar de que ellas son **las primeras y principales responsables** de la educación y socialización primaria de sus hijos. Si ésta pasa a ser desarrollada casi exclusivamente por agentes externos, se pueden estar creando importantes lagunas en su formación. Ante la demanda de soluciones, especialmente para

fundamentalmente, por las funciones que lleva a cabo y por el hecho de que las consecuencias derivadas de su funcionamiento exceden al ámbito estrictamente privado. Pero los **problemas de conciliación** no se producen sólo en las familias con hijos pequeños, sino que también aparecen en **fases posteriores del ciclo vital de las familias**,



cuando los abuelos dejan de ser cuidadores y se convierten en personas dependientes y deben ser atendidos por sus propios hijos o nietos. Entender y aceptar a la familia en tanto que **red de solidaridad intergeneracional** es clave para la cohesión social y para lograr una sociedad más humana.

Pero volvamos a la cuestión de fondo. ¿Desde qué enfoques podemos analizar la tan necesaria conciliación? El debate académico sobre **conciliación familiar y laboral** se plantea habitualmente desde dos perspectivas. Desde la perspectiva del conflicto y desde la igualdad de trato.

En primer lugar desde la **perspectiva del conflicto**. Entre los jóvenes de la generación *milennial* ha aumentado el **número de familias**

con doble ingreso en las que el padre y la madre trabajan también fuera del hogar, lo que en muchas ocasiones hace difícil atender, de manera equilibrada, las responsabilidades familiares y laborales. El origen de estos conflictos está, en muchas ocasiones, en el uso y sobre todo en **la distribución del tiempo**, y puede tener un carácter bidireccional: que el trabajo impida atender adecuadamente a la familia o que el cuidado de la familia sea un obstáculo para el normal desempeño del propio trabajo.

A estos conflictos se les denomina: **“problemas de conciliación”** y son muchos los estudios que analizan las consecuencias y costes de estas situaciones. Concretamente un trabajo del profesor Zhang, J.¹² pone de manifiesto que existe una relación muy estrecha entre el conflicto trabajo-familia y el absentismo laboral,

la disminución de la productividad, la depresión, problemas tanto de los padres como de los hijos con el alcohol y todo tipo de **conflictos familiares**, además de un aumento del fracaso escolar, entre otros. Es decir, está empíricamente comprobado que **la mala distribución en el uso del tiempo** y por tanto la falta de una verdadera conciliación, genera costes económicos, personales y sociales muy elevados. Los resultados de este y otros trabajos nos hacen ver que estamos ante un problema humano, familiar, económico y social muy grave.

Si toda la actividad de una persona se concentra exclusivamente en el ámbito profesional como algo prioritario, acabará dejando en un segundo plano su **proyecto vital**, en el cual la pareja y los hijos juegan un papel clave y ellos sufrirán las consecuencias. Esta **falta de coherencia entre el proyecto profesional y vital**, produce por tanto trastornos personales y familiares que van más allá del ámbito estrictamente privado.

“Está empíricamente comprobado que la mala distribución en el uso del tiempo y por tanto la falta de una verdadera conciliación, genera costes económicos, personales y sociales muy elevados”

Pero hay una segunda perspectiva que se utiliza a la hora de abordar el tema de la conciliación, que tiene como fundamento **la búsqueda de la igualdad entre hombres y mujeres**. Esta es la razón que con más frecuencia se utiliza para exigir la puesta en marcha de políticas de conciliación. Es más, es casi la única razón y es necesario revisar este enfoque.

En las últimas décadas se ha alcanzado en la **Unión Europea** un claro compromiso político y social para lograr esta igualdad, aunque todavía hay que continuar trabajando. Aún existen diferencias que se agudizan especialmente **cuando las mujeres son madres**. Sin embargo, es necesario identificar

bien a qué nos referimos al buscar la igualdad y no traspasar la frontera, ya que algunas ideologías, lo que realmente buscan no es la igualdad sino la *identidad* en los comportamientos.

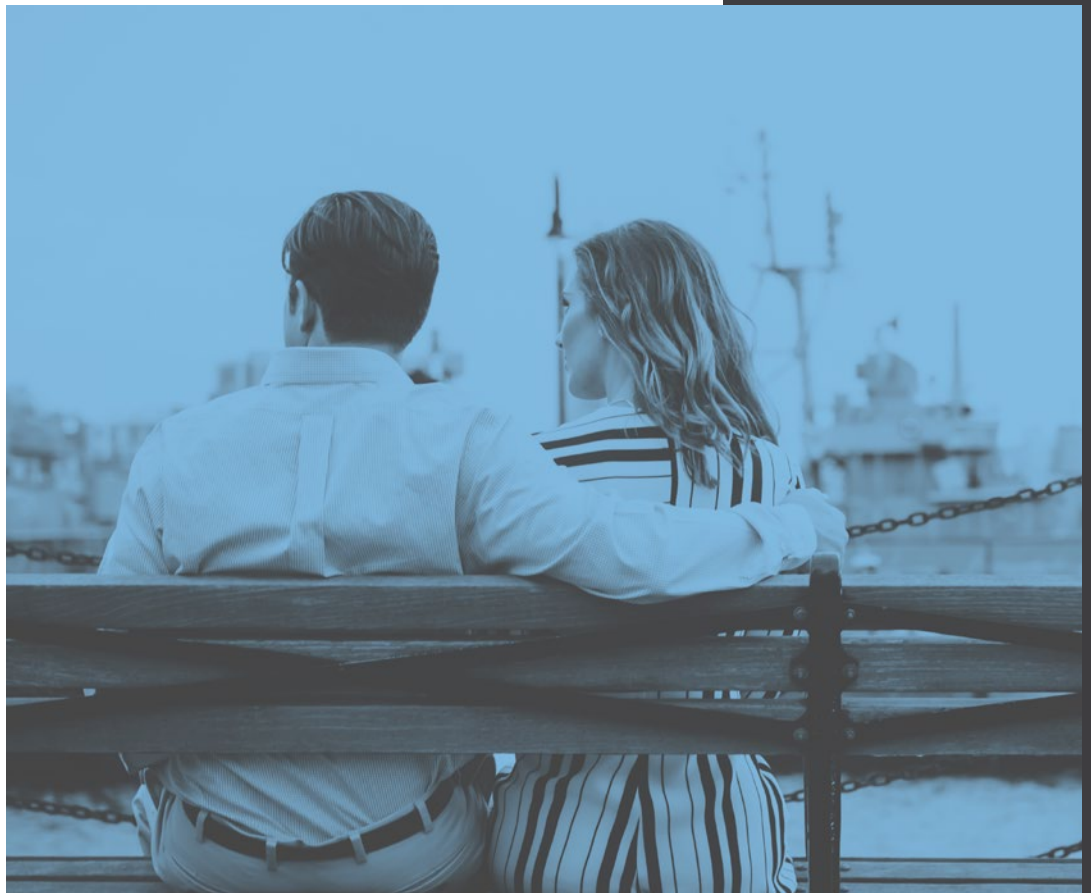
Nadie puede negar que **hombres y mujeres somos idénticos en derechos y obligaciones**, pero no lo somos en nuestras realidades biológicas, comportamientos sociales e incluso en nuestros intereses personales y familiares. Y estas diferencias deben ser tenidas en cuenta, especialmente aquellas que tienen su origen en **nuestra propia naturaleza biológica**. Entre ellas se encuentra la maternidad, que es una realidad que nos convierte en desiguales y que hay que proteger. Si no se trabaja desde el ámbito público y empresarial para **apoyar la maternidad** y se facilita su compatibilidad con el trabajo remunerado -lo que resulta imprescindible para evitar un mayor riesgo de pobreza-, es imposible lograr una verdadera igualdad.

“Las cifras continúan mostrándonos que muchas mujeres todavía sufren en el mundo laboral una doble desigualdad, por ser mujer y por ser madre”

Las cifras continúan mostrándonos que muchas mujeres todavía sufren en el mundo laboral una doble desigualdad, por ser mujer y por ser madre¹³.

La conciliación significa **hacer compatible la maternidad y paternidad con el trabajo remunerado**. Pero la realidad es terca y los datos muestran que entre los jóvenes de la generación *milennial* lo que está ocurriendo en Europa y muy especialmente en España, es la renuncia -voluntaria u obligada- a tener hijos, entre otras razones porque el trabajo remunerado no parece ser compatible con la maternidad/paternidad. Igual que **la maternidad no puede ser un obstáculo** para que la mujer desempeñe un trabajo remunerado, el ejercicio de un trabajo remunerado no debe ser nunca un obstáculo para el ejercicio de la maternidad.

Según las encuestas realizadas a mujeres europeas en edad fértil, es decir, pertenecientes a la generación *milennial*, la principal causa de la caída de la natalidad está en las **condiciones laborales**, especialmente en los horarios, que hacen imposible conciliar familia y trabajo. Pero también hay numerosos estudios que consideran como variable determinante **el gran impulso consumista** que se deriva de nuestro modelo económico y social y esto tiene mucho que ver con lo que se recoge en el primer apartado de este trabajo. El consumo excesivo actúa como **sustitutivo de otras vinculaciones**, e incluso los hijos pasan en ocasiones a ser un bien más de consumo que compite con la compra de vivienda, el cambio de coche, las vacaciones o con distintas alternativas del uso del tiempo de ocio, incluso con un ascenso laboral.



“¿Puede haber algún trabajo que genere más riqueza económica y social que la educación y formación de personas?”

Por otro lado, es evidente que el trabajo es fundamental para la realización del hombre y para el desarrollo de la sociedad y por eso es preciso que se organice y desarrolle siempre en el **pleno respeto a la dignidad humana** y al servicio del bien común. Pero también es verdad que resulta indispensable que el hombre no lo idolatre, pretendiendo encontrar en el éxito profesional el sentido último y definitivo de la vida. Además no debería identificarse siempre el trabajo con el salario.

El trabajo, según la **Organización Internacional del Trabajo**, es toda actividad que crea riqueza, sea remunerada o no. ¿Puede haber algún trabajo que genere más riqueza económica y social que la educación y formación de personas?. El problema es que el trabajo, con demasiada frecuencia, sólo se valora por la remuneración que lo acompaña. ¿No debería cambiar **la valoración social del papel que desempeña la familia** en el proceso educativo aunque por el trabajo que en ella se realiza no se perciba salario alguno?.

Estos dos ámbitos de valores -uno relacionado con el trabajo y otro con la vida familiar- pueden y deben unirse y complementarse. El trabajo es una condición indispensable para formar una familia pero a su vez **la familia es uno de los puntos de referencia más importantes** según el cual debe formarse el orden socio-ético del trabajo humano. La familia cumple un papel clave en la **estabilidad y cohesión social**, lo que exige una atención especial

de los poderes públicos y la puesta en marcha de políticas de protección. Pero no podemos olvidar que la responsabilidad de tener hijos, cuidar de ellos y sobre todo educarlos, es de la familia. Por tanto, los poderes públicos no deberán arbitrar políticas públicas que la sustituyan. Deberán limitar sus actuaciones a **ayudar a la familia a desempeñar su labor** de manera subsidiaria, teniendo en cuenta que según ellas mismas manifiestan, los servicios preferidos por las familias españolas son aquellos que las descargan y ayudan, pero no las sustituyen. Son a la vez los menos costosos, y los que ayudan a construir una sociedad más humana.

Pero la sociedad actual no parece ser el mejor marco para la familia. Es una sociedad cada más individualista, en la que la defensa de **los derechos individuales se superponen a los colectivos**. Y por eso nos intentan convencer de que las mejores políticas de apoyo a la familia son las que alargan los horarios de los colegios y llenan a nuestros hijos de actividades extraescolares para que los niños no molesten y los padres puedan trabajar sin tener que ocuparse de ellos. ¿No sería mejor, entre otras medidas, **flexibilizar y racionalizar la jornada laboral?** Pero esto exigiría también hacer un buen uso del tiempo por parte de los padres y madres. Los datos ponen de manifiesto que los menores de edad pasan muchas horas delante de los ordenadores y de la televisión, pero lo hacen especialmente los fines de semana.

“Los datos ponen de manifiesto que los menores de edad pasan muchas horas delante de los ordenadores y de la televisión, pero lo hacen especialmente los fines de semana”

Esto debería hacernos pensar que estos menores o no están acompañados o si lo están no comparten ese tiempo con sus padres. Parece necesario ser conscientes de que **la conciliación no es sólo necesaria entre semana**, y que no siempre son razones laborales las que impiden la comunicación y el contacto con los hijos.

Es imprescindible que los padres –padre o madre– estén en casa cuando sus hijos vuelven del colegio, esa es la verdadera conciliación. **La educación en la familia no se puede hacer a distancia**. Los hijos necesitan el modelo de los padres para consolidar

su identidad y deben vivir ese modelo. Pero la renuncia de los *millennials* a tener hijos dedicando todo su tiempo a trabajar, no solucionará sus problemas de conciliación, simplemente los desplazará en el tiempo.

Una sociedad envejecida, sin nacimientos, no tiene futuro, y la clave de ese futuro está en los jóvenes de la generación *millennial*, pero todos tenemos la responsabilidad de ayudarles a **superar los obstáculos** para lograrlo porque de ello nos beneficiaremos todos como personas, como sociedad y como país.



5

NOTAS

¹ Dardner y Davis (2014) *La generación app: cómo los jóvenes gestionan su identidad, su privacidad y su imaginación en el mundo digital*. Barcelona: Paidós. Citado por Ruiz Blanco, S. Et. al. (2016) “Los millennials universitarios y su interacción con lo social mobile”. *Journal of Communicatios*, FONSECA n° 12, Ed. Universidad de Salamanca. Pág. 97-116

² Irizarry-Hernandez, E.B. (2009). “La generación Y o generación Milenaria: el nuevo paradigma laboral”. *Revista Empresarial Inter Metro. Business Journal*. Fall 2009. Vol. 5 -n° 2, pág. 10.

³ *El interés que motiva las investigaciones que tienen como objeto a esta generación se relaciona principalmente con las diferencias que presentan en cuanto a sus valores, creencias y estilos de trabajo y aprendizaje con respecto a las generaciones anteriores.* Tagliabue, R., y Cuesta, M.; (2011) *Una nueva generación en la Universidad y el Trabajo: desafíos y oportunidades*. Revista GPT.

⁴ Véase Zhang, J. (2011) “Antecedents of work-Family conflicto: Review and Prospect”. *International Journal of Business and Management* vol. 6, n° 1. January. Pág. 35.

⁵ Donati, P. (2003) . *Manual de sociología de la familia*. Ed. EUNSA. Citado en López López, M^aT; et al. (2015) *Personas mayores y solidaridad intergeneracional en la familia. El caso español*. Colección Acción Familiar. Ediciones Cinca. Madrid. Pág.47

⁶ Masson, A. (2001) *Économie du débat intergénérationnel. Points de vue normatif, comptable, politique*. DELTA (École normale supérieure); Masson, A. (2002) “Économie des tranfererts entre générations: altruisme, équité, réciprocité indirecte, ambivalence.” *Démographie et économie. Rapport pour le Conseil d'Analyse Economique*, 35, pág.241-256.

⁷ López López, M^aT. Et al. (2015) *Personas mayores y solidaridad intergeneracional en la familia. El caso español*. Ediciones Cinca. Madrid

⁸ Estas características han sido tomadas a partir del estudio de Deal, J.; Altman, D.; Rogelberg, S. (2010). “Millennials at work: What we know and what we need to do (if anything)”. *J. Bus Psychology* 25: 191-199. También pueden consultarse otros trabajos como el ya citado de Irizarry-Hernandez, E.B. (2009); Smith, T.; Nichols, T (2015) “Understanding the millennial generation” *The Journal of Business Diversity*. VOL. 15.1. PÁG. 39-47.

⁹ Mejías Quirós, I.; Ballesteros Guerra, JC. (2016) *Jóvenes y empleo, desde su propia mirada*. Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud. Fundación de Ayuda Contra la Drogadicción (FAD). Madrid

¹⁰ Deloitte (2016). “Brechas importantes. Encuesta Deloitte 2015. Generación del Milenio”. Los resultados han sido tomados de la cuarta encuesta de esta naturaleza realizada por Deloitte que recoge opiniones de 7.806 millennials de 29 países, entre los que se encuentra España, y las entrevistas se realizaron a jóvenes nacidos después de enero de 1983, que tienen un título universitario y con empleo a tiempo completo. Tres cuartas partes (74%) trabajan para organizaciones grandes con al menos 100 empleados.

¹¹ En la cultura actual se observa sobre todo una importante pérdida de valor social y económico de la maternidad, que incluso lleva a algunos movimientos feministas radicales a considerarla una “forma de esclavitud”.

¹² Zhang, J. (2011), *Ibid.*

¹³ López López, M^aT.; Gómez de la Torre, M. (2011) *Mujer e igualdad de trato. Análisis de la maternidad en la Unión Europea*. Colección Acción Familiar. Ed. Cinca. Madrid

INFORME

**Trabajo remunerado y vida familiar
en la generación del Milenio:
un equilibrio necesario.**



M^a Teresa López López
Cátedra Extraordinaria de Políticas de Familia.
Universidad Complutense-AFA

ENERO 2017

Think Tank
MILENIO