

**Dictamen núm. 9/2003, del Consell Econòmic i Social, sobre els índexs de qualitat en el treball**

**Dictamen núm. 9/2003, del Consell Econòmic i Social,  
sobre els índexs de qualitat en el treball**

Atès el que disposa l'article 2 núm. 1, lletra a), incís primer, de la Llei 10/2000, de 30 de novembre, del Consell Econòmic i Social de les Illes Balears i l'article 4, lletra a), incís primer del Decret 128/2001, de 9 de novembre, pel qual se n'aprova el Reglament d'organització i funcionament, el Consell Econòmic i Social emet el següent

## **DICTAMEN**

### **I. Antecedents**

**Primer.** En la sessió de la Comissió Permanent de dia 17 de setembre de 2002, s'aprova l'elaboració d'un estudi sobre els índexs de qualitat en el treball (IQT) per part dels professors de la Universitat de Barcelona Martí Perellada, catedràtic d'universitat d'Economia aplicada i Gemma Garcia, titular d'universitat d'Economia aplicada. Aquest estudi es fa en col·laboració amb el Servei d'Ocupació de les Illes Balears. D'altra banda, es designa la Comissió de Treball d'Ocupació i Relacions Laborals perquè elabori la corresponent proposta de dictamen.

**Segon.** La comissió de treball es reuneix els dies 5 i 19 de febrer de 2003 per tractar la qüestió. En la sessió del dia 19 de febrer compareixen els professors Martí Perellada i Gemma Garcia per exposar la seva proposta d'estudi, que ha de servir de base per al corresponent dictamen.

Els professors Perellada i Garcia exposen que l'estudi s'elaborarà seguint la metodologia proposada per la Comissió Europea, per construir un indicador sintètic que permeti valorar la posició de les diverses regions pel que fa a la qualitat del treball, prenent en consideració variables que fan referència a les característiques concretes del lloc de treball com a variables lligades al context de treball.

Pel que fa als indicadors, els experts apunten que s'han basat en les consideracions de la Comissió Europea, tenint en compte que s'han d'incloure els indicadors que es poden mesurar a tot l'Estat, la qual cosa implica existència d'informació suficient i fiable i el tractament homogeni de totes les comunitats autònomes.

D'altra banda, exposen que la Comissió Europea (vegeu Annex I) no s'ha pronunciat sobre la ponderació dels indicadors. Per primera vegada a Espanya en el nostre cas ho farà la societat civil organitzada, representada en el CES, i no un comitè d'experts.

Seguint els experts, es decideix agrupar els indicadors en 6 blocs:

- Bloc 1 : condicions del lloc de treball.
- Bloc 2: Relacions laborals.
- Bloc 3: Igualtat de gènere.
- Bloc 4: Entorn laboral.
- Bloc 5: Salaris.
- Bloc 6: Benestar.

D'altra banda, es proposa que en l'informe es tinguin en compte tres escenaris en relació amb un escenari base, descrit en l'estudi (vegeu Annexos II i III):

- Tradicional, on es dóna, en relació a l'escenari base, més valor a les condicions del lloc de treball (1), l'entorn laboral (4) i als salaris (5); menys valor al benestar (6); i un valor intermedi a les relacions laborals (2) i la igualtat de gènere (3).
- Innovador, on es dóna, en relació a l'escenari base, més valor a les condicions del lloc de treball (1), les relacions laborals (2), la igualtat de gènere (3); menys valor al benestar (6); i un valor intermedi a l'entorn laboral (4) i als salaris (5).
- Intermedi, on es dóna, en relació a l'escenari base, més valor a les condicions del lloc de treball (1), les relacions laborals (2), l'entorn laboral (4); menys valor a benestar (6), i un valor intermedi a la igualtat de gènere(3) i els salaris (5).

**Tercer.** Seguint la proposta aprovada pel Plenari, la comissió de treball decideix que l'estudi inclogui, en tots els casos que sigui possible, les valoracions de gènere, intentant fer una separació per sexe de cada indicador per comparar amb cada comunitat autònoma, tenint en compte aquesta separació. Igualment, la comissió de treball posposa la celebració de noves sessions fins que l'estudi estigui enllestit, incloent les valoracions de gènere.

**Quart.** El dia 25 de juny de 2003 el Ple del CES, reunit en sessió ordinària, delega l'aprovació del dictamen en la Comissió Permanent.

**Cinquè.** La comissió de treball es reuneix el dia 2 de juliol de 2003 i aprova una proposta de dictamen, una vegada rebut l'estudi complert dels experts. Assisteix a aquesta sessió la Sra. Gemma Garcia, qui exposa el contingut de l'estudi lliurat.

**Sisè.** Finalment, la Comissió Permanent aprova el dictamen, en la sessió de dia 23 de juliol de 2003.

## II. Observacions

I. Com s'afirma en l'estudi del Ministeri d'Afers Socials *Calidad de vida laboral y organización en el trabajo*<sup>1</sup>, la qualitat de vida laboral és una especificació de la idea més genèrica de la qualitat de vida, que s'hauria d'entendre com la dimensió per la qual es mesura la capacitat humana de progressar més enllà de la simple subsistència, de la satisfacció de les necessitats bàsiques.

Es pot afirmar que aquest progrés té una qualitat suficient quan el subjecte satisfà els seus desigs de manera raonable, d'acord amb les aspiracions legítimes de la seva circumstància personal.

La qualitat de vida es manifesta en el nivell de satisfacció en relació amb els elements quotidians que envolten l'individu, com la llar, l'accessibilitat física als llocs que freqüenta, els serveis públics que utilitza, l'educació que rep, etc. També es manifesta en el nivell de satisfacció en relació amb el seu entorn afectiu i d'una manera més genèrica en la realització de les seves aspiracions i el compliment dels desigs. D'aquesta manera, per aconseguir un nivell acceptable de qualitat de vida s'ha de sumar l'aconseguit en la família, els amics, els estudis, l'oci i el treball.

---

<sup>1</sup> Amando de Miguel, Iñaki de Miguel, *Calidad de vida laboral y organización en el trabajo*. Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales núm. 44, Ministerio de Asuntos Sociales, 2002.

Aquest darrer element, el treball, no ha estat tractat en tota la seva dimensió, atès que tradicionalment es considerava com un mitjà per aconseguir la resta de desigs. S'ha de tenir en compte que la riquesa econòmica no deriva sempre i en qualsevol cas en riquesa social. En les societats complexes, on la satisfacció de les necessitats bàsiques està superada amb escreix, el treball es comença a entendre com una parcel·la vital que ha de ser satisfactòria per si mateixa.

D'altra banda, la qualitat de la vida laboral es pot mesurar tenint en compte facetes molt diverses, atès que la realització d'una feina no només proporciona ingressos sinó que a més possibilita moltes oportunitats d'integració i promoció social. Per avaluar la qualitat s'han de localitzar quines circumstàncies són les que expliquen un major grau de satisfacció, per anticipar millor el futur i els possibles costos que pugui dur.

Encara que l'establiment d'indicadors de qualitat es trobi en un context laboral, no hem d'oblidar la significació sociològica més àmplia que té el treball: és la clau de l'organització de la llar, encara que només sigui perquè la major part dels ingressos deriven de les rendes del treball. Per a les persones ocupades el treball significa la via més habitual de realització personal i també d'integració social, ja que paradoxalment, el treball facilita la forma d'administració de l'oci i determina, a més, de manera latent, el desenvolupament del sistema educatiu. Per tant, el treball estimula graus molt distints de satisfacció i d'integració social.

No obstant, i com exposen els experts encarregats d'elaborar l'estudi, més enllà dels indicadors que cal prendre en consideració per valorar la qualitat del treball, el principal debat sorgeix entorn a quins elements han de ser els més importants quan es parla de qualitat en el treball. Cada individu fa una valoració dels diversos factors que integren o caracteritzen la seva situació laboral: mentre que per a uns la retribució econòmica

percebuda per la seva ocupació pot ser el factor fonamental per considerar que tenen una alta qualitat en el treball, per altres pot ser més important l'estabilitat laboral o les facilitats per conciliar la vida laboral i familiar. L'objectiu de l'estudi és, doncs, poder disposar d'una valoració més àmplia de la situació del mercat de treball a les Illes Balears i a la resta de comunitats autònomes.

II. Aquesta és la primera vegada a Espanya que la societat civil organitzada, a través d'un Consell Econòmic i Social, el de les Illes Balears, s'encarrega de ponderar els indicadors proposats per la Comissió Europea. Com a conseqüència d'aquesta autonomia, s'ha decidit fer una valoració separada per gèneres que reflecteixi les característiques de la qualitat del treball i la posició de Balears en relació a la resta de comunitats autònomes per cadascun dels sexes. El CES de les Illes Balears manifesta, per tant, la seva satisfacció per aquests fets, que segons la nostra opinió tenen una extraordinària rellevància i capacitat d'assentar un precedent per a la resta de CES autonòmics.

III. Volem recordar, segons l'exposat pels experts, que els indicadors laborals estàndards caracteritzen a Balears com una de les regions amb uns nivells d'ocupació més alts i d'atur més baixos, i amb un dels nivells de renda i benestar més elevats. En aquest sentit, el CES fa una valoració molt positiva respecte de les posicions capdavanteres (entre els tres primers) que ocupa la nostra comunitat autònoma en tots els casos, i de manera especial respecte de la primera posició en l'escenari innovador, on es valoren amb més intensitat els indicadors "condicions de treball", "relacions laborals" i "igualtat de gènere" (vegeu Annex IV). D'altra banda, es pretén ampliar la visió parcial sobre la qüestió, considerant de manera conjunta altres característiques del mercat de treball que poden ser especialment rellevants, com la sinistralitat laboral, la conflictivitat o la no discriminació per raó de sexe o edat.

**IV.** L'estudi dels experts ha permès fer una anàlisi exhaustiva de la posició relativa que ocupa Balears en relació a un conjunt de 33 indicadors referits a les característiques del mercat de treball i de les condicions laborals. Els resultats obtinguts condueixen a situar les Illes Balears com una de les comunitats autònomes que té un índex de qualitat del mercat de treball més elevat.

A més d'aquest resultat, l'anàlisi prèvia permet oferir algunes conclusions rellevants que estan en la línia de poder identificar els punts forts de la regió i, també, aquells punts on Balears mostra una situació més feble. Aquests últims identificarien les àrees on cal dedicar més recursos i esforços de cara a aconseguir un mercat de treball de més qualitat.

Entre els punts forts, és a dir, aquelles variables en les quals Balears **està millor posicionada** cal assenyalar:

Els indicadors relacionats amb la **igualtat de gènere**. Balears mostra una situació relativament més igualitària entre homes i dones en totes les variables considerades, amb la clara excepció del nivell salarial, on les desigualtats són molt significatives.

Les variables relatives a l'**entorn laboral** com poden ser la taxa d'activitat, d'ocupació i d'atur, l'atur juvenil o l'atur de llarga durada.

Les variables incloses com a indicadors del **nivell de benestar** de la regió. En totes elles Balears se situa en la primera posició.

En canvi, s'han pogut identificar alguns elements en els que Balears es troba en una **pitjor situació relativa** i que poden ser, considerant els punts febles en els quals cal incidir-hi de manera específica:



La **sinistralitat laboral**. Balears ha estat caracteritzada com una regió amb un elevat índex d'incidència dels accidents laborals que, a més, ha mostrat una tendència creixent en els darrers anys.

**La taxa de temporalitat**. Atesa l'especificitat de l'activitat econòmica a les Illes Balears -amb una notable presència de les activitats turístiques- hi ha una major presència de contractes temporals, si bé en un percentatge menor a la mitjana estatal. Aquest fet podria provocar una dualitat en el mercat de treball que dificulti aconseguir millores en la qualitat.

El **nivell de formació de la població ocupada** i el desajustament de qualificacions que es detecta en el mercat de treball. Les característiques del mercat de treball a Balears poden estar incentivant que la població abandoni els estudis relativament aviat i que, per tant, hi hagi una menor proporció de treballadors amb estudis superiors. Les mesures de política d'educació i formació haurien d'anar adreçades a evitar l'abandonament prematur dels estudis i a garantir la formació un cop s'entra en el mercat de treball.

Els **nivells salarials són intermedis** en el context de les regions espanyoles. Cal recordar, no obstant, que aquests estan clarament condicionats per l'estructura sectorial de la regió.

A més d'aquests trets, cal destacar que algunes variables han mostrat un **empitjorament relatiu** en aquests darrers anys i que, per tant, cal tenir també presents a l'hora de dissenyar la política laboral. És el cas de la **productivitat** del factor treball que ha mostrat una evolució desfavorable en els darrers anys, de la **taxa d'ocupació i atur** de la població de la

**franja central d'edats** (de 25 a 54 anys) i també han augmentat **les diferències en taxes d'activitat i ocupació entre dones i homes**.

Són aquests punts, per tant, aquells en els que cal reforçar la posició de Balears amb la finalitat d'aconseguir un increment en la qualitat del mercat de treball i frenar la davallada que sembla registrar-se en aquests últims anys.

V. Per tot l'exposat, el CES valora molt positivament la iniciativa d'encetar aquest estudi comparatiu sobre la qualitat del treball, tenint en compte indicadors disponibles en fonts estadístiques homogènies que permetin la comparació amb les comunitats autònomes. D'altra banda, considera extraordinàriament interessant i innovadora la idea de plantejar la qüestió en tres escenaris, per donar cabuda almenys a tres orientacions que es podrien considerar com uns prototipus, en funció del tipus d'elements que es valorin de manera prioritària.

### III. Conclusions

En el text del present dictamen s'han donat les opinions i conclusions que aquest Consell emet sobre els índexs de la qualitat en el treball a les Illes Balears.

El secretari general

Vist i plau

El president

Pere Aguiló Crespí

Francesc Obrador Moratinos

Palma, 23 de juliol de 2003

## ANNEX I

### Taula Indicadors de qualitat del treball

<b>Dimensió</b>	<b>Indicadors proposats</b>
1. Satisfacció amb el treball	Grau de satisfacció, tipus de contracte, hores treballades, requisits formatius, treballadors amb salaris baixos
2. Formació i promoció	Proporció de treballadors amb estudis mitjans-superiors, proporció de treballadors que segueixen formació
3. Igualtat de gènere	Desigualtat salarial, proporció d'homes i dones en tasques de responsabilitat
4. Salut i seguretat en el treball	Indicadors d'accidents laborals, nivells d'estrès
5. Flexibilitat	Treballadors amb acords flexibles, mobilitat geogràfica, rotació laboral
6. Inclusió i accés al mercat de treball	Transició dels joves a la vida activa, ocupació i atur per edats, sexes, nivells educatius, regions
7. Organització de la vida laboral-personal	Facilitats per a la maternitat, facilitats per a la cura dels nens
8. Diàleg social	Cobertura de la negociació col·lectiva, participació financera dels treballadors en l'empresa, jornades perdudes en disputes laborals
9. Diversitat i no discriminació	Taxes d'ocupació de treballadors amb discapacitats i de treballadors d'edat avançada
10. Resultats laborals globals	Productivitat del factor treball, nivells de renda per càpita, taxa de dependència

**ANNEX II**
**Indicadors de qualitat del treball**

<b>Dimensions</b>	<b>Indicadors</b>
1. Condicions del lloc de treball	a) Grau de satisfacció en el lloc de treball b) Índex d'incidència dels accidents de treball c) Jornades perdudes en accidents laborals d) Nivell d'estrès en el lloc de treball e) Taxa de parcialitat involuntària f) Taxa de temporalitat
2. Relacions laborals	a) Ocupats amb estudis superiors b) Índex de desajustament c) Ocupats que segueixen algun tipus de formació d) Aturats que no han treballat abans e) Jornades perdudes en vagues f) Cobertura dels convenis col·lectius g) Acomiadaments
3. Igualtat de gènere	a) Desigualtat salarial b) Ràtio parcialitat involuntària c) Ràtio taxes d'activitat laboral d) Ràtio taxes d'ocupació e) Ràtio taxes d'atur f) Ràtio aturats que no han treballat abans g) Ràtio de taxa de temporalitat h) Ràtio aturats de llarga durada
4. Entorn laboral	a) Taxa d'atur juvenil (menors de 25 anys) b) Taxa d'ocupació dels menors de 25 anys c) Percentatge d'aturats de llarga durada (més d'un any) d) Taxa d'ocupació dels majors de 55 anys e) Taxa d'ocupació de la població de 25 a 54 anys f) Taxa d'atur de la població de 25 a 54 anys g) Taxa d'activitat
5. Salari i productivitat	a) Remuneració salarial b) PIB per ocupat
6. Benestar	a) PIB per càpita b) Ràtio de dependència c) Taxa neta de cobertura de les prestacions per atur

## ANNEX III

**Taula de ponderacions establertes en els diversos escenaris**

	Base	<b>Tradicional</b>	<b>Intermedi</b>	<b>Innovador</b>
1. Condicions del lloc de treball	16,7%	25%	25%	25%
2. Relacions laborals	16,7%	10%	25%	25%
3. Igualtat de gènere	16,7%	10%	10%	25%
4. Entorn laboral	16,7%	25%	25%	10%
5. Salari	16,7%	25%	10%	10%
6. Benestar	16,7%	5%	5%	5%

**ANNEX IV**

Rànquing per CCAA, segons les ponderacions establertes. 2001

	Base	Tradicional	Intermedi	Innovador
Andalusia	14	16	16	14
Aragó	6	6	4	5
Astúries	16	15	15	16
Balears Illes	1	3	2	1
Canàries	8	9	8	8
Cantàbria	11	10	11	11
Castella - la Manxa	15	13	13	15
Castella i Lleó	12	12	12	12
Catalunya	2	2	3	2
Com. Valenciana	7	7	7	7
Extremadura	17	17	17	17
Galícia	13	14	14	13
Madrid	4	5	6	6
Múrcia	10	11	9	9
Navarra	3	1	1	3
País Basc	9	8	10	10
La Rioja	5	4	5	4

Font: Parellada M., Garcia G. (2003)

Nota: La regió amb millors resultats ocupa el lloc 1 en el rànquing, mentre que la darrera regió (la que obté pitjors resultats) mostra el valor 17.