



CONSEJO DE
LA UNIÓN EUROPEA

Bruselas, 23 de noviembre de 2001 (30.11)
(OR. en)

14263/01

SOC 478
EDUC 144
ECOFIN 347

INFORME

del: Comité de Empleo

al: COREPER (1.ª Parte) / CONSEJO

n.º prop. Ción.: 10307/01 SOC 255 EDUC 91 ECOFIN 179

Asunto: **Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones**
- **Políticas sociales y de empleo - Un marco para invertir en calidad**
= **Indicadores de la calidad del trabajo**
• **Informe del Comité de Empleo**

Se adjunta a las Delegaciones el informe del Comité de Empleo sobre el asunto de referencia.



El Comité de Empleo

INFORME DEL COMITÉ DE EMPLEO

INDICADORES DE LA CALIDAD EN EL TRABAJO

En respuesta al deseo del Consejo Europeo y de la reunión informal celebrada en Lieja, el 6 y 7 de julio, por los ministros responsables del empleo, y tomando como punto de partida la Comunicación de la Comisión sobre invertir en la calidad, el Comité quiere presentar este informe sobre los indicadores de la calidad en el trabajo a la consideración del Consejo. El Comité ha dedicado tres reuniones a debatir sobre el tema y ha podido contar con la ayuda del intenso y minucioso trabajo de su Grupo “Indicadores” .

De las diez dimensiones de la calidad en el trabajo que enumera en el anexo de este informe, el Comité recomienda ocho indicadores clave que deberían completarse con 23 indicadores de contextos, que también figuran en el anexo. Esos indicadores se basan en datos existentes, fiables y comparables. El Comité también ha identificado una serie de otros posibles indicadores de contextos que exige un trabajo adicional que el Comité pretende llevar a cabo a principios del próximo año.

El Comité quiere destacar que, debido al carácter pluridimensional de la calidad en el trabajo, es necesario evaluar globalmente los indicadores recomendados. Al establecer esos indicadores clave y de contexto, el Comité ha seguido el principio adoptado en su dictamen sobre la calidad en el trabajo, adoptado en julio, de que en la medida de lo posible los indicadores deberían ser sólidos, inequívocos, comparables en todos los Estados miembros y deberían emplear fuentes de información actualizadas.

El Comité ha seguido las siguientes definiciones de indicadores clave y de contextos:

- Los indicadores clave se utilizan para medir los avances en relación con la Estrategia de Empleo y, por tanto, deberían estar vinculados a los objetivos de las directrices para el empleo. Deberían ser significativos en el sentido de que una tendencia en el desarrollo de los indicadores debería indicar un paso adelante o un paso hacia atrás en relación con dichos objetivos.
- Los indicadores de contextos se utilizarán para respaldar el análisis de los Planes nacionales de acción para el empleo en el Informe conjunto sobre empleo, puesto que dan otra dimensión a las políticas y actuaciones nacionales.

En función de los trabajos que ha efectuado hasta el momento, el Comité está convencido de que la determinación de los indicadores deberá ser una tarea evolutiva en la que estará comprendida la reevaluación de los indicadores ya determinados y la búsqueda de nuevos indicadores pertinentes, atendiendo, en especial, a la evolución de los objetivos y de la disponibilidad de datos. Por consiguiente, el Comité se propone proseguir el estudio de esta cuestión en su conjunto, y en particular el de la determinación de indicadores clave en el caso de las dimensiones para las que por ahora no es posible proponer indicadores clave. El Comité observa que en el proyecto de Directrices para el empleo en 2002 se precisa que las diez dimensiones de calidad del empleo son aspectos que deberán tenerse en cuenta, entre otras cosas, con el fin de mantener y mejorar la calidad de los puestos de trabajo.

En el marco de sus trabajos sobre la estructura de los Planes nacionales de acción para el empleo en 2002, el Comité estudiará en su próxima reunión, en febrero de 2002, el modo en que deberán emplearse dichos indicadores.

El Comité desea llamar la atención sobre las siguientes conclusiones en relación con dimensiones concretas de la calidad del trabajo.

En primer término, por lo que se refiere a la calidad intrínseca del empleo, el Comité ha reconocido que los problemas por resolver son especialmente complejos. Ha llegado a la conclusión, sin embargo, de que el planteamiento más práctico es un indicador clave que mida las transiciones entre la carencia de empleo y el empleo, y en el contexto del empleo, por nivel salarial. A juicio del Comité, la mejor medida de esta transición es el cuadro recogido en el contexto del indicador n.º 1 al comienzo del Anexo. Sin embargo, el Comité observa que la única fuente de datos disponible a escala de la UE (la Encuesta sobre los Hogares de la Comunidad Europea (ECHIP)) no facilitará los datos relativos a 2000 hasta diciembre de 2002, además de no incluir a todos los Estados miembros (en la actualidad, no participan Suecia y Luxemburgo). Es preciso seguir trabajando en la búsqueda de fuentes de estadísticas, y debe estudiarse la posibilidad de utilizar estadísticas nacionales apropiadas. El Comité recomienda que este cuadro de transición se acompañe de un segundo cuadro (en el contexto del indicador n.º 2 en el Anexo) que mida las transiciones entre la carencia de empleo y el empleo, y en el contexto del empleo, por tipo de contrato, y de un indicador de contexto que mida la satisfacción profesional.

En segundo término, por lo que se refiere a las cualificaciones, formación continua y desarrollo de la trayectoria profesional, el Comité recomienda un indicador clave que mida el porcentaje de la población en edad laboral que participa en actividades de educación y formación, sustentado en tres indicadores de contexto.

En tercer término, en lo tocante a la igualdad entre hombres y mujeres, el Comité recomienda un indicador clave que mida la desigualdad de remuneración entre los sexos (el coeficiente del índice de salarios por hora de las mujeres en relación con el de los hombres en empleos retribuidos de más de 15 horas). El Comité desea señalar que, partiendo de los datos disponibles en la actualidad, este indicador sólo puede medir los salarios netos. Cuando se disponga de los datos correspondientes, podrá incluir asimismo los salarios brutos. El Comité hace referencia a los trabajos que se han efectuado en el contexto del seguimiento de la Plataforma de Beijing, y recomienda que en la medida de lo posible los indicadores que se refieran a los mismos aspectos sean compatibles.

En cuarto término, en materia de salud y seguridad, el Comité recomienda un indicador clave sobre accidentes de trabajo (la evolución del índice de incidencia, definido como el número de accidentes de trabajo por 100 000 personas con empleo). El Comité recomienda que se defina un indicador combinado que mida los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, incluidas las motivadas por la tensión psíquica. Igualmente, en los trabajos futuros deberán tenerse en cuenta las estadísticas nacionales pertinentes.

En quinto lugar, por lo que respecta a la flexibilidad y seguridad, el Comité recomienda un indicador clave que mida el número de trabajadores que trabajan de forma voluntaria e involuntaria a tiempo parcial y con contratos de duración determinada, como porcentaje del número total de trabajadores, que debería acompañarse de información sobre el grado en que dichos trabajadores disfrutaban de derechos de protección social y derechos legales equivalentes y proporcionados respecto de los trabajadores a tiempo completo y con empleo de carácter permanente.

En sexto lugar, en materia de inclusión y acceso al mercado laboral, el Comité recomienda un indicador clave que mida las transiciones entre el empleo, el desempleo y la inactividad. El Comité estima que la mejor medida de tales transiciones es el cuadro que figura en el contexto del indicador n.º 16 en el Anexo. El Comité recomienda que este cuadro de transición se suplemente con otro cuadro (en el contexto del indicador n.º 17 del Anexo) que mida las transiciones de los parados hacia el empleo y la formación, y con otros indicadores diversos de contexto.

En séptimo término, por lo que se refiere a la organización del trabajo y la conciliación entre la vida profesional y la vida privada, el Comité recomienda un indicador clave que mida la diferencia absoluta de las tasas de empleo por sexos en el grupo de edades comprendidas entre 20 y 50 años, entre las personas con y sin hijos de 0 a 6 años de edad, con el respaldo de dos indicadores de contexto. El Comité trabajará sobre indicadores relativos a acuerdos de trabajo flexibles en relación con horarios de trabajo y sobre familiares dependientes distintos de los hijos.

En octavo lugar, por lo que atañe al diálogo social y la participación de los trabajadores, el Comité reconoce que las diferencias entre los regímenes y tradiciones existentes en los Estados miembros dificulta la determinación de indicadores clave. Ha llegado a la conclusión de que el mejor planteamiento podría consistir en determinar una serie o "lista" de indicadores que midan la representación y la participación de los trabajadores. El Comité tiene intención de proseguir urgentemente su estudio de posibles indicadores para esta dimensión, basándose, entre otras cosas, en los ejemplos dados en el Anexo.

En noveno lugar, en cuanto a diversidad y no discriminación se refiere, el Comité reconoce la dificultad de disponer de datos, concretamente, para un indicador clave, y recomienda, por consiguiente, tres indicadores de contexto. El primero, la diferencia en la tasa de empleo del grupo de edades de 55 a 64 años. El segundo, la diferencia entre los índices de empleo y de desempleo de las minorías étnicas y los inmigrantes, teniendo en cuenta la diferencia entre cualificaciones de bajo nivel y de alto nivel, en comparación con los índices generales. El tercero, la diferencia entre los índices de empleo y de desempleo de los discapacitados, teniendo en cuenta la diferencia entre cualificaciones de bajo nivel y de alto nivel, en comparación con los índices generales.

En décimo lugar, en materia de rendimiento general del trabajo, el Comité recomienda un indicador clave que mida el crecimiento de la productividad laboral en términos de la modificación porcentual de los niveles del PIB *per capita* de la población que tiene trabajo y por hora trabajada, acompañado de dos indicadores de contexto.

* * *

En el Anexo figura la lista completa de indicadores clave y de indicadores de contexto recomendados.

INDICADORES RECOMENDADOS DE LA CALIDAD DEL TRABAJO

1. CALIDAD INTRÍNSECA DEL EMPLEO

INDICADORES DE CONTEXTO RECOMENDADOS

INDICADOR CLAVE RECOMENDADO

1. Transiciones entre “la carencia de empleo” y el empleo y dentro del empleo por nivel de salarios (fuente: Panel de Hogares de la Comunidad Europea – ECHP).

Situación a t	1 ^{er} decil	2 ^º decil	3 ^{er} decil	4º-10º decil	“Carencia de empleo” ¹	Total
Situación a (t-1)						
1 ^{er} decil						100
2º decil						100
3 ^{er} decil						100
4º-10º decil						100
“Carencia de empleo”						100

2. Transiciones entre “la carencia de empleo” y el empleo y dentro del empleo por tipo de contrato (fuente: ECHP)

Situación a t	Contrato fijo	Contrato de duración determinada	“Carencia de empleo”	Total
Situación a (t-1)				
Contrato fijo				100
Contrato de duración determinada				100
“Carencia de empleo”				100

3. Satisfacción con el tipo de trabajo del actual empleo (fuente: ECHP).

¹ La carencia de empleo abarca tanto el desempleo como la inactividad.

INDICADOR CLAVE RECOMENDADO	INDICADORES DE CONTEXTO RECOMENDADOS	INDICADORES QUE DEBEN DESARROLLARSE
4. Porcentaje de población en edad laboral que participa en actividades de educación y formación (fuente: Encuesta de población activa-EPA).²	<u>2. CUALIFICACIONES, FORMACIÓN CONTINUA Y DESARROLLO DE LA TRAYECTORIA PROFESIONAL</u> 5. Porcentaje de población en edad laboral que participa en actividades de educación y formación por sexo, categoría de edad (25-34, 35-44, 45-54, 55-64 y 25-64 años), situación laboral y niveles de estudios (fuente: EPA). 6. Porcentaje de mano de obra que participa en acciones de formación relacionadas con el empleo, desglosado por sexo, categoría de edad y actividad económica (fuente: Encuesta sobre formación profesional continua - CVTS). 7. Porcentaje de mano de obra que utiliza ordenadores en casa y/o en el lugar de trabajo a efectos laborales a) con y b) sin formación informática relacionada con el empleo (fuente: Encuesta de Eurobarómetro sobre las TIC y el empleo, noviembre de 2000).	
8. Coeficiente del índice de salarios por hora de las mujeres en relación con el de los hombres en empleos retribuidos de más de 15 horas (fuente: ECHP).	<u>3. IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES</u> 9. Coeficiente del índice de salarios por hora de las mujeres en relación con el de los hombres en empleos retribuidos de más de 15 horas, habida cuenta del sector de actividad, ocupación y edad (fuente: ECHP). 10. Diferencia entre los índices de empleo de las mujeres y de los hombres (fuente: EPA).	Porcentaje de mujeres trabajadoras con cargos directivos comparado con el de los hombres.
² Incluidas la enseñanza básica y la formación profesional continua. Excluida la formación recreativa.		
14263/01	DG J	dp/JMR/ag
		6
		ES

INDICADOR CLAVE RECOMENDADO	INDICADORES DE CONTEXTO RECOMENDADOS	INDICADORES QUE DEBEN DESARROLLARSE
14263/01	11. Diferencia entre los índices de desempleo de las mujeres y de los hombres (fuente: series armonizadas de Eurostat sobre el desempleo). 12. Segregación basada en el sexo, por sector: La media nacional de empleos ocupados por mujeres y hombres en relación con la media en cada sector. Las diferencias se suman para obtener una cifra total relativa a la desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. La cifra se presenta como proporción sobre el total de empleo (fuente: EPA). 13. Segregación basada en el sexo, por profesión: La media nacional de empleos ocupados por mujeres y hombres en relación con la media en cada profesión. Las diferencias se suman para obtener una cifra total relativa a la desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. La cifra se presenta como proporción sobre el total de empleo (fuente: EPA).	Índice de enfermedades profesionales, incluidos los nuevos riesgos, por ejemplo los movimientos repetitivos. Porcentaje de trabajadores expuestos a la tensión psíquica.
14263/01	14. La evolución del índice de incidencia, definido como el número de accidentes de trabajo por 100,000 personas con empleo (fuente: Estadísticas europeas de accidentes del trabajo - EEAT).	4. <u>SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO</u>
14263/01	DG J	mrs/JMR/ag 7 ES

INDICADOR CLAVE RECOMENDADO	INDICADORES DE CONTEXTO RECOMENDADOS	INDICADORES QUE DEBEN DESARROLLARSE
15. Número de trabajadores que trabajan voluntaria e involuntariamente a tiempo parcial como % del número total de trabajadores, así como de los que, voluntaria o involuntariamente, tienen contratos de duración determinada como % del número total de trabajadores (fuente: EPA). Esta cifra deberá ir acompañada de información sobre la medida en que los trabajadores a tiempo parcial y con contratos de duración determinada disfrutan de derechos legales y de protección social equivalentes proporcionados respecto de los trabajadores a tiempo completo y con empleo de carácter permanente.		
5. FLEXIBILIDAD Y SEGURIDAD		
		Indicador combinado de la cobertura de la seguridad social: derecho a prestación de desempleo, pensión de jubilación y seguro médico.
14263/01	DG J	mrs/JMR/ag
		8
		ES

INDICADOR CLAVE RECOMENDADO

16. Transiciones entre empleo, desempleo e inactividad (fuente: EPA).

Situación a t	Empleo	Desempleo	Inactividad	Total
Situación a (t-1)				
Empleo				100
Desempleo				100
Inactividad				100

INDICADORES DE CONTEXTO RECOMENDADOS

17. Transición de personas desempleadas al empleo y la formación (fuente: EPA).

Situación a t	Formación	“Carencia de empleo”	Empleo	Total (t-1)
Situación a (t-1)				
Formación				
“Carencia de empleo”				
Empleo				
Total (t)				

18. Índice total de empleo (fuente: EPA).

19. Índice de empleo por categoría principal de edad y niveles de estudios (fuente: EPA).

20. Índice total de desempleo de larga duración por sexo (fuente: series armonizadas de Eurostat sobre el desempleo).

21. Porcentaje de personas de 18 a 24 años con estudios secundarios de primer ciclo (CINE nivel 2) o menos y que no participen en cursos de enseñanza o formación adicional, por sexo y situación laboral (fuente: EPA).

22. Cociente de desempleo juvenil: desempleados de 15 a 24 años de edad como porcentaje de la población de 15 a 24 años de edad (fuente: series armonizadas de Eurostat sobre el desempleo).

23. Diferencia absoluta en los índices de empleo sin la presencia de hijos y con la presencia de un hijo de 0 a 6 años de edad, por sexo (categoría de edad 20 -50) (fuente: EPA).	7. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA PROFESIONAL Y LA VIDA PRIVADA	
	24. Niños en guarderías y similares (a excepción de los cuidados por algún miembro de la familia) como porcentaje del total de niños en la misma categoría de edad. Desglosado por edades correspondientes a anterior al sistema preescolar no obligatorio, al sistema preescolar no obligatorio o equivalente y a la educación primaria obligatoria (fuente: fuentes nacionales – de momento, este indicador puede medir tendencias tan sólo dentro del Estado miembro).	Es necesario seguir desarrollando un indicador relativo al cuidado de familiares dependientes distintos de los hijos.
	25. Número de trabajadores que han abandonado su último trabajo por responsabilidades familiares o por motivos de formación con anterioridad inferior a 12 meses con intención de reintegrarse al trabajo pero no disponible de momento para trabajar (por los mismos motivos por los que abandonaron su último trabajo) como % del total de trabajadores, por sexo (fuente: EPA).	Es necesario seguir desarrollando un indicador relativo a los acuerdos de trabajo flexibles, en particular en relación con acuerdos sobre horarios de trabajo.

8. DIÁLOGO SOCIAL Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Aunque reconoce las grandes diferencias en cuanto a acuerdos, prácticas y tradiciones entre los Estados miembros, el Comité considera que el mejor enfoque consiste en determinar una serie o lista de indicadores y propone examinar urgentemente, entre otras, las siguientes posibilidades:

INDICADOR CLAVE RECOMENDADO	INDICADORES DE CONTEXTO RECOMENDADOS	INDICADORES QUE DEBEN DESARROLLARSE
	- medición del grado de representación y participación de los trabajadores; - el porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios colectivos; - la evolución del número de días de trabajo perdidos (por 1000 trabajadores) por conflictos laborales, por actividad económica (NACE), medición de tendencias en cada Estado miembro; - la proporción de los trabajadores que disponen de representación sindical reconocida; - la cobertura de los comités de empresa y otras formas de representación y participación; y - el grado de afiliación sindical.	
	<u>9. DIVERSIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN</u>	
	26. Diferencia en la tasa de empleo del grupo de edades de 55-64 (fuente: EPA).	
	27. Diferencia entre los índices de empleo y desempleo de las minorías étnicas y los inmigrantes, teniendo en cuenta la diferencia entre cualificaciones de bajo nivel y de alto nivel en comparación con los índices generales (fuente: fuentes nacionales en la actualidad).	Es necesario seguir mejorando los datos relativos a estos indicadores, incluyendo en ellos la diferencia de retribución y la cobertura de otros grupos desfavorecidos en el mercado laboral.
14263/01	DG J	mrs/JMR/ag 11 ES

INDICADOR CLAVE RECOMENDADO	INDICADORES DE CONTEXTO RECOMENDADOS	INDICADORES QUE DEBEN DESARROLLARSE
29. Crecimiento de la productividad laboral, en términos de la modificación porcentual de los niveles de PIB per cápita de la población que tiene trabajo y por hora trabajada, en % (fuente: Eurostat, DG ECFIN).	28. La diferencia entre los índices de empleo y desempleo de los discapacitados, teniendo en cuenta la diferencia entre cualificaciones de bajo nivel y de alto nivel, en comparación con los índices generales (fuente: fuentes nacionales en la actualidad). <u>10. RENDIMIENTO GENERAL DEL TRABAJO</u> 30. Producción anual total dividida por el número de trabajadores empleados y de horas trabajadas (fuente: Eurostat, DG ECFIN, OCDE (jornada laboral)). 31. Porcentaje de la población en edad laboral con estudios secundarios de nivel superior completos (CINE nivel 3) por sexo, categoría de edad (25-34, 35-44, 45-54, 55-64 y 25-64 años) y situación laboral (fuente: EPA).	
14263/01	DG J	mrs/JMR/ag
		12
		ES