



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 20.6.2001  
COM(2001) 313 final

**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 la calidad**

**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 la calidad**

INTRODUCCIÓN .....	3
CALIDAD DEL TRABAJO Y MODERNIZACIÓN DEL MODELO SOCIAL EUROPEO..	5
DEFINICIÓN DE LA CALIDAD DEL TRABAJO .....	7
CALIDAD DEL TRABAJO: PRUEBAS E INDICADORES.....	9
Dimensión I - Características de los puestos de trabajo.....	12
<b>Calidad intrínseca del empleo.....</b>	<b>12</b>
<b>Cualificaciones, formación continua y desarrollo de la trayectoria profesional.....</b>	<b>12</b>
Dimensión II - El entorno laboral y el contexto general del mercado laboral .....	13
<b>Igualdad entre hombres y mujeres.....</b>	<b>13</b>
<b>Salud y seguridad en el trabajo .....</b>	<b>13</b>
<b>Flexibilidad y seguridad.....</b>	<b>13</b>
<b>Inclusión y acceso al mercado laboral.....</b>	<b>14</b>
<b>Organización del trabajo y conciliación entre la vida profesional y la vida privada .....</b>	<b>14</b>
<b>Diálogo social y participación de los trabajadores.....</b>	<b>15</b>
<b>Diversidad y no discriminación .....</b>	<b>15</b>
<b>Rendimiento y productividad económicos globales .....</b>	<b>15</b>
ESTUDIOS SOBRE LA CALIDAD DEL EMPLEO Y LAS POLÍTICAS SOCIALES .....	16
CONCLUSIONES .....	18
ANEXO I - GRÁFICOS.....	19
ANEXO II DATOS PARA LOS INDICADORES DE CALIDAD .....	23

## INTRODUCCIÓN

La calidad es uno de los aspectos centrales del modelo social europeo, un elemento clave para fomentar el empleo en una economía competitiva que favorece la inclusión.

Refleja el deseo no sólo de defender unos estándares mínimos sino también de fomentar la mejora de los mismos y asegurar una participación más equitativa en el progreso. Los resultados que proporciona abarcan la economía, el lugar de trabajo, el hogar y la sociedad en general. Vincula el actual doble objetivo de competitividad y cohesión duraderas con las evidentes ventajas económicas derivadas de la inversión en el potencial humano y unos sistemas sociales fuertes en los que apoyarse.

### *La Agenda de política social*

En la Agenda de política social la Comisión establece el objetivo global de la promoción de la calidad como motor de una economía dinámica, de más y mejores puestos de trabajo y de una sociedad que favorezca la inclusión: «El hecho de extender la noción de calidad —que ya es algo común en el mundo del trabajo— al conjunto de la economía y la sociedad facilitará que mejore la relación entre políticas económicas y sociales».

Esta Comunicación desarrolla algunas de las dimensiones clave de la Agenda de política social y a varios de los objetivos establecidos en la estrategia de Lisboa y reforzados en Niza y Estocolmo, y proporciona una amplia base analítica y un marco de trabajo para el futuro.

Tanto la Agenda de política social como la estrategia de Lisboa hacen hincapié en la importancia de asegurar una interacción positiva de refuerzo mutuo entre nuestras políticas sociales, económicas y de empleo. En efecto, el objetivo de Lisboa se centra en la creación de una economía basada en el conocimiento competitiva, dinámica, y coherente. El objetivo general también consiste en lograr el pleno empleo por medio de la creación de *más* puestos de trabajo de *mejor* calidad.

La modernización del modelo social europeo y la inversión en el capital humano es uno de los aspectos centrales para lograr los objetivos económicos y sociales generales establecidos en Lisboa, uno de cuyos elementos lo constituye la creación de estados de bienestar activos. Como se estableció las conclusiones del Consejo de Estocolmo «Unos sistemas de protección social bien diseñados y de correcto funcionamiento deberían considerarse factores productivos, al ofrecer seguridad dentro del cambio. Ello requiere una continua modernización del modelo social europeo, tomando como base la Agenda Social Europea».

### *Abordar el desafío*

En la Agenda de política social, la calidad es el principal medio para conseguir esta modernización, asegurar una complementariedad positiva y dinámica de las políticas económicas y sociales y, de esta manera, hacer frente a los retos de la globalización, la ampliación y los vertiginosos cambios tecnológicos, sociales y demográficos. Las conclusiones del Consejo de Niza establecen que «Para responder a estos nuevos desafíos, la Agenda debe [...] insistir, en todos los ámbitos de la política social, en la promoción de la calidad. La calidad de la formación, la calidad del trabajo, la calidad de las relaciones laborales y la calidad de la política social en su conjunto son factores esenciales para que la Unión Europea cumpla los objetivos que se ha fijado en cuanto a competitividad y pleno empleo».

Como se establece en la Agenda de política social: «calidad del trabajo significa mejores puestos de trabajo y medios más equilibrados para conciliar la vida profesional con la vida privada.[...] Calidad de la política social significa un alto nivel de protección social, buenos servicios sociales disponibles para todos en Europa, oportunidades reales para todos y respeto de los derechos fundamentales y sociales. Para reforzar la productividad y facilitar la adaptación al cambio son necesarias buenas políticas sociales y de empleo, las cuales desempeñarán también un papel crucial hacia la transición completa a la economía basada en el conocimiento». Este enfoque es de vital importancia en el contexto de la ampliación de la Unión: la necesidad de un modelo social modernizado y mejorado es tan importante para los países candidatos como para los Estados miembros existentes

### *Marco para la acción*

Esta Comunicación proporciona un amplio marco para abordar la calidad en el contexto de la Agenda de política social que, en este punto, se centra en el objetivo de promover la calidad del trabajo. En las Conclusiones del Consejo de Niza se estableció que se deben «tener más en cuenta los objetivos relacionados con la calidad del empleo, y con su importancia para el crecimiento como elemento importante de atracción e incitación al trabajo [...] (especialmente en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, la salud y la seguridad, la remuneración, la igualdad de sexos, el equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad, y las relaciones sociales)». Asimismo, el Consejo Europeo de Niza también puso de relieve la necesidad de que la evolución de los salarios refleje la evolución de la productividad y conduzca a la estabilidad de los precios.

En las Conclusiones del Consejo de Estocolmo también se pone de relieve este aspecto: «La recuperación del pleno empleo implica no sólo crear más puestos de trabajo, sino también mejorar su calidad [...] (incluyendo) la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, la igualdad de oportunidades para ambos sexos, una organización del trabajo adecuada y flexible, que permita una mejor conciliación de la vida laboral y privada, la formación permanente, la salud y la seguridad en el trabajo, la participación de los trabajadores y la diversidad en la vida laboral». Las Conclusiones piden incluir la calidad del trabajo como «objetivo general en las directrices para el empleo correspondientes a 2002» y disponen que «el Consejo, junto con la Comisión, establecerá indicadores sobre la calidad del trabajo y hará más fiables los indicadores cuantitativos, que se presentarán con suficiente antelación al Consejo Europeo de Laeken».

El objetivo de esta comunicación es avanzar en el compromiso de la Agenda de política social para promover la calidad del empleo y la política social. En particular, sus actividades consistirán en particular en:

- Definir un enfoque claro del objetivo político de mejorar la calidad del trabajo (y a la puesta de su aplicación política).
- Establecer un grupo coherente y amplio de indicadores de la calidad del trabajo para reforzar la eficacia y eficiencia de la política para lograr el objetivo de mejorar la calidad del trabajo. Este trabajo se basará en indicadores existentes y propondrá desarrollar más otros indicadores que pueden utilizarse en el marco de la estrategia europea de empleo. La igualdad entre hombres y mujeres es un principio horizontal básico de este enfoque.

- Asegurarse de que el objetivo de mejorar la calidad se integre total y coherentemente en las políticas sociales y de empleo a través de una serie progresiva de controles de calidad.

Con el fomento de objetivos dirigidos a una calidad más elevada, y la inversión en políticas de mejor calidad, la Comisión aspira a animar y ayudar a los Estados miembros a aumentar el ritmo de mejora de la calidad de vida en la Unión, dentro y fuera del trabajo, y a ofrecer unas expectativas adecuadas a los países candidatos.

La Comunicación considera primero la relación entre la calidad del trabajo y la modernización del modelo social europeo. Considera cómo definir la calidad y pasa luego a considerar la elaboración de indicadores de la calidad del trabajo. Finalmente se centra en la aplicación y la utilización de estas definiciones y estos indicadores por medio de un proceso de controles de calidad.

## **CALIDAD DEL TRABAJO Y MODERNIZACIÓN DEL MODELO SOCIAL EUROPEO**

El fomento de la calidad en las políticas sociales y de empleo es uno de los elementos clave para conseguir el objetivo de crear un mayor número de trabajos de mejor calidad y una economía del conocimiento competitiva y coherente y asegurar una interacción positiva de las políticas económicas, sociales y de empleo. En este sentido, la calidad puede y debe ir acompañada de una mejora de la eficacia, especialmente en lo relativo a las finanzas públicas y los incentivos del mercado laboral.

Las políticas sociales <sup>1</sup> no son simplemente el resultado de unas políticas y un rendimiento económicos favorables, sino que son, al mismo tiempo, un instrumento y un marco de trabajo. En este contexto, la modernización del modelo social significa desarrollar y adaptar el mismo a los rápidos cambios de la nueva sociedad y la nueva economía y asegurar el papel de apoyo mutuo de las políticas económicas y sociales.

Muchos aspectos relativos a la modernización del modelo social europeo tendrán un efecto positivo sobre la calidad del trabajo, incluidas las transferencias y las inversiones sociales. Por tanto, la creación de más empleos de mejor calidad y el incremento del rendimiento económico no se pueden conseguir sin tener en cuenta los objetivos globales de la modernización del modelo social europeo que, en las distintas formas que adopta en la Unión, ha desempeñado un papel central en el incremento continuo de la productividad y los estándares de vida en todo el territorio de la Unión y ha contribuido a garantizar una amplia distribución de los beneficios.

El modelo social europeo goza de gran popularidad entre los ciudadanos de la Unión y de la admiración del resto del mundo, incluidos los países candidatos. En el pasado facilitó la adaptación al cambio y actualmente contribuye a la transición de Europa a una economía basada en el conocimiento. Asimismo, debe mencionarse que los ciudadanos de los países candidatos que se encuentran en el difícil proceso de transición consideran que el enfoque social europeo es la forma más eficaz de construir una sociedad moderna que favorezca la inclusión social.

---

<sup>1</sup> Que cubren el gasto relativo a las pensiones, la asistencia sanitaria y las discapacidades, la familia, el desempleo, la vivienda y las políticas de inclusión, además de la educación y la formación.

Actualmente hay varios procesos en marcha de apoyo y promoción de la modernización del modelo social europeo, incluidos el proceso sobre el empleo de Luxemburgo, los procesos abiertos de coordinación de la exclusión y la protección social, el trabajo actual en materia de igualdad de oportunidades y los trabajos relativos a la salud y la seguridad.

### *Características del modelo social europeo*

El modelo social europeo se distingue de otros por su marco y su diseño y por la naturaleza, la dirección y la distribución de las políticas. No se distingue de los sistemas sociales de otros países por el gasto que conlleva, sino por la financiación del mismo. Las principales diferencias en el gasto social de los países desarrollados, especialmente entre Europa y los EE.UU., derivan de una financiación principalmente pública en Europa, y la financiación de carácter más privado en los EE.UU., aunque en este país parte del gasto privado es en realidad obligatorio. Sin embargo, parece que la distribución de las prestaciones es mucho más equitativa en Europa: en los EE.UU., el 40% de la población no tiene acceso a la asistencia sanitaria primaria, aunque el gasto per cápita como porcentaje del PIB es en realidad más elevado que en Europa.

Con frecuencia, el cálculo del coste real de los recursos de las políticas sociales está distorsionado, puesto que no se tienen en cuenta factores como una posible imposición de las transferencias o la existencia del gasto privado obligatorio en seguros y asistencia sanitaria. De análisis detallados recientes sobre los gastos sociales<sup>2</sup> se deriva que la mayor parte de las economías desarrolladas, incluidas las de los EE.UU. y las de la mayor parte de los Estados miembros de la UE, gastan cantidades muy similares (alrededor del 24 % del PIB en términos netos) en inversiones sociales, ahorros y transferencias (véase el gráfico 3), y algo más del 5 % en la educación (véase el gráfico 6)<sup>3</sup>.

Las políticas sociales desempeñan funciones tanto económicas como sociales, en las que el empleo y los ingresos constituyen inversiones sociales, especialmente en los ámbitos de la educación y la sanidad, que afectan directamente al sistema económico y al empleo, e influyen en los mismos. Al mismo tiempo, las transferencias sociales son importantes no sólo porque reducen la incidencia y los costes de la exclusión social sino también porque, al hacer posible una eficaz combinación de flexibilidad y seguridad en el lugar de trabajo y en el mercado laboral en general, aumentan la capacidad de adaptación y de respuesta al cambio.

Unas inversiones sociales bien elaboradas pueden, al igual que otros tipos de inversión, contribuir a incrementar la productividad y el crecimiento y elevar el nivel de vida. Esto es visible a nivel macroeconómico, dónde la correlación positiva entre las inversiones en educación y el rendimiento económico global es evidente<sup>4</sup>; generalmente, los análisis sobre los determinantes del crecimiento económico y la mejora de las condiciones de vida ponen de relieve la creciente importancia de la inversión en recursos humanos y conocimientos<sup>5</sup>.

Tanto las capacidades básicas como las de nivel superior son fundamentales para lograr el objetivo de la calidad del trabajo y el aumento de la productividad, especialmente si

---

<sup>2</sup> Gasto social total neto, OCDE, 1999.

<sup>3</sup> Los gráficos del Anexo I ilustran los puntos clave; véase el acta de la conferencia «Social and labour market policies – investing in quality» celebrada el 22 y 23 de febrero de 2001 del sitio web Europa

<sup>4</sup> *The Well-being of Nations - the role of human and social capital* (El Bienestar de las naciones: el papel del capital humano y social); OCDE 2001.

<sup>5</sup> Como refleja la contribución de la Comisión al Consejo Europeo de Lisboa: Un programa de renovación económica y social para Europa, de 28 de febrero de 2000

responden a las necesidades actuales del mercado laboral, como la capacidad de realizar tareas complejas de forma flexible en un entorno de trabajo moderno, no sólo la habilidad de realizar tareas mecánicas de forma rutinaria. Recientes encuestas sobre alfabetización, cuyo objetivo es medir estas capacidades desde diferentes perspectivas, indican importantes diferencias entre los países de la OCDE, no sólo en relación con los niveles generales de rendimiento, sino también en relación con la «desigualdad» en el grado de alfabetización de la población<sup>6</sup>, que se corresponde en gran medida con la «desigualdad» de los ingresos<sup>7</sup>, lo que constituye una prueba adicional de la estrecha relación entre el nivel de las cualificaciones y el nivel de remuneración (véase el gráfico 7).

La relación entre calificaciones bajas o inexistentes por una lado y las perspectivas de trabajo, unos ingresos reducidos y la pobreza por otro, es importante. La escasez de mano de obra con altas cualificaciones hace que aumenten los salarios en el extremo superior de la escala de ingresos, mientras que un excedente de mano de obra relativamente con cualificaciones bajas o inexistentes hace que bajen los salarios del extremo inferior de la escala de ingresos. A su vez, esto produce un incremento de la necesidad de recurrir a transferencias con objeto de garantizar que las familias con rentas bajas dispongan de un nivel de ingresos mínimo y socialmente aceptable.

A pesar de las mencionadas pruebas y a pesar de un continuo y amplio apoyo público a los sistemas sociales europeos, los beneficios de las políticas sociales de alta calidad de Europa y su relación con la calidad del trabajo se dan a menudo por supuesto, o se infravaloran. En general, hay tendencia a olvidar o pasar por alto la alternativa «opuesta»: el coste que implicaría la no existencia de estas políticas sociales. Hay también una tendencia a subestimar la necesidad de que, a corto plazo, aumenten el apoyo social y la inversión en una época de rápido cambio social, económico e industrial, a fin de evitar que se «desperdicien» o infrutilicen las posibilidades de los recursos humanos, haciendo hincapié una vez más en las posibles ventajas de la modernización de las políticas sociales.

## **DEFINICIÓN DE LA CALIDAD DEL TRABAJO**

La calidad del trabajo - *mejores empleos* - no sólo se define sobre la base de la existencia de empleos retribuidos, sino que también se deben considerar las características de ese empleo. Se trata de un concepto relativo y pluridimensional. En su definición más amplia, se deben tener en cuenta:

- las características objetivas relacionadas con el empleo, tanto las relativas al entorno de trabajo en general como las características específicas del puesto de trabajo;
- las características del trabajador: las características que introduce el trabajador en el empleo;
- la coincidencia entre las características del trabajador y los requisitos del trabajo;

---

<sup>6</sup> OCDE y Estadísticas de Canadá (2000). Alfabetización en la era de la información. Informe final sobre la encuesta internacional de alfabetización de la población sobre adulta.

<sup>7</sup> La distribución de los ingresos es más amplia en los EE.UU que en la UE, pero existen pruebas de una reciente ampliación en varios países de la UE. Social Policy and Economic Performance, La Haya, 2000; próximo informe de la OECD sobre el empleo en 2001.

- y la evaluación subjetiva (satisfacción profesional) de estas características por el trabajador.

Por tanto, un enfoque amplio de la calidad del trabajo no debe hacer referencia sólo al sueldo y a las normas mínimas, sino también a la mejora general de las mismas. Esto abarca las características de los puestos de trabajo individuales y las relativas al entorno de trabajo en general, incluido el mercado laboral en conjunto, especialmente por lo que se refiere a la movilidad entre puestos de trabajo y a la facilidad para entrar y salir del mercado laboral. Debido a su naturaleza relativa y pluridimensional, no se puede definir una medida o un índice de calidad de trabajo únicos. Además, la importancia que se concede a las distintas dimensiones variará según las circunstancias y las aspiraciones.

En la documentación científica y especializados no se puede encontrar ninguna definición estándar o acordada de la calidad del trabajo. En ausencia de un conjunto único de medidas, la mayoría de estudios adopta y sugiere diversas dimensiones clave de la calidad del trabajo, que, con frecuencia, hacen referencia tanto a las características específicas del puesto de trabajo (por ejemplo, el sueldo, la jornada laboral, las cualificaciones necesarias, la definición del empleo) como a los aspectos relacionados con un entorno de trabajo más amplio (por ejemplo, las condiciones de trabajo, la formación, las perspectivas de trayectoria profesional, el seguro de asistencia sanitaria, etc)<sup>8</sup>. Algunos estudios se centran en los indicadores subjetivos de satisfacción profesional, que consideran como medidas que resumen la calidad general del trabajo como la percibe el trabajador<sup>9</sup>.

Las políticas nacionales y de la UE ya tienen en cuenta elementos de la calidad del trabajo. Pero los objetivos establecidos en la Agenda de política social y en la Estrategia de Lisboa indican la necesidad de buscar un enfoque más coherente y de obtener mayor consenso en relación con los principales elementos de la calidad del trabajo, a fin de que se pueda llevar a cabo una evaluación coherente del grado en que las políticas nacionales y las políticas de la UE se centran en objetivos de calidad y contribuyen al logro de los mismos, y en una evaluación del impacto económico y social del logro de diferentes aspectos de los objetivos de calidad.

A fin de proporcionar un marco para el análisis de la calidad del trabajo, identificar normas y objetivos políticos claros y desarrollar indicadores adecuados para medir el rendimiento con respecto a esos objetivos, se propone agrupar los principales elementos de la calidad del trabajo en dos amplios grupos:

**Características de los puestos de trabajo:** características objetivas e intrínsecas, incluidas la satisfacción profesional, la remuneración, las retribuciones en especie, la jornada laboral, las cualificaciones, la formación y las perspectivas de trayectoria profesional, el contenido del trabajo, la coincidencia entre las características del empleo y las del trabajador;

**El entorno de trabajo y el mercado laboral:** igualdad entre hombres y mujeres, salud y seguridad, flexibilidad y seguridad, acceso al empleo, conciliación entre la vida profesional y

---

<sup>8</sup> Clark (1998), Measures of job satisfaction, What makes a good job? Evidence from OECD countries, OCDE, París.

Leontaridi and Sloane (2000), Measuring the quality of jobs: Promotion aspects, career and job satisfaction, Centro de investigación del mercado laboral europeo, Universidad de Aberdeen.

<sup>9</sup> Hamermesh (1999), The changing distribution of job satisfaction, Agencia nacional de investigación económica.



la vida privada, diálogo social y participación de los trabajadores, diversidad y no discriminación.

Mientras que algunos de estos elementos se pueden evaluar con exactitud, la evaluación de otros es más compleja. Por otra parte, es difícil sopesar o equilibrar la importancia de las dos dimensiones y de los elementos de ambas. Sin embargo, los resultados de la encuesta de opinión sugieren que ambas dimensiones son importantes. Esta clasificación permite un marco y un enfoque coherentes, e implica el uso de una amplia gama amplia de instrumentos políticos y la participación de una amplia gama de actores en el desarrollo de un consenso en este marco.

Por lo que se refiere a la promoción de la calidad del trabajo, al objetivo de mejores empleos, no se trata simplemente de que aumenten todos los elementos anteriormente mencionados. Se trata de incrementar la calidad para conseguir nuestros objetivos económicos y sociales intermedios y finales. Por tanto, si la calidad del trabajo aumenta porque aumentan las cualificaciones o la satisfacción profesional, aumentará el rendimiento. El aumento de la calidad debido a una mejor conciliación entre la vida profesional y privada y a un trabajo más atractivo contribuirá a que aumente el índice general de empleo y el índice de empleo de las mujeres y las personas de edad avanzada. El aumento de la calidad contribuirá a incrementar la capacidad de inserción laboral y de adaptación, facilitará el cambio organizativo e incrementará el acceso. De esta forma, el aumento de la calidad del trabajo formará parte de un virtuoso círculo de aumento de la productividad, mejora de las condiciones de vida y un crecimiento económico duradero.

## **CALIDAD DEL TRABAJO: PRUEBAS E INDICADORES**

### *Medición de la calidad*

Tener en cuenta la calidad no significa que se abandonen o se descarten métodos existentes más convencionales para medir el éxito. Las estadísticas económicas convencionales, como la productividad por hora o la renta per cápita, se utilizan mucho para medir los resultados económicos y sociales y el rendimiento relativo, como reflejan los indicadores estructurales de la Comunidad.

Sin embargo, las consideraciones relativas a la calidad implican una ampliación de la gama de elementos que se deben tener en cuenta, generalmente a fin de cuantificar, en la medida de lo posible, los elementos de carácter más cualitativo.

Si bien persisten las dificultades reales de tipo práctico, se están realizando progresos. Por ejemplo, ahora es posible modificar en cierta medida los modelos de cálculo de la renta nacional para tener en cuenta los costes y beneficios de los aspectos externos, especialmente en relación con el desarrollo sostenible y con el medio ambiente, y también es posible tener más en cuenta los cambios cualitativos de los productos y los servicios a fin de mejorar la medición de la productividad.

### *Progresos en la mejora de la calidad del trabajo*

En los últimos años el mercado de trabajo ha mostrado un rendimiento positivo, no sólo en términos cuantitativos sino también en términos cualitativos, como reflejan los análisis sobre la mano de obra y los datos procedentes de la encuesta del Panel de Hogares<sup>10</sup>.

La mejora de la calidad de la mano de obra europea se ha conseguido en gran medida a través de un aumento de la demanda de empleos altamente cualificados caracterizados por altos requisitos educativos y profesionales, una relativa seguridad del trabajo, una mejor conciliación entre la vida profesional y la privada, el acceso a la formación y las posibilidades de desarrollar una trayectoria profesional, una productividad elevada y unas retribuciones relativamente altas.

El temor de que la tendencia a incrementar el empleo en el sector de los servicios conllevaría una proliferación de empleos sin futuro de baja calidad no se ha materializado. Como en los EE.UU., en la nueva economía se han creado puestos de trabajo tanto para mano de obra altamente cualificada como para mano de obra de cualificaciones más bajas<sup>11</sup>. Las formas de empleo «alternativas» como el trabajo a tiempo parcial o los contratos laborales de duración delimitada son, en muchos casos, aunque no en todos, el resultado de una opción personal<sup>12</sup>.

Sin embargo, persisten los temores relacionados con la calidad del trabajo y la exclusión social. La creciente importancia de nuevos y flexibles esquemas de trabajo pueden resultar claramente opuestos a algunas de las principales dimensiones de la calidad del trabajo, como el empleo seguro, las posibilidades de formación continua y las perspectivas de la trayectoria laboral. El reto consiste en combinar flexibilidad y seguridad de forma que beneficien en igual medida a los trabajadores y a las empresas. Aspectos centrales para ello son una formación adecuada, el aprendizaje a lo largo de toda la vida y la inversión en recursos humanos. Las nuevas formas de trabajo, siempre que sean el resultado de una elección libre del trabajador, pueden ofrecer una flexibilidad positiva capaz de conciliar las necesidades e intereses individuales y familiares. Sin embargo, todavía se pueden introducir más mejoras en el ámbito de las condiciones laborales en el lugar de trabajo, especialmente en materia de salud y seguridad. Mientras que, en general, los riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo han descendido en los últimos años, han aparecido nuevos riesgos y nuevas presiones relacionadas con unas condiciones laborales flexibles y unos ritmos de trabajo más exigentes<sup>13</sup>.

Por tanto, las consideraciones sobre la calidad del trabajo están estrechamente relacionadas con la problemática de segmentación del mercado laboral y exclusión social. Si bien es cierto que el trabajo retribuido es la mejor garantía contra la pobreza y la exclusión social, existe una estrecha relación entre el nivel de calidad de trabajo y la exclusión social. Las personas con empleos en los que se combinan pocas o ninguna cualificación profesional con un empleo temporal o precario y falta de oportunidades de desarrollo de la trayectoria profesional, presentan un riesgo mucho más alto de perder el empleo o quedar excluidas del mercado laboral, lo que, junto con la actual destrucción masiva de empleos poco cualificados y de bajo rendimiento, refleja las crecientes dificultades que existen para integrar de alguna forma a las personas con bajas cualificaciones en el mercado laboral.

---

<sup>10</sup> El futuro del empleo en Europa 2001, informe sobre empleos con sueldos bajos y empleos con sueldos elevados, ingresos, movilidad y calidad del trabajo. LoWER Network 2001.

<sup>11</sup> Véanse los sucesivos Informes económicos del Presidente (anuales) (EE.UU.), Empleo en Europa y el próximo Empleo en Europa 2001, así como el próximo informe de la OCDE sobre el empleo (employment Outlook) de 2001.

<sup>12</sup> Próximo informe sobre el empleo en Europa 2001.

<sup>13</sup> Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (1990, 1995, 2000).

La mayoría de ciudadanos europeos presenta un alto nivel de satisfacción con su situación laboral en general, aunque casi una cuarta parte de la mano de obra europea considera que su empleo es de baja calidad. No obstante, se producen importantes oscilaciones tanto ascendentes como descendentes en la escala de calidad del trabajo; por término medio, un tercio de los trabajadores con empleos de baja calidad cambian su empleo por otro de mejor calidad en el término de un año, aunque casi uno de cada cuatro pierde su empleo o queda excluido del mercado laboral.

Por otro lado, la nueva tecnología ha contribuido a aumentar el interés intrínseco de los empleos y el grado de satisfacción que proporcionan les ha proporcionado mayor autonomía. Además, existen pruebas de que las mujeres empiezan a tener un mayor acceso a empleos más cualificados con, por ejemplo, el mismo porcentaje de participación en la formación adecuada<sup>14</sup>.

### *Calidad de los indicadores laborales*

Varios elementos de la calidad ya están incluidos en la Estrategia europea para el empleo y ya existen algunos los indicadores que se pueden utilizar para medir la calidad ya existen. Sin embargo, con objeto de abordar la calidad del trabajo de forma exhaustiva, coherente y estructurada es necesario establecer un conjunto adecuado de indicadores en un marco conforme con nuestros objetivos de calidad del trabajo. Esto significa reunir indicadores existentes con otros indicadores que deberán desarrollarse (más), a fin de permitir la evaluación del grado actual de éxito en la consecución de los objetivos de las políticas en relación con la calidad y determinar si debe cambiarse o desarrollarse la política actual y, en caso afirmativo, de qué forma.

Para ello, la Comisión propone un conjunto de indicadores relativos a los 10 elementos principales de la calidad agrupados en dos amplias dimensiones: las características de los puestos de trabajo y las del entorno laboral y el contexto más amplio del mercado de trabajo.

La función de los indicadores es permitir la evaluación del éxito de las políticas de los Estados miembros y de la UE en el logro los objetivos relativos a la calidad del trabajo en estos 10 ámbitos. Puesto que el objetivo general es proporcionar un enfoque más coherente de cómo incorporar el factor de calidad del empleo y las políticas sociales por medio de instrumentos y procesos existentes, en este apartado, junto con los indicadores, también se abordan los instrumentos políticos existentes que parecen más adecuados para conseguir los objetivos de calidad. De esta forma, se asegura un enfoque estructurado y sistemático de los objetivos, los instrumentos y los indicadores políticos.

Mientras que parte de los indicadores ya existen, como indicadores estructurales y como indicadores de las directrices de empleo, otros deben desarrollarse a partir de datos existentes (véase el anexo). La Comisión subraya la importancia de evitar que los indicadores se interpreten de manera simplista<sup>15</sup>, y de relacionar claramente los indicadores con normativas, objetivos e instrumentos políticos.

Sin embargo, además de estas medidas, los datos macroeconómicos siguen siendo importantes puesto que la continua modernización de la calidad del trabajo contribuye a mejorar el rendimiento, la productividad y el dinamismo económicos de Europa, lo que se refleja en la calidad de los bienes y servicios producidos en la Unión. En consecuencia, las

---

<sup>14</sup> Datos de Eurobarómetro 1996 y del Panel de Hogares de la Comunidad Europea.

<sup>15</sup> Indicadores estructurales, COM (2000) 594 final, par. 8

mejoras en la calidad del trabajo se medirán en función del aumento del número de personas con un empleo, por medio del cálculo convencional de la renta nacional para evaluar el aumento del PIB.

Esto refleja la correlación positiva y dinámica entre las políticas económicas, sociales y de empleo: el «triángulo» de la Agenda de política social.

En todos los casos, el desglose por sexo y, en su caso, el desglose regional, deberían ser una característica estándar de los indicadores, especialmente en relación con la inclusión y el acceso al mercado laboral y con el rendimiento y la productividad generales de la economía.

## **Dimensión I - Características de los puestos de trabajo**

### ***Calidad intrínseca del empleo***

Principales objetivos y estándares políticos: asegurarse de que los empleos sean intrínsecamente satisfactorios y compatibles con las capacidades y las habilidades de las personas y proporcionen niveles de renta adecuados.

Principales instrumentos: políticas económicas y sociales de la UE y los Estados miembros en general; Orientaciones generales de política económica; Directrices para el empleo; interlocutores sociales.

#### Posibles indicadores:

- La satisfacción profesional entre los trabajadores, habida cuenta de las características del empleo, el tipo de contrato y el tiempo de trabajo y el nivel de cualificación que requiere el trabajo
- El porcentaje de trabajadores que, con el tiempo, consiguen un empleo mejor remunerado
- Los trabajadores con salarios bajos, y las condiciones de trabajo precarias y la distribución de la renta.

### ***Cualificaciones, formación continua y desarrollo de la trayectoria profesional***

Principales objetivos y estándares políticos: ayudar a las personas a desarrollar de pleno sus capacidades potenciales por medio de un adecuado apoyo a la formación continua.

Principales instrumentos: educación y formación continua, marco jurídico, incluido el reconocimiento mutuo de cualificaciones.

#### Posibles indicadores:

- El porcentaje de trabajadores con un nivel de educación medio o alto
- El porcentaje de trabajadores que realizan acciones de formación u otras formas de aprendizaje a lo largo de toda la vida
- El porcentaje de trabajadores con un nivel básico o superior de conocimientos informáticos

## **Dimensión II - El entorno laboral y el contexto general del mercado laboral**

### ***Igualdad entre hombres y mujeres***

Principales objetivos y estándares políticos: promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en lo relativo a los empleos de igual valor y en términos de trayectorias profesionales.

Principales instrumentos: la estrategia europea de empleo, la legislación, los interlocutores sociales, el FSE y los programas de acción

Posibles indicadores:

- Las diferencias de retribución entre hombres y mujeres, habida cuenta de factores como el sector de actividad, la ocupación y la edad
- La segregación basada en el género: grado en el que mujeres y hombres están supra o infrarrepresentados en las distintas profesiones y los diversos sectores.
- El porcentaje de mujeres y hombres con diferentes niveles de responsabilidad en las distintas profesiones y los diferentes sectores, habida cuenta de factores como la edad y la educación

### ***Salud y seguridad en el trabajo***

Principales objetivos y estándares políticos: asegurarse de que las condiciones de trabajo sean seguras, sanas y favorables - tanto física como psicológicamente

Principales instrumentos: la nueva estrategia de salud y seguridad, incluida la legislación apoyada por la supervisión y la evaluación comparativa; los interlocutores sociales.

Posibles indicadores:

- Indicadores combinados de accidentes laborales mortales y graves, incluidos los costes
- Índices de enfermedades profesionales, incluidos los nuevos riesgos, por ejemplo los movimientos repetitivos
- Niveles de estrés y otras dificultades relacionadas con las relaciones laborales

### ***Flexibilidad y seguridad***

Principales objetivos y estándares políticos: fomentar las actitudes positivas respecto al cambio tanto en el lugar de trabajo como en el mercado laboral en general y asegurar un apoyo adecuado para las personas que pierden su empleo o buscan otro trabajo; y fomentar el pleno uso de las capacidades y la flexibilidad en la elección de trayectorias profesionales a través de un apoyo adecuado a la movilidad profesional y geográfica, incluidos los nuevos mercados laborales europeos.

Principales instrumentos: el método abierto de coordinación, los sistemas fiscales, la legislación, los interlocutores sociales, el carácter transferible de los derechos de pensión complementaria, la información y los organismos de apoyo.

### Posibles indicadores:

La cobertura real de los sistemas de protección social, de las personas que trabajan o están buscando un empleo en términos de posibilidades de elección y nivel de asistencia.

- El porcentaje de trabajadores que tienen acuerdos de trabajo flexible, desde el punto de vista del empleador y del trabajador
- Las pérdidas de puestos de trabajo, es decir, el porcentaje de trabajadores que pierden su empleo porque son despedidos y el porcentaje de los mismos que encuentra otro empleo en un período determinado.
- El porcentaje de trabajadores que van a trabajar a otro lugar.

### ***Inclusión y acceso al mercado laboral***

Principales objetivos y estándares políticos: mejorar el acceso y la inclusión en el mercado de trabajo, es decir, aumentar la facilidad de acceso y permanencia en el mercado laboral, de reinserción en él tras períodos de ausencia o de uso del mismo para encontrar otro empleo.

Principales instrumentos: la Estrategia europea de empleo, los servicios públicos de empleo a nivel de la UE, el Fondo Social Europeo (FSE), la Comunicación sobre responsabilidad social de las empresas y el trabajo en materia de desarrollo local.

### Posibles indicadores:

- La transición real de los jóvenes a la vida activa
- Los índices de empleo y desempleo a largo plazo desglosados por edad, nivel educativo y región
- Los estrangulamientos del mercado laboral y la movilidad entre sectores y empleos

### ***Organización del trabajo y conciliación entre la vida profesional y la vida privada***

Principales objetivos y estándares políticos: asegurarse de que los convenios laborales, especialmente los relativos al tiempo de trabajo, permitan, junto con los servicios de apoyo, conciliar adecuadamente la vida profesional y la vida privada.

Principales instrumentos: los interlocutores sociales, la legislación, la estrategia europea de empleo

### Posibles indicadores:

- El porcentaje de trabajadores con contrato de trabajo flexible
- La existencia de permisos parentales y de maternidad y el grado en que se utiliza esta posibilidad.
- La variedad de instalaciones para el cuidado de los niños en edad preescolar y primaria

### ***Diálogo social y participación de los trabajadores***

Principales objetivos y estándares políticos: asegurarse de que los trabajadores están informados de la evolución de sus empresas y su vida laboral y participan en la misma.

Principales instrumentos: la cooperación entre los interlocutores sociales y la legislación.

Posibles indicadores:

- La cobertura de los convenios colectivos y el número de empresas a escala comunitaria con comités de grupo europeos en los que toman parte representantes de los trabajadores
- El porcentaje de trabajadores que participa en la evolución financiera de empresa en la que trabaja o tiene intereses económicos en la misma
- Los días de trabajo perdidos por conflictos laborales

### ***Diversidad y no discriminación***

Principales objetivos y estándares políticos: asegurarse de que todos los trabajadores reciben el mismo trato y no son discriminados por razones de edad, discapacidad, origen étnico, religión u orientación sexual.

Principales instrumentos: la estrategia europea de empleo, los interlocutores sociales, los programas de acción y el FSE (Equal).

Posibles indicadores:

- Las tasas de empleo y las diferencias de retribución de los trabajadores de edad avanzada en comparación con la media.
- Las tasas de empleo y las diferencias de retribución de las personas con discapacidad y de las personas pertenecientes a minorías étnicas en comparación con la media.
- Información sobre la existencia en el mercado laboral de procedimientos de reclamación y sobre los resultados favorables de los mismos

### ***Rendimiento y productividad económicos globales***

Principales objetivos y estándares políticos: lograr unos niveles de productividad laboral elevados y unas condiciones de vida de alta calidad en todas las regiones de la Comunidad.

Principales instrumentos: la política económica y las políticas estructurales.

Posibles indicadores

- Productividad media por hora de cada trabajador
- Producción anual media individual por trabajador
- Niveles de vida anuales medios per cápita, habida cuenta del índice de empleo y el coeficiente de dependencia

Las principales fuentes de datos de EUROSTAT están armonizadas o estandarizadas en todos los Estados miembros.

- Encuesta eEuropea sobre la población activa
- Panel de Hogares de la Comunidad Europea
- Otras encuestas ad hoc sobre la salud y la seguridad, las condiciones de trabajo, etc. incluidas las encuestas de Eurobarómetro

En algunos casos, los indicadores mencionados anteriormente ya se utilizan en procesos existentes de la misma forma o de forma parecida, aunque, en otros casos, todavía no se han determinado exactamente los datos estadísticos y habrá que recurrir en cierta medida a los datos nacionales (en el anexo encontrará detalles relativos a las fuentes de los datos). Al desarrollar estos indicadores se debe tener en cuenta que es necesario evitar imponer cargas administrativas o financieras adicionales a los Estados miembros, especialmente a los países candidatos.

## **ESTUDIOS SOBRE LA CALIDAD DEL EMPLEO Y LAS POLÍTICAS SOCIALES**

Los objetivos, los instrumentos y los indicadores de la calidad ya se han incorporado, hasta cierto punto y de diversas maneras, en la Estrategia europea para el empleo, especialmente en relación con las directrices para las políticas de empleo. Mejorar la capacidad de inserción profesional de las personas (pilar 1 de las directrices) significa mejorar sus perspectivas para encontrar empleo y actualizar sus conocimientos y cualificaciones, mientras que el pilar 3 (fomentar la capacidad de adaptación) se centra en la modernización de la organización del trabajo a través del diálogo entre los interlocutores sociales y el Gobierno. Por otra parte, el fomento de la igualdad de oportunidades («combatir la discriminación por razones de sexo») ha sido una de las dimensiones fundamentales (pilar 4) desde el comienzo del proceso de Luxemburgo.

La consolidación de la dimensión de calidad no implica un nuevo proceso a nivel europeo, ni siquiera un enfoque radicalmente nuevo de las políticas comunitarias. Pero sí que requiere un desarrollo de las políticas más amplio y más profundo que abarque no sólo la eficacia de los instrumentos políticos individuales para realizar sus objetivos, sino también la *coherencia*, en todos los ámbitos políticos, entre los *objetivos* políticos, los *instrumentos* disponibles y los *indicadores* utilizados para evaluar la consecución de los objetivos políticos globales.

A fin de seguir mejorando los resultados políticos en el ámbito de las políticas sociales y de empleo es necesario plantearse una serie de preguntas básicas:

- ¿Es correcta la combinación de políticas entre todas las políticas sociales y de empleo existentes?
- ¿Son todas estas políticas coherentes entre sí?
- ¿Están los recursos asignados lo más eficazmente posible en los distintos ámbitos políticos?
- ¿Se utilizan los recursos lo más eficazmente posible en los distintos ámbitos políticos?



- ¿Se abordan los diferentes aspectos al nivel adecuado, por lo que se refiere a la gestión de los mismos?

Este enfoque sistemático y dirigido a los costes y beneficios de las políticas sociales y de empleo contribuirá a centrar más claramente el debate político en estos ámbitos, al medir mejor el coste y los resultados de los diferentes retos políticos, por ejemplo, al abordar los problemas relacionados con los ingresos reducidos y la inclusión o garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en un entorno que experimenta rápidos cambios sociales, económicos y demográficos y al definir mejores formas de reforzar mejor la cooperación política entre distintos departamentos gubernamentales a todos los niveles, así como entre los Gobiernos y otras partes interesadas.

El actual análisis de las dimensiones y los indicadores de la calidad del trabajo permite establecer el marco global y determinar los instrumentos para llevar a cabo un estudio completo y coherente del objetivo político de la calidad del trabajo. Asimismo, cumplirá el objetivo establecido en Estocolmo de incluir el mantenimiento y la mejora de la calidad del trabajo como un objetivo general de las directrices para las políticas de empleo de 2002. Este enfoque, que engloba los objetivos, los instrumentos y los indicadores de calidad, proporciona un instrumento general para lograr el principal objetivo de la Agenda de política social en lo relativo a la calidad en todos los ámbitos de las políticas sociales y de empleo.

Por lo tanto, la Comisión se propone examinar estos puntos de interés por medio de una serie de «controles de calidad» que se pondrán en marcha de forma progresiva, con los estudios experimentales adecuados, en todas los ámbitos de la política social que aborda la Agenda de política social, teniendo en cuenta controles similares relativos a iniciativas de reforma de la UE relacionadas, especialmente el mercado interior, la calidad de las finanzas y la economía públicas, e incorporar sus conclusiones en sus contribuciones a los procesos de modernización a escala europea existentes.

Estos trabajos contribuirán a que la Unión consiga sus objetivos de competitividad y coherencia en el marco de un desarrollo duradero y una gobernanza correcta, teniendo en cuenta especialmente las dimensiones locales y regionales, dónde son más visibles la calidad de vida en general y las diferencias reales entre distintas zonas.

Deben considerarse todos los instrumentos políticos adecuados, incluida la determinación de prácticas correctas, comparaciones, legislación, acuerdos de los interlocutores sociales, contribuciones de las ONG e incentivos específicos. De esta forma, los controles de calidad, que aseguran la coherencia entre los objetivos y las normas, los indicadores y los instrumentos políticos, desempeñarán un importante papel de ayuda para definir y aplicar el amplio abanico de acciones previstas en la Agenda de política social.

Para apoyar este trabajo, la Comisión se propone fomentar y coordinar estudios complementarios más amplios en relación con la medida de los factores de calidad de los ámbitos social y de empleo, prestando una especial atención a las ventajas dinámicas de una interacción positiva entre las políticas sociales, económicas y de empleo.

Este «enfoque horizontal de la calidad» garantizará que todas las partes, especialmente los Gobiernos y los poderes públicos a todos los niveles, pero también los interlocutores sociales y las ONG, desempeñan un papel activo y participan plenamente en la evolución de este trabajo, lo que debería ser una dimensión central de una nueva y mejor gobernanza en la Unión Europea.

### *La evolución de los trabajos*

Los indicadores de la calidad del trabajo propuestos por la Comisión serán objeto de debate en el Parlamento Europeo, el Consejo, el Comité Económico y el Comité de las Regiones. Asimismo, se discutirán con los interlocutores sociales, las ONG y otras partes interesadas a fin de que la Comisión pueda presentar su propuesta sobre indicadores de la calidad del trabajo como para de su contribución en el Consejo Europeo de Laeken y su incorporación en la política y los aspectos operativos de la Estrategia europea de empleo.

La Comisión incluirá el mantenimiento y la mejora de la calidad del trabajo en el proyecto de directrices para las políticas de empleo de 2002, sobre la base del análisis marco de la calidad presentado en esta Comunicación.

Por lo que se refiere al control de las dimensiones de la calidad de las políticas sociales en general, la Comisión incluirá los resultados en sus contribuciones en los diversos procesos de modernización que tienen lugar a nivel europeo, incluido el proceso sobre el empleo de Luxemburgo, el método abierto de coordinación de la protección social, los trabajos en curso sobre igualdad de oportunidades y el trabajo relativo a la salud y la seguridad.

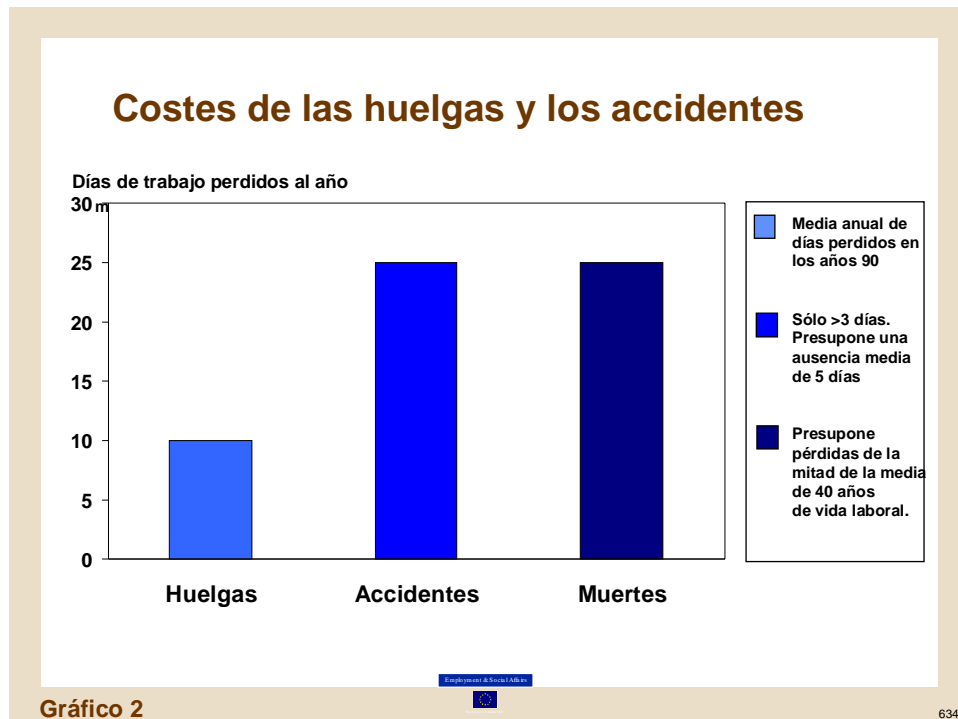
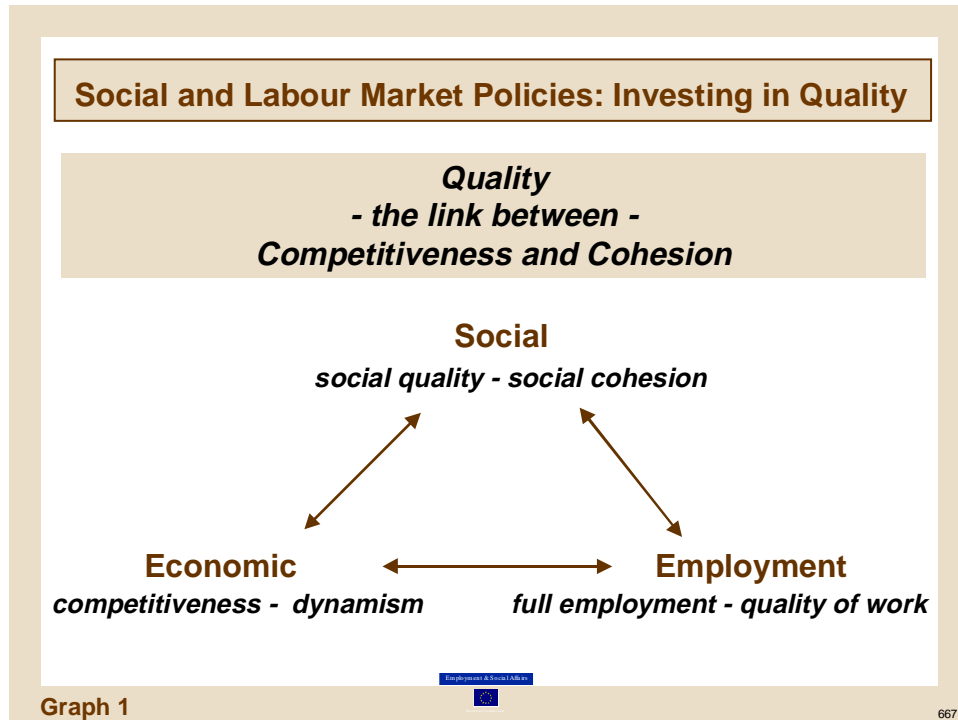
### **CONCLUSIONES**

La Comisión, en el contexto de la nueva Agenda económica y social europea e insistiendo sobre un mayor número de trabajos de mejor calidad y sobre la modernización del modelo social europeo, pretende:

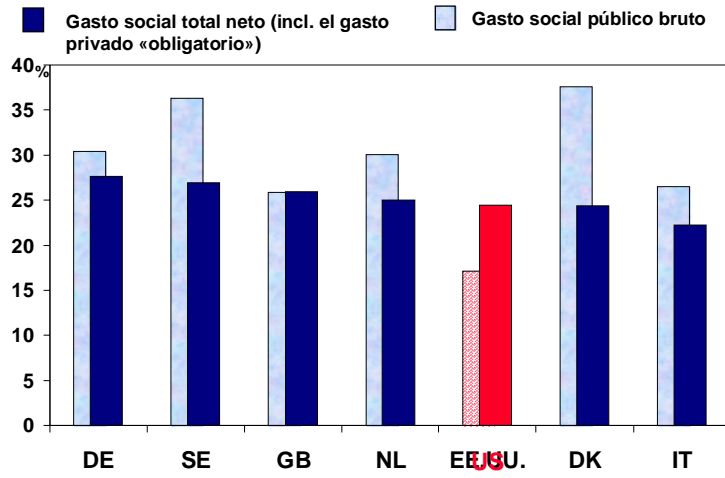
- proponer un marco político para fomentar el objetivo de mejorar la calidad del trabajo, especialmente por medio del establecimiento de un grupo coherente y amplio de indicadores de la calidad del trabajo que pueda utilizarse para consolidar la coherencia entre los objetivos de calidad del trabajo y los instrumentos políticos en el contexto de la Estrategia europea de empleo.
- asegurarse de que el objetivo de mejorar la calidad se integre totalmente y de forma coherente en las políticas sociales y de empleo a través de una serie progresiva de controles de calidad.

La Comisión garantizará que el trabajo relativo a los indicadores de calidad en los ámbitos social y del empleo se siga desarrollando en el futuro, para lo que se inspirará en las capacidades de los organismos europeos que trabajan en estos ámbitos y en la cooperación con otras instituciones.

## ANEXO I - GRÁFICOS



## Gasto social neto en Europa y los EE.UU.



Datos 1995: Cálculos de la OCDE realizados en 1999 - todas las cifras se expresan como porcentaje del PIB

Graph 3

637

## Transferencias sociales y desempleo

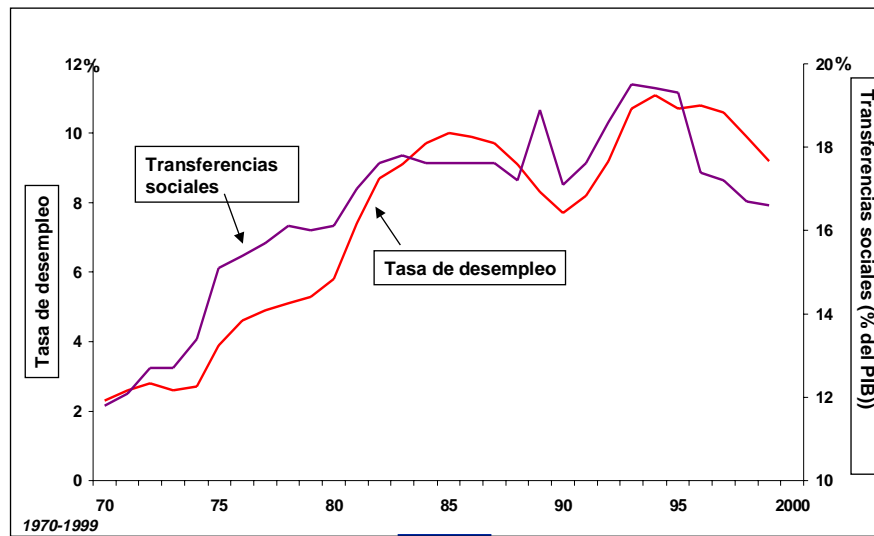
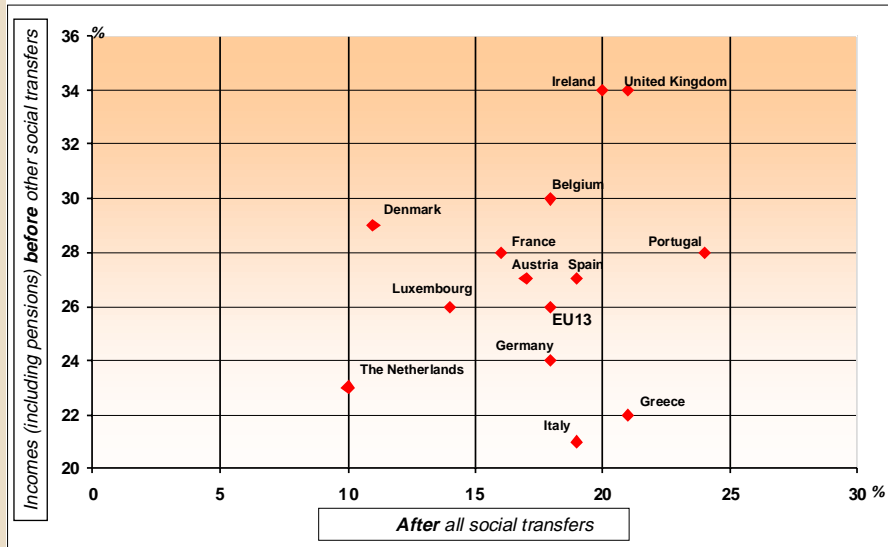


Gráfico 4

640

## Impact of social transfers



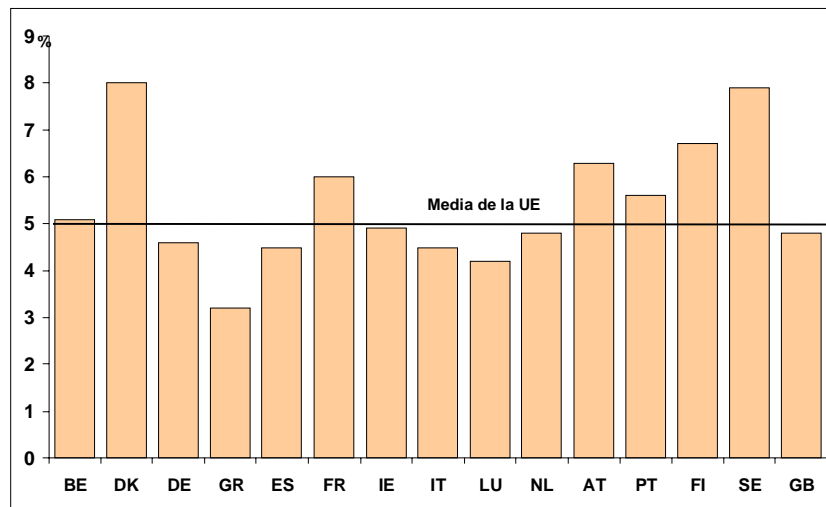
Percentage of population with incomes (including pensions) 60% or below, the national average

Source: Eurostat

Graph 5

639

## Gasto público en Educación



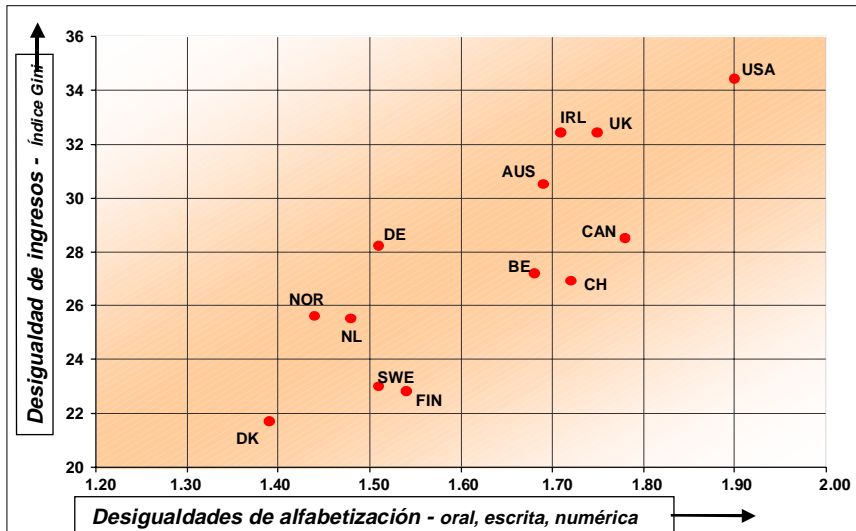
Gasto público total en educación como porcentaje del PIB 1987

Fuente: Eurostat-UEO (Unesco, OCDE y Eurostat)

Gráfico 6

850

## Desigualdades de alfabetización e ingresos

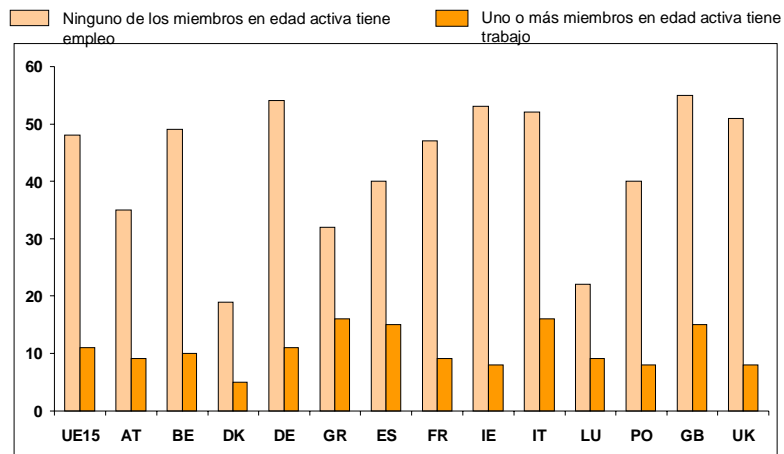


Fuente: Encuesta internacional sobre la alfabetización de adultos, 1994-1998. OCDE. Tendencias en la distribución de los ingresos y la pobreza en los países de la OCDE

Gráfico 7

672

## Tasas de pobreza de las familias con y sin trabajo



Fuente: Panel de Hogares de la Comunidad Europea de Eurostat - 1996

Gráfico 8

687

**ANEXO II DATOS PARA LOS INDICADORES DE CALIDAD**

DIMENSIÓN	SERIE ESTADÍSTICA ESPECÍFICA	FUENTE, PERIODICIDAD, SITUACIÓN
<b><u>1. Calidad intrínseca del empleo</u></b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>La satisfacción profesional entre los trabajadores, habida cuenta de las características de trabajo, el tipo de contrato y las horas de trabajo, y el nivel de cualificación que requiere el empleo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Satisfacción con el tipo de trabajo del actual empleo (PE033)</li> <li>Cualificaciones necesarias para el trabajo actual proporcionadas por una institución oficial de educación o formación (PE021)</li> <li>Habilidades o cualificaciones para realizar un trabajo más exigente que el actual (demasiado cualificado) (PE016)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Panel de Hogares de la Comunidad Europea, pero sólo para 1994-97</li> <li>Panel de Hogares de la Comunidad Europea, pero sólo para 1994-97</li> <li>Panel de Hogares de la Comunidad Europea, pero sólo para 1994-97</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>El porcentaje de trabajadores que, con el tiempo consiguen un empleo mejor remunerado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Salario mensual actual neto (PI 211M)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Panel de Hogares de la Comunidad Europea, pero sólo para 1994-97</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Los trabajadores con salarios bajos, los trabajos precarios y la distribución de los ingresos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Porcentaje de empleados que ganan menos del 60 % del salario medio<sup>17</sup></li> <li>¿Puede la familia cubrir sus necesidades? (HF002)</li> <li>Distribución de la renta conforme al S80/SS20 cuantilo de salarios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Panel de Hogares de la Comunidad Europea, pero sólo para 1994-97</li> <li>Panel de Hogares de la Comunidad Europea, pero sólo para 1994-97</li> </ul>
<b><u>2. Cualificaciones, formación continua y desarrollo de la trayectoria profesional</u></b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>El porcentaje de trabajadores con un nivel de educación medio o alto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personas con empleo con un nivel medio o alto de estudios (CINE) como porcentaje de la población que tiene trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encuesta de población activa anual</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>El porcentaje de trabajadores que emprenden acciones de formación u otras formas de aprendizaje</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Índice de participación en la educación y la formación conforme a la definición proporcionada por el porcentaje de población que participa en la</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encuesta de población activa anual, aprobado por el grupo de</li> </ul>

<sup>17</sup> Que se debe desarrollar conforme a las definiciones de Eurostat y el uso en el Informe de Síntesis.

<p>a lo largo de toda la vida</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El porcentaje de trabajadores con un nivel básico o superior de conocimientos informáticos</li> </ul>	<p>educación y la formación, desglosado por sexo, categoría de edad (25-34, 35-44, y 45-64 años) y situación laboral (empleados, parados inactivos)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Porcentaje de la población de 25 a 64 años de edad que participa en acciones de educación y formación, desglosado por sexo</li> <li>Porcentaje de mano de obra que participa en acciones de formación relacionadas con el empleo, desglosado por sexo. Existen dudas sobre la noción de mano de obra</li> </ul> <p>- actualmente no está enteramente disponible</p>	<p>indicadores del comité de empleo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Encuesta de población activa anual, utilizado en el informe de síntesis y en el informe conjunto sobre el empleo</li> <li>Módulo ad hoc de formación profesional continua en las empresas; último: 1993; próximo: otoño de 2001; propuesto por la DG EMPL</li> </ul> <p>Datos de la OCDE, datos nacionales, encuestas de Eurobarómetro. Debe desarrollarse más</p>
<p><b><u>3. Igualdad entre los sexos</u></b></p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las diferencias de retribución entre hombres y mujeres, habida cuenta de factores como el sector de actividad, el empleo y la edad</li> <li>La segregación basada en el género - grado en el que mujeres y hombres son supra o infrarrepresentados en las distintas profesiones y sectores.</li> <li>El porcentaje de mujeres y hombres con diferentes niveles de responsabilidad en las distintas profesiones y los diferentes sectores, habida cuenta de factores tales como edad y educación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coefficiente del índice de salarios por hora de las mujeres en relación con el de los hombres en empleos retribuidos de más de 15 horas, desglosado por contenido de trabajo y educación</li> <li>La media nacional de empleos ocupados por mujeres y hombres en relación con la media en cada sector/profesión. Las diferencias se suman y se comparan con la participación general para obtener la cifra relativa a la desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.</li> <li>Empleo de mujeres y hombres desglosado por nivel de responsabilidad en las empresas y por sector (ajustado en función de la edad y la educación)</li> <li>Categoría del empleo (dirección, intermedio, otro) desglosado por empleo o sector de actividad (PE010)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Panel de Hogares de la Comunidad Europea, pero sólo para 1994-97, utilizado como indicador en el informe conjunto sobre el empleo</li> <li>Encuesta de población activa anual, clasificaciones de la NACE / CIUO, utilizados como indicador en el informe conjunto sobre el empleo</li> <li>Encuesta de población activa anual</li> <li>Panel de Hogares de la Comunidad Europea, pero sólo para 1994-97</li> </ul>
<p><b><u>4. Salud y seguridad en el trabajo</u></b></p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Indicadores compuestos de accidentes laborales - mortales y graves - incluidos los costes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El índice de incidencia, definido como el número de accidentes de trabajo por 100 000 personas con empleo, desglosado por sexo. Cálculo: [ número de accidentes (mortales y no mortales/número de personas con empleo en la población estudiada ] x 100 000. (HSW1)</li> <li>El número total y medio de días perdidos debido a accidentes de trabajo, desglosado por sexo (HSW2)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estadísticas europeas de accidentes del trabajo (EEAT), anual; la Comisión propone utilizar HSW1.</li> <li>Encuesta de población activa, módulo <i>ad hoc</i> sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; la Comisión propone utilizar HSW2.</li> <li>Encuesta de población activa, módulo <i>ad hoc</i> sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; aparecerá a mediados</li> </ul>



---

	- Enfermedades profesionales, desglosadas por sexo	de 2001.
• Índices de enfermedades profesionales, incluidos los nuevos riesgos, por ejemplo los movimientos repetitivos.	- Problemas de salud relacionados con los movimientos repetitivos (cuadro 1) - Trabajo a ritmo muy rápido para la salud (cuadro 5.4)	- Observatorio europeo de relaciones laborales (EIRO), que se establece anualmente  - Observatorio europeo de relaciones laborales (EIRO), que se establece anualmente
• Niveles de estrés y otras dificultades relacionadas con a las relaciones laborales	- Trabajo con plazos muy cortos y sus efectos para la salud (cuadro 5.5)	- Observatorio europeo de relaciones laborales (EIRO), que se establece anualmente

### **5. Flexibilidad y seguridad**

• La cobertura real de los sistemas de protección social, en términos de posibilidades de elección y nivel de asistencia de las personas que trabajen o estén en busca de un empleo	- Cobertura del seguro social del trabajador, expresado como total neto social/prestaciones de la seguridad social del año anterior a la encuesta (como parte de los ingresos) (PI 130)	- Panel de Hogares de la Comunidad Europea, pero sólo para 1994-97
• El porcentaje de trabajadores con contratos de trabajo flexible, desde el punto de vista del empresario y del trabajador	- Satisfacción sobre la jornada laboral del actual empleo (PE035)  - Tipo de contrato de trabajo, desglosado por categorías: trabajo permanente, de duración determinada, de corta duración, temporal sin contrato, otros acuerdos de trabajo (PE024)  - A tiempo completo/a tiempo parcial (PE005C)	- Panel de Hogares de la Comunidad Europea, pero sólo para 1994-97  - Panel de Hogares de la Comunidad Europea, pero sólo para 1994-97  - Panel de Hogares de la Comunidad Europea, pero sólo para 1994-97
• Las pérdidas de puesto de trabajo, es decir, el porcentaje de trabajadores que son despedidos y el porcentaje de los mismos que encuentran otro empleo en un plazo determinado.	- Motivos para dejar el trabajo previo (PJ004)  - Razón principal para dejar el último trabajo o negocio (Col. 71)	- Panel de Hogares de la Comunidad Europea, pero sólo para 1994-97  - Encuesta de población activa anual
• El porcentaje de trabajadores que cambia la	- Datos disponibles a través de EUROSTAT, pero que deben analizarse y	Datos nacionales procedentes de fuentes administrativas

---

situación geográfica de su trabajo.	presentarse	nacionales reunidos por EUROSTAT
<b><u>6. Inclusión y acceso al mercado laboral</u></b>		
• La transición real de los jóvenes a la vida activa	- Coeficiente de actividad 15-24 como % de la población de 15-24 - Coeficiente de desempleo juvenil: desempleados de 15 a 24 de edad como porcentaje de la población de 15 a 24 de edad.	- Encuesta de población activa, anual, aprobado por el grupo ad hoc del comité de empleo y utilizado en el informe conjunto sobre el empleo. - Encuesta de población activa, anual, aprobado por el grupo ad hoc del comité de empleo y utilizado en el informe conjunto sobre el empleo.
• Los índices de empleo y desempleo a largo plazo desglosados por edad, nivel de educación y región	- Tasa de empleo de las principales categorías de edad (15 a 24, 25 a 54, 55 a 64, 15 a 64) y nivel de nivel de estudios (CINE alto, medio y bajo). - Índice total de desempleo de larga duración	- Encuesta de población activa anual - Series armonizadas de EUROSTAT, anual, utilizadas en el informe de síntesis
• Los estrangulamientos del mercado laboral y la movilidad entre sectores y empleos	- No está disponible actualmente - Actividades en el actual empleo y en el anterior (PE006, PJ007)) - Sector de actividad del empleo actual y del anterior (PE007, PJ008)	- Desarrollo ulterior. Datos nacionales disponibles de algunos países. Encuesta sobre vacantes de empleo de EUROSTAT, que se lanzará en 2002. - Sobre movilidad: trabajo en curso en EUROSTAT
<b><u>7. Organización del trabajo y conciliación entre la vida profesional y la vida privada</u></b>		
• El porcentaje de trabajadores con contrato de trabajo flexible	- Porcentaje de trabajadores con contratos de trabajo flexibles (horario flexible, contrato por horas sobre una base anual, por proyecto) desglosado por sexo (WT2) - Número de trabajadores que trabajan involuntariamente a tiempo parcial como % del número total de trabajadores	- Módulo <i>ad hoc</i> sobre el tiempo de trabajo de la encuesta de población activa; la Comisión propone utilizar WT2 - Encuesta de población activa anual
• La existencia de permisos parentales y de maternidad e índices de uso de esta posibilidad	- Trabajadores -hombres y mujeres- permiso parental (pagado y sin pagar) como porcentaje del total de padres trabajadores. Asignación de permisos parentales a hombres y a mujeres como porcentaje del total de permisos parentales concedidos.	- Diversas fuentes nacionales, indicador desarrollado durante la Presidencia francesa
• La variedad de instalaciones para el cuidado de los niños en edad preescolar y primaria	- 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	- Diversas fuentes nacionales, indicador desarrollado durante la Presidencia francesa

---

sistema preescolar no obligatorio, al sistema preescolar no obligatorio o equivalente y a la educación primaria obligatoria.

### **8. Diálogo social y participación de los trabajadores**

- La cobertura de los convenios colectivos - No está disponible actualmente. - CES, PNA, encuesta sobre la estructura de los salarios, que debe desarrollarse más.
- El porcentaje de trabajadores con interés/participación financieros en las empresas en la que trabajen - Porcentaje de empresas con más de 200 empleados en los países que utilizan sistemas de participación financiera - Estudio de la Fundación de Dublín sobre la participación financiera en Europa. Debe desarrollarse más.
- Días de trabajo perdidos por conflictos laborales - n° de días de trabajo perdidos (1000) - EUROSTAT, *Population and social conditions* estadísticas sobre conflictos laborales

### **9. Diversidad y no discriminación**

- Las tasas de empleo y las diferencias de retribución, en comparación con la media, de los trabajadores de edad avanzada - Total neto de los salarios mensuales (PI 211M) - Se podrá calcular utilizando, para las tasas de empleo, la encuesta de población activa (anual) y para las diferencias de salario, el Panel de Hogares de la Comunidad Europea (para 1994-97)
- Las tasas de empleo y las diferencias de retribución, en comparación con la media, de las personas con discapacidad, y de las personas pertenecientes a minorías étnicas - No están disponibles actualmente pero existen algunos datos relativos al empleo de no nacionales. - Aún se tiene que elaborar. No aparece en la encuesta de población activa; datos nacionales.
- Información sobre la existencia en el mercado laboral de procedimientos de reclamación y sobre los resultados favorables de los mismos. - No esté disponible actualmente. - Aún se tiene que elaborar; datos nacionales.

### **10. Rendimiento general del trabajo**

- La productividad media por hora por trabajador - Productividad media por hora trabajada, expresada como el PIB dividido por el número total de horas trabajadas durante el año - OCDE

- 
- La producción anual media por trabajador
    - Productividad laboral anual, expresada como el PIB por trabajador
    - PIB per cápita en términos de paridades de poder adquisitivo
  - Las condiciones de vida medias anuales per cápita, habida cuenta del índice de empleo y el coeficiente de dependencia
    - Coeficiente de dependencia económica, expresada en términos de personas no activas mayores de 15 años como porcentaje total de trabajadores
- 

- EUROSTAT; dos veces al año, Base de datos AMECO (DG ECFIN),

- Base de datos EUROSTAT, anual o AMECO (DG ECFIN), dos veces al año

- EUROSTAT, anual