

El Sistema d'indicadors d'ocupació pública

David Sancho Royo



Col·lecció Gran Angular, 2

El Sistema d'indicadors d'ocupació pública

Estudi elaborat per David Sancho Royo

© Generalitat de Catalunya, Departament de Governació i Relacions Institucionals, Secretaria d'Administració i Funció Pública

Primera edició: Barcelona, novembre de 2012

Dipòsit legal: B. 28559-2012

Resum

Aquest document té com objectiu presentar i analitzar el Sistema d'indicadors d'ocupació pública (SIOP), desenvolupat per la Secretaria d'Administració i Funció Pública del Departament de Governació i Relacions Institucionals de la Generalitat de Catalunya. En el primer apartat, es contextualitza aquesta iniciativa per fomentar la transparència sobre les dades d'ocupació pública dins l'evolució dels models de governança. Tot seguit, i en un segon apartat, s'analitza una selecció dels principals indicadors proveïts per aquest sistema d'informació.

Índex

Resum executiu	5
0. Introducció	11
1. Un nou model de governança basat en la transparència i la col·laboració amb la societat civil amb l'objectiu de generar valor social	12
1.1 La necessitat d'uns bons sistemes d'informació	13
1.2 Les iniciatives d'Open Data	14
1.3 El SIOP: formulació i estructura	18
2. Anàlisi d'indicadors seleccionats	20
2.1 Anàlisi d'indicadors del bloc 1. Ocupació pública i economia	20
2.2 Anàlisi d'indicadors del bloc 2. Perfil de l'ocupació pública	26
2.3 Anàlisi d'indicadors del bloc 3. Ocupació pública, població i mercat de treball	34
3. Reflexions de conclusió i propostes de futur	39
4. Referències bibliogràfiques	41
Annex	42
1. Glossari	43
2. Manual del SIOP	48

Un nou model de governança basat en la transparència i la col·laboració amb la societat civil amb l'objectiu de generar valor social

- El model tradicional d'Administració centrava l'atenció en l'interior de l'organització, en les seves estructures i processos, mentre que la societat civil, conformada a partir de la ciutadania, d'associacions, empreses, i actors socials, era obviada i no es tenia en compte com a agent en la generació de valor públic.
- Avui, cap Govern pot operar amb èxit sense apostar per una estratègia de cooperació amb els agents que actuen en l'entorn. L'eficàcia de l'actuació administrativa augmenta si és permeable a la participació de la ciutadania, tant en el disseny com en la posada en pràctica de la prestació dels serveis.
- La disponibilitat pública d'informació, i més transparència d'actuació són elements clau per definir un debat públic ben orientat i per incrementar la confiança de la ciutadania en el funcionament de l'acció governamental. L'Administració ha d'esforçar-se a liderar aquest procés relacional, és a dir, el procés polític que comporti la implicació d'individus i grups en el desenvolupament de l'acció pública. Un primer pas en aquesta direcció és "obrir la porta" i compartir informació.
- El volum d'informació generada per part de les institucions públiques és molt elevat: dades estadístiques, publicacions oficials, reglaments, ordenances, actes administratius, expedients, bases de dades de temàtica variada, mapes de diversos tipus amb informació georeferenciada (geogràfics, demogràfics, urbanístics, comercials, electorals, etc.).
- Posar a disposició de la ciutadania tota aquesta informació afavoreix el desenvolupament econòmic i social, ja que el recurs *informació* és un valor que pot ser utilitzat de diferents maneres per part de ciutadans i empreses. Avançar cap a una estratègia d'oferir dades de manera oberta (l'anomenat Open Data), és una aposta política que denota la confiança del Govern en el teixit social. Les dades en l'era digital són un recurs clau per a les activitats socials i comercials.

- Les iniciatives de dades obertes tenen com a objectiu fomentar la transparència i contribuir a l'eficàcia dels organismes públics, de manera que es promou una opinió informada per part de la ciutadania i es fomenta que participi en els afers públics. La configuració de nous sistemes d'informació pública, com és el cas del Sistema d'indicadors d'ocupació pública (SIOP), és especialment rellevant, i denota la voluntat política d'oferir informació i de confiar en el potencial de la societat civil com a generadora de coneixement i d'innovació.

El SIOP: formulació i estructura

- El Sistema d'indicadors d'ocupació pública, desenvolupat per la Secretaria d'Administració i Funció Pública del Departament de Governació i Relacions Institucionals de la Generalitat de Catalunya, té un doble objectiu: en primer lloc, aportar informació i dades sobre la configuració de l'ocupació pública de Catalunya, tot relacionant-la amb dades demogràfiques, sobre mercat laboral i el creixement econòmic i d'activitat; en segon lloc, facilitar el seguiment de les tendències d'evolució de l'ocupació pública a Catalunya en relació amb la realitat social a què serveix i l'entorn en què es desenvolupa.
- Els objectius del SIOP es materialitzen en una oferta de dades oficials en matèria d'ocupació pública, i s'emmarquen dins l'estratègia governamental de configurar un model de governança més transparent i articulat dirigit a la promoció d'una societat civil dinàmica, informada i productiva.
- El SIOP s'organitza sobre la base d'un conjunt d'indicadors distribuïts en tres blocs. El primer relaciona dades d'ocupació pública amb tota una sèrie de variables i d'indicadors econòmics; el segon bloc d'indicadors permet fer una descripció del perfil de l'ocupació pública amb informació vinculada a variables demogràfiques, com el sexe o l'edat, i amb dades específiques sobre el tipus de vinculació contractual de les treballadores i treballadors públics, o sobre el seu grau de tecnificació i de politització. El tercer bloc d'indicadors ens mostra el pes i les característiques de l'ocupació pública catalana en relació amb el mercat de treball.
- En aquest treball es descriuen els indicadors inclosos en cadascun d'aquests blocs temàtics, alhora que s'analitza una selecció dels principals indicadors proveïts pel sistema, i dona com a resultat les següents anàlisis:

- *Anàlisi d'indicadors del bloc 1. Ocupació pública i economia*
 - L'evolució del pes del capítol 1 sobre el pressupost no financer de despesa és força estable, al llarg dels anys. Tot i així a partir del 2009 es denota un increment del pes proporcional del capítol 1 en el pressupost. Això s'explica per diferents causes. En primer lloc per la incorporació de noves entitats al pressupost de la Generalitat. En segon lloc, l'augment del pes relatiu de les despeses de capítol 1, en relació amb les despeses no financeres a partir del 2009, ens indica que l'esforç en contenció de la despesa pressupostària en aquests anys ha estat centrat en la despesa no financera, és a dir, dels capítols 2 a 7, i no en la despesa vinculada a personal.
 - L'evolució del cost de despeses de personal en relació amb la població mostra una mitjana anual creixent d'un 7,5% entre els anys 2004 i 2010. De forma contrària, l'esforç en contenció de la despesa va fer baixar el cost per habitant a partir de l'any 2010, amb un decrement aproximat del 7% l'any 2011 respecte de l'any anterior.
 - En l'anàlisi del cost de la despesa de personal relacionada amb el PIB català veiem que l'evolució creixent de la despesa en capítol 1 de la Generalitat de Catalunya no va aturar-se en la fase de decreixement del PIB a partir de l'any 2008, i que aquesta tendència incremental només es trenca a partir de l'any 2010 amb la contenció de la despesa. Aquesta mateixa tendència es manifesta de forma més marcada quan hi afegim les dades de la resta de sector públic de la Generalitat de Catalunya.
- *Anàlisi d'indicadors del bloc 2. Perfil de l'ocupació pública*
 - Paritat: l'evolució de l'ocupació pública femenina i masculina a la nostra Administració és relativament estable i mostra una tendència a l'increment en la proporció de dones en el període 2004 fins al 2011. Això ens indica l'assoliment de les condicions

de paritat. La crisi econòmica no ha suposat cap canvi en aquest sentit, i aquesta estabilitat també s'ha mantingut a partir de l'any 2008.

- **Envelliment:** la mitjana d'edat del personal de la Generalitat de Catalunya es manté entre els 43 i 44 anys, tot i que el creixement de les taxes d'envelliment ens indica un problema a mitjà i, sobretot, a llarg termini, quan la cohort de personal amb més edat es jubili i no sigui substituïda amb la incorporació equilibrada en els diferents anys de personal més jove, amb tot el que això pot suposar de descapitalització de coneixement i experiència per a la institució.
- **Tecnificació:** hi ha un relatiu equilibri entre percentatges de personal tècnic i administratiu. Si apostem en un futur cap a un model d'Administració intensiu en capacitat relacional, de lideratge i d'avaluació, aquest equilibri haurà de trencar-se en favor d'una major tecnificació de plantilles, i això ha de comportar repensar els sistemes de selecció, de promoció i de formació interna. Aquest indicador serà un dels sistemes per mesurar cap a quina direcció s'avança. Una forma de tendir cap a aquest model, pot ser fomentar l'evolució cap a la tecnificació, via una progressió planificada de carreres professionals.
- **Politització:** les dades detecten un relatiu creixement del nombre d'alts càrrecs en els anys 2007 - 2009 respecte als tres anys anteriors, i un decreixement del nombre d'aquests l'any 2011. Una valoració de l'evolució de les dades del nombre i proporcions d'alts càrrecs, directius i eventuais, ens indica que és un tema especialment sensible a la forma en què els diferents governs afronten la tasca de decidir sobre aquests tipus de nomenaments. La construcció d'un àmbit de direcció pública professionalitzada, podria suposar un canvi en aquest camp, i el foment de l'encaix entre l'àmbit polític i l'àmbit tècnic.

- *Anàlisi d'indicadors del bloc 3. Ocupació pública, població i mercat de treball*
 - Nombre d'assalariats públics per habitants: a l'hora d'analitzar les dades relatives al nombre d'assalariats públics en relació amb el nombre d'habitants, detectem una certa estabilitat en el període 2004-2011, amb unes dades que varien relativament poc, que fluctuen entre 19,5 assalariats públics per mil habitants en el seu mínim i 22,1 assalariats públics per mil habitants en el seu màxim. Això ens mostra que el creixement de l'ocupació pública en la primera part del període i l'estabilització d'aquesta en la darrera part, han anat paral·lels al creixement i posterior estancament de la població que també s'ha detectat a Catalunya.
 - Nombre d'assalariats públics per ocupats i assalariats: en aquests dos casos, a partir de l'any 2008 i en especial a partir del 2009, augmenta de forma sensible el nombre d'assalariats públics en relació amb el nombre de persones ocupades i assalariades. Això mostra que, mentre que el nombre d'assalariats públics seguia creixent, la crisi econòmica generava destrucció d'ocupació en el mercat de treball. Aquest indicador, evidencia la crisi econòmica que afecta de forma molt aguda l'àmbit laboral privat, amb un augment de les taxes d'atur i, consegüentment, la disminució del nombre d'ocupats i assalariats. A partir del 2011 canvia la tendència, i el nombre d'assalariats públics comença a decreixer.
 - Posar en relació les dades de l'evolució del nombre d'assalariats públics amb les dades del nombre d'ocupats o assalariats ens mostra clarament com l'evolució de l'ocupació pública té una major estabilitat davant la crisi econòmica, fet potenciat per la major rigidesa del marc normatiu que la regeix.

Reflexions a manera de conclusió i propostes de futur

Reflexions:

- Les eines que sistematitzen informació, com és el cas del SIOP, són clau gràcies al fet que ens aporten dades oficials que permeten definir objectius polítics i de gestió, en matèria d'ocupació pública, i poder-ne valorar el grau d'assoliment.
- Els indicadors que el SIOP vagi incorporant en el futur han de ser dissenyats conceptualment de manera que informin i possibilitin el retiment de comptes de les mesures de política en matèria d'ocupació pública del Govern.
- Els indicadors del SIOP s'han de dissenyar i definir per mitjà d'un llenguatge tan clar i simple com sigui possible.
- El SIOP contribueix a la generació de confiança de la ciutadania envers l'activitat de l'Administració pública, i aporta garantia i fiabilitat a les dades sobre l'ocupació pública.

Propostes de futur:

- Potenciar una estreta col·laboració interdepartamental per fomentar el fet de compartir dades entre departaments i institucions públiques i ampliar, així, l'abast del SIOP.
- Vincular noves dades en obert amb polítiques de retiment de comptes del Govern.
- Prendre la iniciativa per estimular la comunitat ciutadana i, en especial, les empreses i l'acadèmia, a utilitzar i extreure valor d'aquesta font d'informació.
- Potenciar les consultes amb les organitzacions de la societat civil per aclarir les seves necessitats d'informació.
- Potenciar les unitats administratives que gestionen aquests sistemes d'informació pública.

0. Introducció

El Sistema d'indicadors d'ocupació pública (SIOP) desenvolupat per la Secretaria d'Administració i Funció Pública del Departament de Governació i Relacions Institucionals de la Generalitat de Catalunya, té un doble objectiu: en primer lloc, aportar informació sobre la configuració de l'ocupació pública de Catalunya, tot relacionant-la amb dades demogràfiques, de mercat laboral, de creixement econòmic i d'activitat. En segon lloc, facilitar el seguiment de les tendències d'evolució de l'ocupació pública a Catalunya en relació amb la realitat social a què serveix i l'entorn en què es desenvolupa.

Aquest document pretén analitzar el potencial del Sistema d'indicadors d'ocupació pública com a font de referència oficial de dades, per això se n'estudia la configuració, l'abast i el potencial per generar valor públic, a partir del seu disseny com a sistema obert d'aportació d'informació.

Aquest treball està estructurat en dos apartats: en el primer, s'emmarca el Sistema d'indicadors d'ocupació pública dins els corrents actuals de millora dels mecanismes de governança pública, a partir del foment de la transparència i a través de l'anomenat Open Data. Aquí, es reflexiona sobre com des de l'esfera pública pot potenciar-se, a través de la transparència i de la generació de confiança, el desenvolupament social. El paper de la societat civil adquireix un rol primordial perquè genera valor, a partir de l'ús dels recursos d'informació que són en mans públiques. En aquest primer apartat, es repassa també la gènesi del Sistema d'indicadors d'ocupació pública, així com la formulació, el disseny, l'estructura i el contingut.

En el segon apartat, el document analitza i interpreta una selecció dels indicadors més rellevants proveïts pel sistema. A tall de conclusió, el document avalua el potencial del SIOP com a sistema obert d'aportació d'informació al conjunt social i s'apunten algunes idees per enfortir l'estratègia de foment de la transparència de l'acció pública.

1. Un nou model de governança basat en la transparència i la col·laboració amb la societat civil amb l'objectiu de generar valor social

El model tradicional d'Administració centrava l'atenció en l'interior de l'organització, en les seves estructures i processos, mentre que les relacions amb l'entorn quedaven relegades a un segon pla. En primer lloc, s'assumia que les relacions entre les diferents entitats de l'Administració quedaven ja suficientment establertes a partir de l'estructura formal administrativa, i que la coordinació entre unitats podia gestionar-se jeràrquicament a través de l'autoritat. En segon lloc, la societat civil conformada a partir d'associacions, empreses, actors socials i col·lectius de ciutadans, no es tenia en compte com a agent en la generació de valor públic. Els col·lectius socials no es tenien en consideració com a agents amb els quals arribar a acords, consensuar marcs d'actuació i negociar la implementació de les polítiques públiques. Però, avui, i cada vegada més en un futur pròxim, aquest model d'actuació administrativa perd sentit. Les polítiques públiques esdevenen àrees de negociació complexes, en les quals l'acció coordinada entre l'entorn públic i la societat civil és imprescindible, i més en un entorn en què els problemes socials esdevenen cada cop més complexos (Lathrop / Ruma, 2010).

Així, la funció principal de l'Administració com a agent polític es transforma, tendint a desenvolupar la política pública a partir del lideratge de xarxes interdependents en les quals interaccionen tant agents públics com privats. Avui, cap Govern pot operar amb èxit sense comptar amb una estratègia de cooperació amb els agents que concorren en l'entorn. L'eficàcia de l'actuació administrativa augmenta si és permeable a les intervencions dels agents sectorials, de la ciutadania, perquè propicia la seva inclusió tant en el disseny com en la posada en pràctica de les decisions públiques. El factor clau és, precisament, el marc d'actuació conjunta del Govern amb els diferents col·lectius de ciutadans, el qual permet interaccionar i generar valor a través del desenvolupament de les polítiques públiques.

La disponibilitat d'informació pública sòlida i veraç, i més transparència en l'actuació governamental són elements rellevants per definir un debat públic ben orientat i per incrementar la confiança de la ciutadania en el funcionament de l'acció administrativa. El sistema electoral és la forma tradicional de participació en els afers públics, però la seva rigidesa fa que apareguin demandes per trobar altres mecanismes de participació i de foment de la confiança de la societat civil en els afers públics. L'articulació de

sistemes d'informació pública que aportin transparència i facilitin el retiment de comptes, augmenten la confiança i fomenten una més gran implicació de la societat civil en els temes públics (Noveck, 2009).

Posar en pràctica una acció pública més participativa requereix canvis en les formes de gestió. El procés de formulació de les polítiques ha d'adquirir un caràcter més contractual, més proper a un procés de negociació; l'acció pública ha de tendir a orientar i liderar, a configurar-se com a principi rector del desenvolupament social. Això també implica que en el disseny dels programes i en les formes d'implementació de les activitats de l'Administració s'hagin d'introduir mecanismes d'avaluació clars i accessibles, per tal que el ciutadà pugui mesurar si els resultats s'ajusten als objectius prefixats pels poders públics. Des d'aquesta perspectiva, adquireix una rellevància especial tot el que condueixi cap a la transparència en l'oferta d'informació, que dugui a posar en mans de la societat un bé molt apreciat, molt valuós: la informació.

Aquest model de governança demana prioritzar la dinamització de l'entorn social. Això vol dir tenir una concepció positiva de la relació del Govern amb els agents externs, que fugi de considerar que l'opinió de la ciutadania és poc rellevant, i que no és útil per definir el desenvolupament de la política. Un nou model de governança demana, a més, potenciar els sistemes d'informació pública per implicar la ciutadania en un debat públic informat. Això és així perquè la provisió d'informació veraç fomenta també l'acció ètica i professional dels mitjans de comunicació i facilita que aquests utilitzin dades contrastades, i això repercuteix en la generació d'un procés de reflexió informat i amb criteri.

En aquest marc de governança, la societat civil juga un rol important com a generadora de valor, mentre que el Govern potencia el seu paper de lideratge del procés polític. Un primer pas per avançar en aquesta direcció és "obrir la porta" i compartir informació.

1.1 La necessitat d'uns bons sistemes d'informació

El sector públic, per la naturalesa de les seves dimensions i l'abast de les seves activitats, controla un dels més grans recursos de continguts informatius de la nostra societat. Si es considera la capacitat de generació de dades, sumada a les possibilitats

de difusió a través de les tecnologies de la informació, detectarem un gran potencial d'aportació d'informació útil al conjunt social (Chun, et al., 2010).

Tres són els principis bàsics que ens permeten caracteritzar un bon sistema d'informació a disposició de la ciutadania. En primer lloc, la informació ha de ser accessible, això és, acompanyada d'uns mecanismes adequats per fer efectiu el dret d'accés. En segon lloc, la informació ha de ser reutilitzable, cosa que significa la utilització d'un format de fàcil transformació en funció de les necessitats concretes del demandant de la informació. En relació amb aquesta adaptabilitat a les demandes externes, és important considerar les diferències entre els usuaris individuals i les empreses, ja que aquestes solen requerir per a la seva presa de decisions, informacions agregades. En tercer lloc, localitzar la informació ha de ser fàcil, això implica possibilitar-ne la cerca i recuperació en el moment que l'usuari la necessiti. En aquest sentit, l'ús d'Internet es constitueix com a element clau (Jaeger / Bertot, 2010).

Amb tot, l'existència d'un dret d'accés a la informació no ha d'implicar que aquest sigui il·limitat i incondicional. Han de preveure's excepcions a aquest dret, com són les relatives a l'interès de l'Estat, la seguretat nacional o l'ordre públic. També ha d'assegurar-se l'interès de tercers, és a dir, la protecció de la intimitat, la propietat intel·lectual, o els secrets comercials. Igualment, ha de protegir-se la informació confidencial que posi en perill el procés decisorí públic. Finalment, i això és important per mesurar els recursos que dediquem al manteniment d'aquests sistemes, ha d'evitar-se en els sistemes d'informació pública que els costos o càrregues de treball per gestionar-los siguin excessius.

1.2 Les iniciatives d'Open Data

Com hem esmentat, l'Administració pública produeix i recull grans quantitats d'informació, i aquesta té un potencial social i econòmic significatiu. A part d'impulsar una actitud informada i reflexiva de la ciutadania, la utilització de tot aquest gruix informatiu pot portar l'empresa a crear serveis amb valor afegit que poden ser comercialitzats. El moviment en favor de l'Open Data incorpora un conjunt d'iniciatives que tenen com objectiu justament això: fomentar, d'una banda, la transparència i, de l'altra, estimular l'activitat econòmica, gràcies al benefici que per a les empreses comporta poder utilitzar un recurs informatiu que es posa al seu abast (Gurstein, 2011).

El concepte d'Open Data es va desenvolupar a meitat de la dècada passada a partir de l'articulació de dos principis: el primer, considerar que qualsevol dada i informació produïda o encarregada per organismes públics pogués ser posada en mans de la ciutadania perquè fos utilitzada per a qualsevol propòsit, incloent-hi el comercial. I, el segon, considerar que ha de ser possible que les dades del Govern puguin ser lliurement copiades, compartides, combinades amb altres materials o publicades com a part dels llocs web, és a dir, que es permeti als usuaris explorar, analitzar, representar visualment, o comentar, així com transformar les dades en altres formats. Exemples d'aquests conjunts de dades respecte de les quals es demana difusió oberta són les estadístiques nacionals (com les que són objecte del SIOP), la informació pressupostària, els registres parlamentaris, les dades sobre la ubicació de les escoles, els hospitals, dades sobre delictes, etc.

Atesa la gran quantitat d'informació en poder de les autoritats públiques, és essencial que aquells que la vulguin utilitzar puguin identificar-la i trobar-la de manera senzilla. Una solució per fer la informació fàcilment detectable és la creació de catàlegs de dades obertes. Aquests funcionen com a índexs i guies d'orientació al ciutadà perquè pugui navegar per l'ampli marc d'informació que el Govern posa al seu abast.

D'altra banda, les dades han de tenir un format que permeti que puguin ser processades i reutilitzades. Hi ha diversos obstacles tècnics que impedeixen l'accés i la utilització de les dades, com és el fet que aquestes no estiguin en un format electrònic, que estiguin en un format no llegible informàticament, o que es presentin en un format de programari propietari no compatible amb programaris de codi obert. Per evitar tots aquests problemes hi ha un conjunt de consideracions que s'han de tenir en compte en parlar d'un bon sistema de dades obertes (Giordano / Rapp, 2012):

1. Les dades han de ser completes.

Les dades no han d'estar subjectes a les limitacions de privacitat, seguretat o drets d'autor. Han de ser completes, tot i que no tinguin format electrònic. En aquest darrer cas, es recomana, en la mesura que sigui possible, digitalitzar-les.

2. Les dades han de ser accessibles des de la seva font primària.

A les dades s'ha de poder accedir tal com es generen amb el millor nivell possible de desagregació, i de forma no modificada. La determinació de quin és el nivell acceptable de desagregació de la dada és sempre un tema de debat, per la qual cosa, la resposta ha de basar-se en l'ètica professional dels responsables administratius, guiats pel criteri de com més desagregada, millor.

3. Les dades han de ser oportunes.

Les dades s'han de posar en obert tan aviat com sigui possible, per preservar-ne el valor informatiu. El que és raonable depèn de la naturalesa del conjunt de dades. Com a exemple, quan les dades són sobre un fet que és rellevant per al debat de la política actual, un retard no justificat no és acceptable. D'altra banda, és important poder oferir sèries temporals sobre l'evolució de les dades. Malgrat això, si les dades no es poden posar en obert en el seu moment a causa de limitacions tècniques, això no ha de ser un motiu per denegar l'obertura al ciutadà més endavant.

4. Les dades han de ser accessibles.

Les dades han d'estar disponibles per al màxim nombre d'usuaris i de finalitats possibles. Això significa considerar les possibilitats d'accés de determinats col·lectius, com són les persones discapacitades. Per això, s'ha de preveure com pot afectar a aquests tipus d'usuaris la varietat de plataformes de programari i maquinari emprades. Les dades s'han de publicar amb els protocols i formats comuns, però cal preveure la possibilitat de modificar-los i adaptar-los a nous estàndards.

Si les dades són accessibles a partir d'una interfície web, s'han de poder exportar directament amb altres eines informàtiques. S'ha de tenir en compte que les dades no són del tot accessibles si només es poden visualitzar a través de formularis web, sense possibilitat d'exportació.

5. Les dades han de ser processades per programaris i maquinaris externs.

Les dades han de permetre el processament automàtic. Per facilitar aquest processament es requereix que les dades siguin correctament codificades. Per aquest motiu, les dades han d'anar acompanyades de documentació suficient, que expliqui els formats i els significats dels elements codificats. Tota aquesta informació ha d'estar fàcilment disponible per als usuaris de les dades.

6. L'accés ha de ser *no discriminatori*.

Les dades han d'estar disponibles per a qualsevol persona, sense necessitat de registre. L'accés anònim ha de ser permès per garantir un tracte no discriminatori quant a la utilització.

7. Els formats de les dades ha de ser *no propietari*.

Les dades han d'estar disponibles en un format sobre el qual cap entitat no tingui control exclusiu. Els formats propietaris afegixen restriccions innecessàries sobre qui pot utilitzar les dades o sobre com poden ser utilitzades i compartides. En aquest sentit, hem de tenir en compte que alguns formats *propietaris* són d'un ús molt comú, mentre que d'altres de *no propietaris* no ho són tant. Per això és recomanable que les dades estiguin disponibles en múltiples formats.

8. Les dades han d'estar lliures de llicència.

Les dades no haurien d'estar subjectes a cap dret d'autor, patents o marques. Tot i així, es poden preveure restriccions per motius de privacitat o seguretat. Atès que moltes vegades la informació governamental és una barreja de la que consta en els registres públics, informació personal, treball amb drets d'autor, i altres dades que no són obertes, és important establir amb claredat quines dades estan disponibles de forma totalment oberta i quines llicències o condicions de servei s'apliquen a la resta. En principi, el dret d'accés a la informació s'aplicaria a tota la informació en poder d'organismes públics, però en alguns casos hi hauria bases de dades que han d'estar excloses de l'àmbit d'aplicació.

Tots aquests principis han d'anar acompanyats pel principi de proactivitat. Hi ha dues fórmules a través de les quals la informació pot fer-se accessible a la ciutadania: la primera seria reactiva, és a dir, com a resposta a les sol·licituds d'accés a la informació. La segona és la proactiva, a iniciativa de les mateixes entitats públiques, que posen a l'abast ciutadà un conjunt de dades d'interès. La dimensió proactiva del dret d'accés a la informació és especialment rellevant ja que denota la voluntat política d'oferir informació i confiar en el potencial de la societat civil com a generadora d'innovació. I aquesta idea és la que ens porta a entendre l'esperit del Sistema d'indicadors d'ocupació pública que ara presentem.

1.3 El SIOP: formulació i estructura

La Secretaria d'Administració i Funció Pública del Departament de Governació i Relacions Institucionals de la Generalitat de Catalunya fa més d'un any que treballa des de la perspectiva del govern obert i en concret, des del projecte Open Data. Fruit d'aquesta tasca s'inclouen iniciatives com el Banc de dades d'ocupació pública, sistema que ens ofereix de forma oberta dades estadístiques actualitzades de la Generalitat de Catalunya, del seu sector públic i del conjunt d'administracions públiques catalanes. Un pas més enllà encara suposa la publicació d'indicadors que relacionen les informacions del Banc de dades i les altres fonts d'estadística oficial amb variables socials i econòmiques, per facilitar a la ciutadania una "fotografia" clara del nostre sector públic. Això és el que pretén el Sistema d'indicadors d'ocupació pública (SIOP) que aquí presentem i analitzem.

La normativa catalana en matèria estadística, representada, entre d'altres, per la *Llei d'Estadística de Catalunya*, la *Llei del Pla estadístic de Catalunya 2011-2014*, o el *Decret del programa anual d'actuació estadística 2012*, també ha contribuït a fonamentar, donant base legal, a aquest esforç en matèria de difusió de dades estadístiques, i el que és més important, ha possibilitat que gràcies a aquestes sòlides fonts d'informació que s'estan articulant, els ciutadans disposin a dia d'avui de tot un conjunt de dades oficials en matèria d'ocupació pública, cosa que garanteix, atesa la seva provada validesa, una major transparència en l'acció governamental en aquest sector.

Com hem avançat, el SIOP té com a objectiu principal proporcionar informació sobre la configuració de l'ocupació pública a Catalunya i relacionar-la amb dades

demogràfiques, de mercat laboral, de creixement econòmic i d'activitat. Aquest sistema d'informació s'organitza a partir d'un conjunt d'indicadors distribuïts en 3 blocs. El primer relaciona dades d'ocupació pública amb tota una sèrie de variables i indicadors econòmics; el segon bloc d'indicadors permet fer una descripció del perfil de l'ocupació pública referint-lo a variables demogràfiques (com el sexe o l'edat), i amb dades específiques sobre el tipus de vinculació contractual dels treballadors públics, i el grau de tecnificació o de politització. El tercer bloc d'indicadors mostra el pes i les característiques de l'ocupació pública en relació amb el mercat de treball.

Els indicadors es refereixen en la majoria dels casos al conjunt de les administracions catalanes (Generalitat de Catalunya, administracions locals, universitats, sector públic, ens parlamentaris i organismes independents). A més, en alguns casos s'ofereixen les dades per col·lectius professionals. Els indicadors recullen majoritàriament dades des de l'any 2004 i la font principal pel que fa a les dades de personal al servei de les administracions públiques catalanes és el Banc de dades d'ocupació pública, que es gestiona des de la Secretaria d'Administració i Funció Pública, i al qual es pot accedir de forma oberta des de l'Espai d'anàlisi de l'ocupació pública, així com altres fonts d'estadística oficial a Catalunya.

El SIOP està dissenyat per facilitar el seguiment de les tendències d'evolució de l'ocupació pública a Catalunya en relació amb la realitat social a què serveix i en l'entorn en què es desenvolupa. El seguiment dels indicadors pot resultar útil tant als responsables de les polítiques públiques en aquest àmbit d'actuació com a totes les persones i institucions interessades en l'estudi i en el coneixement de l'ocupació pública al nostre país, bé sigui amb finalitats acadèmiques, bé periodístiques, d'interès personal o de control social en el retiment de comptes de l'actuació administrativa.

Podeu trobar, annexos al final d'aquest document, el llistat d'indicadors que es recullen en el SIOP, així com el glossari i el manual que en faciliten la seva comprensió. Hem de tenir en compte que aquesta llista és oberta, ja que el SIOP està dissenyat com un sistema en transformació constant, per la qual cosa es preveu anar nodrint-lo amb nous indicadors d'ocupació pública.

2. Anàlisi d'indicadors seleccionats

En aquest apartat s'analitza una selecció dels indicadors principals que aporta el SIOIP. Atesa la magnitud del conjunt de dades que ofereix el Sistema, s'ha optat per la selecció dels indicadors que poden posar de manifest de forma més clara la utilitat del SIOIP com a font d'informació sobre l'ocupació pública a Catalunya. Les dades, sèries temporals i gràfics que s'analitzaran a continuació estan extrets directament del SIOIP, amb la voluntat d'exemplificar tant la qualitat gràfica com la cura en el tractament de les dades per part d'aquest sistema d'informació.

Seguint l'esquema d'articulació del SIOIP, es comença estudiant una selecció dels indicadors relatius al primer bloc, el d'*Ocupació pública i economia*. Aquests indicadors relacionen dades d'ocupació pública amb diferents variables econòmiques.

2.1 Anàlisi d'indicadors del bloc 1. Ocupació pública i economia

Una primera forma de valorar econòmicament l'ocupació pública és mesurar la despesa en aquest apartat i relacionar-la amb la despesa global de l'acció governamental, és a dir, posar en relació el pes de les despeses de personal amb el pressupost total no financer de l'administració considerada. L'evolució d'aquesta relació al llarg dels anys pot aportar una bona fotografia de l'acció governamental en aquest sector.

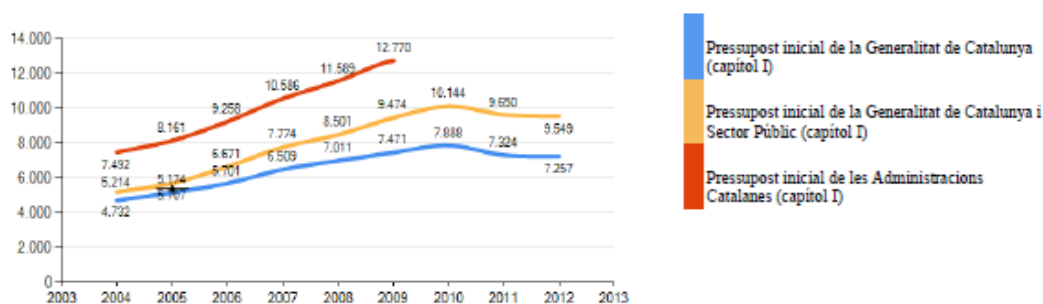
En el següent gràfic es copsa l'evolució de la quantia del capítol 1 al llarg dels darrers anys. Les dades indiquen el valor en milions d'euros del capítol 1 del pressupost de despeses de la Generalitat de Catalunya, de la Generalitat de Catalunya juntament amb el seu sector públic (en aquests dos casos, des de 2004 fins a 2012) i en tercer lloc, del conjunt d'administracions catalanes -llevat de les universitats-, des de 2004 fins a 2009.

Pes pressupostari de les despeses de personal - Quantia de capítol I

Taula evolutiva

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Pressupost Inicial de la Generalitat de Catalunya (capítol I)	4.732,10ME	5.173,60ME	5.700,50ME	6.508,60ME	7.011,30ME	7.471,10ME	7.887,80ME	7.323,90ME	7.257,00ME
Pressupost Inicial de la Generalitat de Catalunya i el seu Sector Públic (capítol I)	5.214,00ME	5.707,11ME	6.670,65ME	7.773,77ME	8.501,44ME	9.474,33ME	10.144,05ME	9.649,67ME	9.549,73ME
Pressupost Inicial de les Administracions Catalanes (capítol I)	7.492,47ME	8.161,05ME	9.257,54ME	10.585,79ME	11.588,52ME	12.770,36ME	N/D	N/D	N/D

Gràfica evolutiva



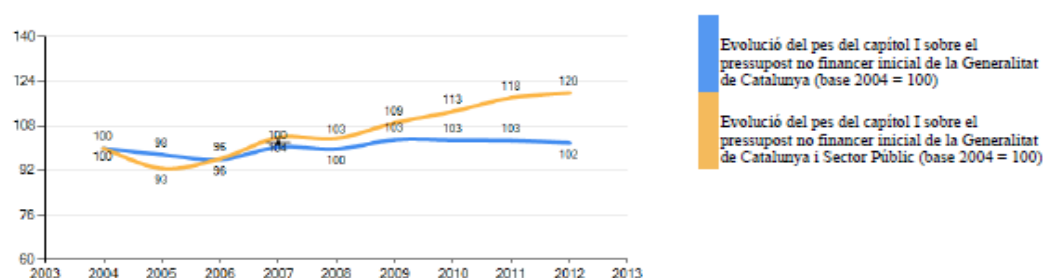
Tot i que les dades d'evolució del capítol 1 són il·lustratives, la seva capacitat explicativa es maximitza si les posem en relació amb altres paràmetres de l'economia del sector públic, com són l'evolució pressupostària global, la població o el PIB. Aquests contrastos aporten una informació més contextualitzada de l'evolució de la despesa de personal tant pel que fa a la resta de l'acció governamental com a l'evolució econòmica del país. Un exemple d'això el tenim en les dades del gràfic següent, que indica l'evolució de les despeses en capítol 1 sobre el total de pressupost no financer de la Generalitat de Catalunya, i d'aquesta juntament amb el sector públic.

Pes pressupostari de les despeses de personal - Evolució del pes del capítol I sobre pressupost no financer

Taula evolutiva

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Sobre el pressupost no financer Inicial de la Generalitat de Catalunya (base 2004 = 100)	100,00	97,71	95,96	100,42	99,77	103,03	102,92	102,79	101,88
Sobre el pressupost no financer Inicial de la Generalitat de Catalunya i el seu Sector Públic (base 2004 = 100)	100,00	92,71	96,24	103,88	103,49	109,18	113,22	118,14	119,88

Gràfica evolutiva



Les dades mostren l'evolució del període comprès entre 2004 i 2012. En aquest cas, atès que el que es pretén és analitzar no és el volum de la despesa en capítol 1 en euros, sinó la seva tendència evolutiva respecte del pressupost no financer, es planteja la dada de l'any 2004 com a referència (puntuada amb l'índex de 100) i a partir d'aquí es detecta l'evolució positiva (més de 100) o negativa (menys de 100) del pes del capítol 1 sobre el pressupost no financer respecte del valor de referència, corresponent a l'any 2004.

En el cas de la Generalitat de Catalunya sense comptar-hi el sector públic, l'evolució del pes del capítol 1 sobre el pressupost no financer és força estable, és a dir, que manté en gran mesura una proporció propera al 100 al llarg dels anys. Això indica que la despesa en capítol 1 augmenta i disminueix aproximadament en la mateixa proporció que ho fa el pressupost no financer de la Generalitat.

Si el que s'ha esmentat anteriorment es posa en relació amb les dades del primer gràfic (on veiem que en el cas de la Generalitat de Catalunya hi ha un creixement clar de les despeses de capítol 1 en el període 2004-2010 i un canvi de tendència a partir de 2010, amb un decreixement del volum d'aquest capítol pressupostari), podem entendre com aquesta fluctuació del capítol 1 acompanyava la tendència evolutiva del pressupost no financer de la pròpia Generalitat de Catalunya. Tot i així, a partir de 2009 la proporció del pes del capítol 1 sobre pressupost no financer és superior a 100, la qual cosa apunta a un augment del pes proporcional del capítol 1 en el pressupost. Aquesta tendència és molt més marcada quan s'hi incorporen les dades del sector públic. En aquest cas, ja en el 2009 es produeix un augment de 9 punts respecte de les dades de referència, fins a arribar als 20 punts el 2012. Aquesta variació apunta a un augment relatiu del pes de les despeses del capítol 1 en relació amb les despeses no financeres. És més, si analitzéssim el sector públic de forma aïllada, aquest increment seria encara major. L'explicació d'aquest fet es deu a diferents causes. En primer lloc, a la incorporació de noves entitats al pressupost de la Generalitat. En segon lloc, a l'augment –a partir de 2009- del pes relatiu de les despeses de capítol 1 en relació amb la resta de despeses no financeres, que ens indica que l'esforç en contenció de la despesa pressupostaria en aquests anys ha estat centrat en la despesa no financera diferent a la destinada a retribucions del personal.

L'explicació rau en una de les característiques de l'Administració pública catalana: es tracta d'una administració bàsicament prestacional, que dóna serveis directes al

ciudadà. La base de la qualitat d'un servei (salut, educació, serveis socials, seguretat pública...) són les persones que l'ofereixen (la metgessa, el professor, el treballador social, la policia...) i per això, i a diferència d'altres Administracions, com és el cas de l'Administració General de l'Estat, els serveis públics de Catalunya són intensius en la utilització dels recursos humans, fet que es tradueix en despesa en el capítol 1. Per això és important en moments d'ajust prioritzar aquestes despeses sobre la resta de despesa no financera.

Les dades del sector públic ens mostren una aposta al llarg dels anys per aquest model de gestió dels serveis públics, model d'acció més flexible i desconcentrat. Aquesta flexibilitat, pel que fa a l'apartat de recursos humans, basada en la utilització de la contractació laboral, possibilita, en teoria, que l'ajust econòmic en períodes de contracció de la despesa pugui ser implementat d'una forma més ràpida, com ho permet la normativa laboral. Tot i així, veiem que malgrat aquesta característica del règim laboral davant de l'estatutari, les dades ens mostren un increment proporcional de despesa en capítol 1 sobre el pressupost no financer, per la qual cosa l'ajust econòmic no ha estat rellevant en aquest cas.

Pel que fa a les dades de l'evolució del capítol 1 del conjunt d'administracions catalanes, és a dir, amb l'agregació de les dades de les diferents entitats que formen l'Administració local, es pot apreciar un creixement pronunciat en el temps. En aquest cas, la sèrie temporal es limita a l'evolució fins l'any 2009, fet que provoca que encara no es pugui apreciar l'efecte de la contenció de la despesa que s'ha donat en els anys següents.

Un altra forma de contextualitzar les dades relatives a l'evolució de la despesa del capítol 1, és relacionar-la amb la població. En el gràfic següent en tenim un exemple. S'hi pot apreciar l'evolució de cost de les despeses en personal de la Generalitat de Catalunya per població, diferenciant el cost per habitant, per persona activa i per persona ocupada.

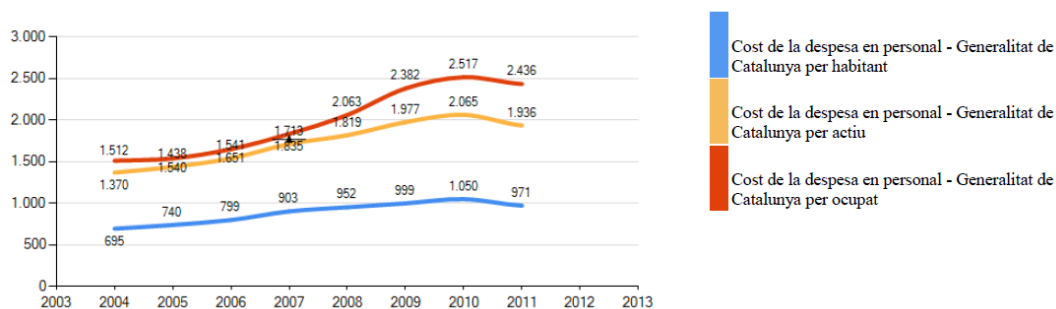


Cost de les despeses en personal - Generalitat de Catalunya per població

Taula evolutiva

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Cost de la despesa per habitant	695€	740€	799€	903€	952€	999€	1.050€	971€
Cost de la despesa per actiu	1.370€	1.438€	1.541€	1.713€	1.819€	1.977€	2.065€	1.936€
Cost de la despesa per ocupat	1.512€	1.540€	1.651€	1.835€	2.063€	2.382€	2.517€	2.436€

Gràfica evolutiva



Les dades del gràfic recullen l'evolució del cost de despeses de personal (en euros) i el relacionen amb la població en el període 2004-2011. Si ens fixem en les dades relatives al cost per habitant, es detecta un creixent mitjà anual del cost de la despesa d'un 7,5% entre els anys 2004 i 2010. Aquesta pujada que ens mostra el gràfic, però, ha de ser matisada, ja que hauríem de descomptar l'increment de l'índex de preus de consum (IPC) d'aquests anys, que, com a mitjana anual, va ser aproximadament, del 3% anual per a tot el període. Amb això volem dir que el gràfic recull el cost en euros nominals per habitant, és a dir, una evolució de la quantitat econòmica de despesa per habitant, sense considerar que al llarg d'aquests anys ha augmentat també l'IPC. Per entendre l'efecte social de l'augment d'aquesta despesa, hem de aïllar-la de l'efecte de l'augment de l'IPC. Per obtenir aquesta dada, s'hauria de deflactar en funció de l'IPC d'aquests anys.

De forma contrària, l'esforç en contenció va fer baixar el de la despesa per habitant a partir de l'any 2010, amb un decrement d'aproximadament el set per cent en l'any 2011 respecte de l'any anterior. Aquí, malgrat que va seguir havent-hi un increment de l'IPC, la xifra de la despesa per habitant va reduir-se; per això, si s'aïlla l'efecte de l'IPC, es posa de manifest que la reducció va ser encara més gran.

L'evolució del cost de personal relacionat amb les persones actives i les persones ocupades reflecteix la mateixa tendència i inflexions apuntades en el cas anterior, però

ara, i especialment en el cas de cost per persona ocupada, es detecta amb claredat l'evolució del mercat de treball a casa nostra i la caiguda en l'ocupació a partir de la crisi de 2008, en què l'ocupació decreix amb força. Així, en disminuir amb força el nombre absolut de persones ocupades, augmenta proporcionalment el cost de personal. Per acabar, i en relació amb la població activa i ocupada, les dades mostren novament l'esforç en la contenció de la despesa a partir de l'any 2010.

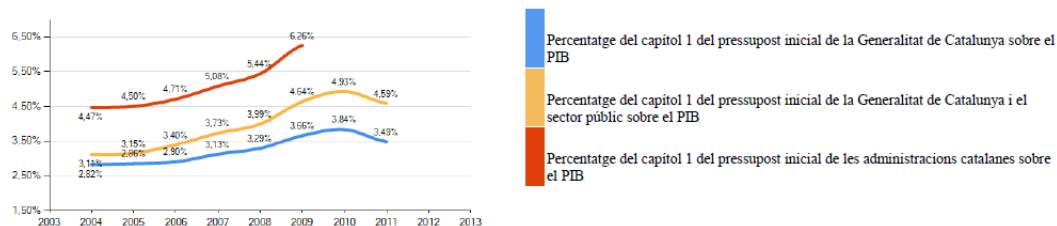
Un darrera forma de contextualitzar les dades relatives a l'evolució de la despesa del capítol 1, es relacionar-la amb el producte interior brut (PIB) català, que és un indicador de la generació de riquesa al nostre país. El PIB recull l'evolució econòmica agregant dades relatives al consum, la inversió, la despesa pública, i el saldo de la balança comercial. Per això, cal tenir en compte que el propi PIB ja incorpora en la seva mesura magnituds relatives a la despesa pública. Quan el comparem amb l'evolució del capítol 1, hem de saber que aquesta dada també s'inclou en el càlcul del PIB. Tot i així, l'indicador que se'ns presenta en el SIOP és útil per posar en context l'evolució de la despesa en matèria de personal en relació amb l'evolució de l'economia del país. Tenint en compte aquesta dada, en el gràfic següent es pot apreciar l'evolució del percentatge de pressupost inicial de la Generalitat de Catalunya (capítol 1), amb inclusió i sense inclusió del sector públic respecte del PIB.

Despesa pública en matèria de personal sobre el PIB

Taula evolutiva

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
PIB català	167.522M€	181.207M€	196.469M€	208.206M€	212.953M€	204.129M€	205.555M€	210.150M€
Evolució del PIB català	7,72%	8,17%	8,42%	5,97%	2,28%	-4,14%	0,70%	2,24%
Evolució del capítol 1 del pressupost inicial de la Generalitat de Catalunya (base 2004 = 100)	100,00	109,33	120,46	137,54	148,16	157,88	166,69	154,77
Evolució del capítol 1 del pressupost inicial de la Generalitat de Catalunya i el sector públic (base 2004 = 100)	100,00	109,46	127,94	149,09	163,05	181,71	194,55	185,07
Evolució del capítol 1 del pressupost inicial de les administracions catalanes (base 2004 = 100)	100,00	108,92	123,56	141,29	154,67	170,44	N/D	N/D
Percentatge del capítol 1 del pressupost inicial de la Generalitat de Catalunya sobre el PIB català	2,82%	2,86%	2,90%	3,13%	3,29%	3,66%	3,84%	3,49%
Percentatge del capítol 1 del pressupost inicial de la Generalitat de Catalunya i el sector públic sobre el PIB català	3,11%	3,15%	3,40%	3,73%	3,99%	4,64%	4,93%	4,59%
Percentatge del capítol 1 del pressupost inicial de les administracions catalanes sobre el PIB català	4,47%	4,50%	4,71%	5,08%	5,44%	6,26%	N/D	N/D

Gràfic evolutiu



Com es pot apreciar, en el cas de pressupost en capítol 1 de la Generalitat de Catalunya, l'augment en el període 2004-2006 s'acompanya del fort creixement del PIB català aquests anys, amb dades de creixement anual del 7 i 8%. A partir de 2007 comencen ja a sentir-se els efectes de la crisi econòmica actual, i el PIB català disminueix la seva taxa de creixement interanual i se situa en un, encara alt, 5,9%. El PIB català comença a caure el 2008, i amb més força el 2009, mentre que l'estancament de 2010 va seguir per un inici de recuperació el 2011. Les dades anteriors indiquen que l'evolució creixent de la despesa de la Generalitat de Catalunya en capítol 1 no va aturar-se en la fase de decreixement del PIB a partir de l'any 2008, i que aquesta tendència incremental s'interromp a partir de l'any 2010 amb la contenció de la despesa. Aquesta mateixa tendència es manifesta de forma més marcada quan hi afegim les dades de la resta del sector públic de la Generalitat de Catalunya.

2.2 Anàlisi d'indicadors del bloc 2. Perfil de l'ocupació pública

Un segon bloc d'indicadors que ofereix el SIOP permet identificar l'evolució del perfil de l'ocupació pública sobre la base de variables com ara el sexe, el tipus de vinculació contractual, el grau de tecnificació, de politització, o l'estructura per edats. Aquesta informació és molt útil per fonamentar decisions sobre la definició estratègica d'un model d'ocupació pública. Un altra virtut del SIOP és que en alguns casos, pot desagregar la informació per a determinats col·lectius i així poder comparar-los.

Hem seleccionat alguns d'aquests indicadors per posar en evidència com d'útils són, en oferir una fotografia clara de la configuració del sistema d'ocupació pública català.

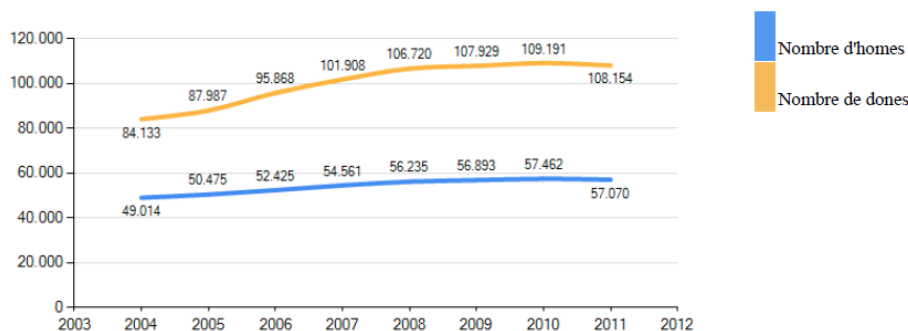
El primer indicador que analitzarem és l'anomenat indicador Paritat. Aquest indicador mesura el pes relatiu del personal femení respecte del total de personal a l'Administració, i l'evolució d'aquest pes relatiu els darrers anys. Les dades es refereixen tant a la Generalitat de Catalunya com també al conjunt d'administracions catalanes.

Paritat a la Generalitat de Catalunya

Taula evolutiva

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Ocupació pública: nombre de dones	84.133	87.987	95.868	101.908	106.720	107.929	109.191	108.154
% d'ocupació femenina	63,19%	63,55%	64,65%	65,13%	65,49%	65,48%	65,52%	65,46%
Índex de creixement (base 2004 = 100)	100,00	104,58	113,95	121,13	126,85	128,28	129,78	128,55
Ràtio de feminització	1,72	1,74	1,83	1,87	1,90	1,90	1,90	1,90

Gràfica evolutiva



El gràfic anterior mostra l'evolució de l'ocupació pública femenina i masculina a la Generalitat de Catalunya des de l'any 2004 fins a 2011. Com es pot apreciar, pel que fa al percentatge d'ocupació femenina, és molt estable, i fluctua entre un 63,1% i un 65,5%. La crisi econòmica no ha suposat cap canvi en aquest sentit, i s'ha mantingut l'estabilitat també a partir de l'any 2008.

Quan considerem tot el col·lectiu de les administracions catalanes, la tendència apuntada es manté, tot i que el percentatge d'ocupació femenina és una mica més baix si el comparem amb l'índex que correspon únicament a la Generalitat de Catalunya.

En el cas del conjunt d'administracions catalanes, la taxa d'ocupació femenina volta el 58% en el període 2008-2010, mentre que a la Generalitat de Catalunya és del 65%. La diferència de taxa de feminització entre la Generalitat de Catalunya i el conjunt d'administracions catalanes es pot explicar en gran mesura per les característiques de les competències en l'àmbit local i en el de la Generalitat, especialment atenent l'atribució de les funcions educatives i sanitàries a la Generalitat de Catalunya, professions amb un característic alt índex de presència femenina.

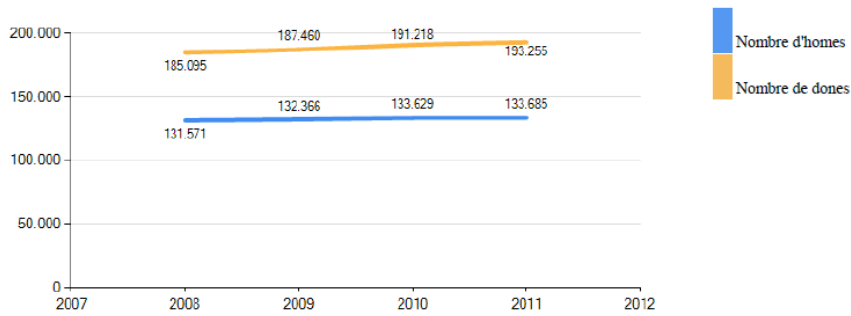


Paritat a les administracions catalanes

Taula evolutiva

	2008	2009	2010	2011
Ocupació pública: nombre de dones	185.095	187.460	191.218	193.255
Percentatge d'ocupació femenina	58,45%	58,61%	58,86%	59,11%
Índex de creixement (base 2008 = 100)	100,00	101,28	103,31	104,41
Ràtio de feminització	1,41	1,42	1,43	1,45

Gràfic evolutiu



L'evolució de les dades ens mostren la tendència a l'increment en la proporció de dones que hi ha hagut en aquest període en les nostres administracions. Això ens indica l'assoliment de les condicions de paritat, tot i que si focalitzem determinats col·lectius professionals podem trobar àmbits on la presència de la dona és clarament inferior als estàndards de paritat. Un estudi més aprofundit en aquest tema el podem veure en la publicació *La Mirada*, de maig de 2012, de la Secretaria d'Administració i Funció Pública de la Generalitat de Catalunya, on s'aprofundeix en les dades de l'anàlisi en matèria de gènere de les administracions catalanes.

El perfil de l'ocupació pública catalana també es pot analitzar a partir d'una altra variable demogràfica com és l'edat. L'indicador Envel·liment mesura el pes relatiu del personal actiu de l'Administració de la Generalitat de Catalunya de 60 anys o més, en relació amb el personal actiu menor de 30 anys, cosa que permet considerar els efectes de les decisions sobre el reemplaçament de plantilles i les previsions de sortides naturals del sistema de funció pública.

En el gràfic següent es pot apreciar l'evolució del nombre de personal amb més de 60 anys i amb menys de 30. També ofereix altres dades rellevants, com són ara la mitjana d'edat, l'índex de creixement o la ràtio d'envel·liment.

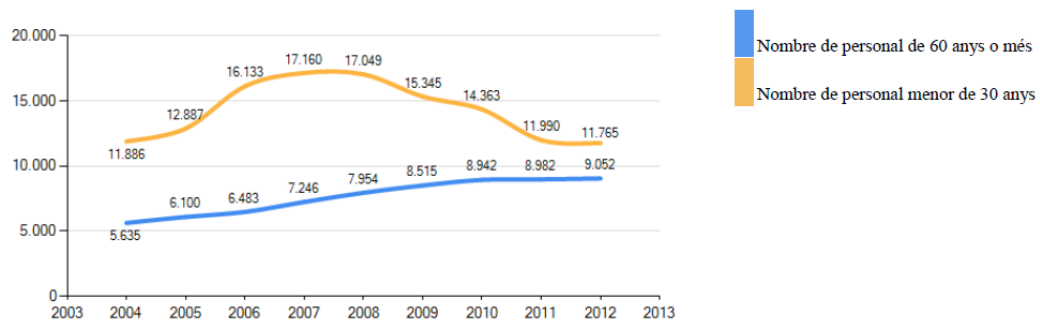


Envel·liment

Taula evolutiva

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Nombre de personal menor de 30 anys	11.886	12.887	16.133	17.160	17.049	15.345	14.363	11.990
Nombre de personal de 30 a 59 anys	115.625	119.476	125.679	132.065	137.940	140.963	143.346	144.248
Nombre de personal de 60 anys o més	5.635	6.100	6.483	7.246	7.954	8.515	8.942	8.982
Mitjana d'edat	43,57	43,57	43,43	43,32	43,54	44,10	43,83	44,22
% d'empleats/ades de 60 anys o més	4,23%	4,41%	4,37%	4,63%	4,88%	5,17%	5,37%	5,44%
Índex de creixement (base 2004 = 100)	100,00	108,25	115,05	128,59	141,15	151,11	158,69	159,40
Ràtio d'envel·liment	0,47	0,47	0,40	0,42	0,47	0,55	0,62	0,75

Gràfica evolutiva



En termes evolutius, el gràfic mostra que el creixement vegetatiu de personal de 60 anys o més de la Generalitat de Catalunya ha estat relativament estable en el període 2004-2012. Això ens indica una evolució natural de les cohorts de treballadors públics amb més anys a l'organització. En relació amb el personal menor de 30 anys, és a dir, el personal més jove que ha de possibilitar el relleu generacional en els propers anys, veiem que la seva entrada es fractura a partir de l'any 2008. La crisi econòmica va motivar el tancament de les portes d'accés a l'ocupació pública, la qual cosa ha comportat que el personal de la Generalitat de Catalunya tendeixi a l'envel·liment.

Si ens fixem en la ràtio d'envel·liment, que és el resultat de dividir el nombre de personal de 60 anys o més entre el nombre de personal menor de 30 anys, veiem que la ràtio augmenta, especialment a partir de l'any 2008. Això es corrobora amb un altre índex, que és el de creixement de l'envel·liment, i que ens mostra l'evolució en els diferents anys a partir d'un any de base, en aquest cas el 2004. Veiem també aquí, com, a partir del 2008, aquest indicador del creixement de l'envel·liment augmenta de forma considerable.

La virtut d'aquest tipus d'indicadors és que detecten amb antelació problemes que caldria afrontar en el nostre sistema d'ocupació pública. Així, per exemple, tot i que a dia d'avui la mitjana d'edat del personal de la Generalitat de Catalunya es manté entre

els 43 i 44 anys, el creixement de les taxes d'envelliment ens indica un problema a mitjà i, sobretot, a llarg termini, quan la cohort de personal amb més edat es jubili i no sigui substituïda amb la incorporació equilibrada de personal més jove, amb tot el que això pot suposar pel que fa a descapitalització de coneixement i d'experiència de la institució. Aquest fenomen és especialment greu en determinats col·lectius que, per la seva naturalesa, necessiten personal jove, com és el cas, per exemple, dels cossos i forces de seguretat.

Un altre indicador que pot orientar-nos sobre el model d'Administració pública que tenim i al que tendim, es el de Tecnificació. Aquest indicador mesura el pes relatiu del personal que desenvolupa tasques tècniques respecte del personal que desenvolupa tasques administratives. D'aquesta manera, el grau de tecnificació ens indica la capacitat de la nostra Administració per assumir reptes professionals, canvi i innovació. Si, com hem apuntat en una primera part d'aquest document, tendim cap a un model de Govern relacional, on la capacitat de liderar i de monitoritzar el canvi social caracteritza l'acció pública, cal que els recursos humans a l'abast del Govern tinguin les competències i les habilitats que garanteixin aquesta transició.

Millorar l'Administració implica millorar les capacitats dels nostres treballadors públics amb habilitats com la capacitat de negociació, el lideratge o l'empatia; competències relatives al control i monitoratge d'externalitzacions, a la definició d'estratègies d'avaluació de l'impacte i de la qualitat dels serveis públics, i amb habilitats per a la planificació i detecció de la demanda ciutadana i per a l'articulació de procediments sòlids i eficients. Totes aquestes capacitats demanen professionalització i tecnificació, i és justament sobre això que aquest indicador intenta aportar informació.

En el gràfic següent veiem l'evolució del nombre de personal tècnic i de personal administratiu a la Generalitat de Catalunya des de l'any 2004 fins al 2011. Mostra que el creixement numèric d'ambdós col·lectius ha estat paral·lel en el període 2004-2009, amb un lleu predomini del nombre d'administratius. A partir del 2009, tot i que es manté el paral·lelisme pel que fa a tendència, el nombre de tècnics va superar el d'administratius. La taxa de percentatge de personal tècnic, que relaciona tots dos col·lectius també ho indica: a partir del 2009 supera el 50%, és a dir, hi ha més personal tècnic que administratiu.

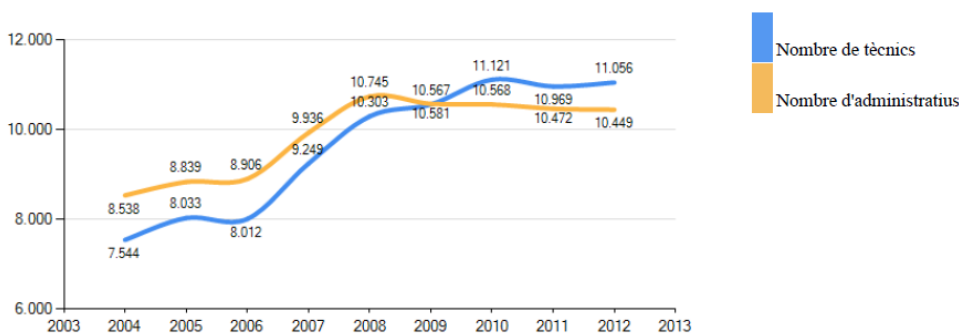


Tecnificació global

Taula evolutiva

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Nombre de tècnics	7.544	8.033	8.012	9.249	10.303	10.567	11.121	10.969
% de personal tècnic	46,91%	47,61%	47,36%	48,21%	48,95%	49,97%	51,27%	51,16%
Índex de creixement (base 2004 = 100)	100,00	106,48	106,20	122,60	136,57	140,07	147,42	145,40
Ràtio de tecnificació	0,88	0,91	0,90	0,93	0,96	1,00	1,05	1,05

Gràfica evolutiva



L'indicador anterior mostra com, ara per ara, ambdós col·lectius són numèricament força equilibrats. Si apostem, en un futur, per un model d'Administració intensiu en capacitat relacional, de lideratge i d'avaluació, aquest equilibri s'haurà de trencar a favor de més tecnificació, i això comporta repensar els sistemes de selecció, de promoció, o de formació interna. Aquest indicador serà un dels sistemes per mesurar cap a quina direcció avancem. Una forma d'avançar cap a aquest model, que la Secretaria d'Administració i Funció Pública té com a rellevant, és intentar fomentar l'evolució cap a la tecnificació, via una progressió planificada de carreres professionals.

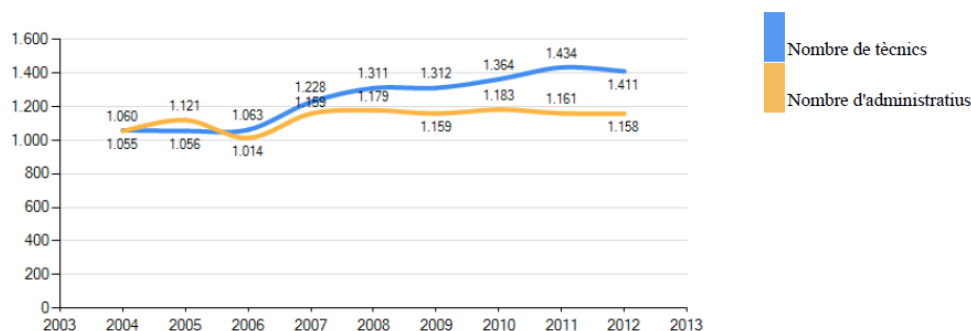
Si focalitzem en el col·lectiu de treballadors dels serveis comuns de la Generalitat de Catalunya, sobre el qual s'aplica l'indicador de tecnificació, el SIOP mostra les següents dades:

Tecnificació de serveis comuns

Taula evolutiva

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Nombre de tècnics	1.060	1.056	1.063	1.228	1.311	1.312	1.364	1.434
% de personal tècnic	50,12%	48,51%	51,18%	51,45%	52,65%	53,10%	53,55%	55,26%
Índex de creixement (base 2004 = 100)	100,00	99,62	100,28	115,85	123,68	123,77	128,68	135,28
Ràtio de tecnificació	1,00	0,94	1,05	1,06	1,11	1,13	1,15	1,24

Gràfica evolutiva



Veiem com en el cas dels serveis comuns, és a dir d'aquell personal que desenvolupa tasques predominantment burocràtiques i d'incidència interna, el grau de tecnificació és una mica més elevat que en el cas de considerar el global de personal de la Generalitat de Catalunya. Això ens indica que, en el cas d'aquest col·lectiu, les necessitats de tecnificació han estat detectades amb anterioritat i que ja ha avançat més en el seu trajecte cap a un model de qualificació professional més elevat.

Un darrer indicador que analitzarem sobre el perfil de la nostra ocupació pública és el que ens informa del seu grau de politització. Aquest indicador mesura el pes relatiu del personal actiu de l'Administració de la Generalitat de Catalunya que ocupa llocs de lliure nomenament, en relació amb el personal actiu que ocupa llocs subjectes a carrera.

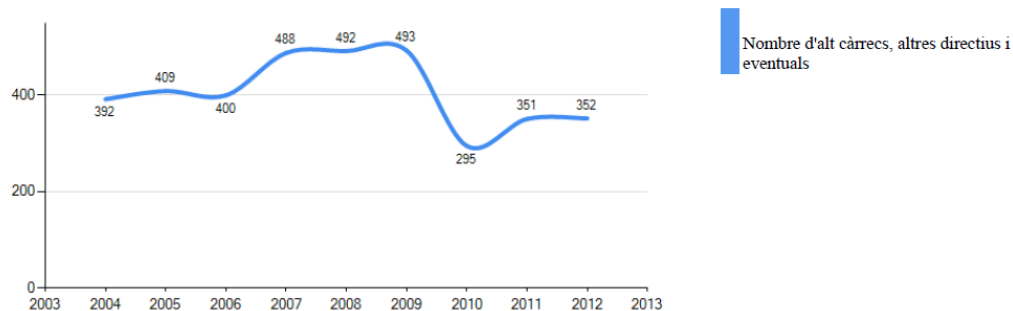
Hem seleccionat aquest darrer indicador com a exemple de la utilitat del SIOP com a eina de foment de la transparència i del retiment de comptes per part de l'acció governamental. Una de les crítiques que tradicionalment es fa als governs va vinculada a la informació del nombre d'alts càrrecs nomenats. La millor forma de fomentar la confiança del ciutadà és la transparència, i aquí, la publicació d'indicadors sobre el grau de politització té un lloc rellevant.

Politització

Taula evolutiva

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Nombre d'alt càrrecs, altres directius i eventuals	392	409	400	488	492	493	295	351
Nombre de funcionaris, interins, laborals indefinits i temporals	132.749	138.047	147.889	155.976	162.455	164.322	166.349	164.872
Índex de creixement (base 2004 = 100)	100,00	104,34	102,04	124,49	125,51	125,77	75,26	89,54
Ràtio de personal de carrera per personal de lliure nomenament	338,65	337,52	369,72	319,62	330,19	333,31	563,89	469,72

Gràfica evolutiva



En aquest gràfic es mostra l'evolució des de l'any 2004 fins al 2011 del nombre d'alts càrrecs, altres directius i eventuals de la Generalitat de Catalunya i la seva relació amb l'evolució del nombre de funcionaris, interins i laborals. En termes numèrics, es detecta un creixement relatiu del nombre d'alts càrrecs en els anys 2007-2009 respecte als tres anys anteriors, i un decreixement a partir de l'any 2011¹. Això també queda clar en l'evolució de l'índex de creixement d'aquest col·lectiu.

Tot i així, la ràtio que relaciona el personal de carrera amb el personal de lliure elecció mostra que en els anys del període 2007-2009 hi ha una proporció inferior de personal de lliure nomenament sobre el de carrera respecte dels tres anys anteriors. Això s'explica, com hem vist en dades anteriors d'aquest treball, perquè l'augment del nombre d'alts càrrecs en el període 2007-2009 va ser en paral·lel a un augment proporcional del col·lectiu de personal de carrera. A l'últim, les dades indiquen que, a partir de l'any 2011, la ràtio de politització cau de forma clara. En la publicació *La Mirada* (número 4), de la Secretaria d'Administració i Funció Pública de la Generalitat, que aprofundeix en l'anàlisi de l'índex de politització a la Generalitat de Catalunya, també es pot constatar aquesta disminució significativa del personal de lliure nomenament, així com també el de lliure designació.

¹ En l'anàlisi d'aquest indicador no es té en compte l'any 2010 atès que la data de referència de les dades (desembre 2010) va coincidir en un canvi de legislatura i, com és obvi, el nombre de personal de lliure nomenament queda molt afectat transitòriament.

Una valoració transversal de l'evolució de les dades del nombre i proporcions d'alts càrrecs, directius i eventuais, indica que és un tema especialment sensible per la forma que els diferents governs afronten la tasca de decidir aquests tipus de nomenaments. La construcció d'un àmbit de direcció pública professionalitzada podria suposar un canvi en aquest camp i fomentar l'encaix entre l'àmbit polític i l'àmbit tècnic, tot facilitant una funció de frontissa, tan necessària com a pont entre els llenguatges de la prioritat política i de la professionalitat en la implementació de les iniciatives de Govern.

2.3 Anàlisi d'indicadors del bloc 3. Ocupació pública, població i mercat de treball

El darrer bloc d'indicadors que estructuraven el SIOP són els que relacionen dades d'ocupació pública amb variables i indicadors econòmics, com és el cas de la mesura del pes de l'ocupació pública sobre el nombre d'habitants, població activa, ocupada o assalariada. Aquests indicadors ofereixen una imatge clara de l'evolució de l'ocupació pública en relació amb l'evolució del mercat de treball. Les dades són especialment rellevants per entendre també l'ocupació pública com a eina de dinamització des d'una perspectiva macroeconòmica.

Una primera manera d'analitzar aquest indicador és mesurar l'evolució del pes de l'ocupació pública de la Generalitat de Catalunya envers els diferents col·lectius que configuren el mercat de treball.

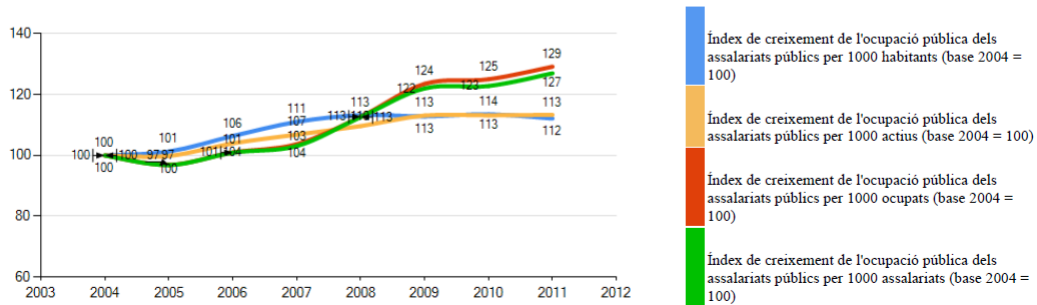


Pes de l'ocupació pública a la Generalitat de Catalunya: salarització i població

Taula evolutiva

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Nombre d'assalariats públics (personal estructural)	133.147	138.462	148.293	156.469	162.955	164.822	166.653	165.223
Índex de creixement de l'ocupació pública (base 2004 = 100)	100,00	103,99	111,38	117,52	122,39	123,79	125,16	124,09
Assalariats públics per 1000 habitants	19,54	19,79	20,78	21,70	22,13	22,05	22,18	21,91
Assalariats públics per 1000 actius	38,55	38,48	40,09	41,18	42,28	43,61	43,62	43,69
Assalariats públics per 1000 ocupats	42,54	41,22	42,96	44,11	47,94	52,55	53,18	54,95
Assalariats públics per 1000 assalariats	51,40	49,79	51,87	52,99	57,89	62,73	63,14	65,27

Gràfica evolutiva



El gràfic anterior mostra l'evolució de quatre índexs de creixement de l'ocupació pública, partint de la base de l'any 2004 fins a l'any 2011. Els índexs de creixement de l'ocupació pública es posen en relació amb el nombre d'habitants, amb el de persones actives, amb el d'ocupades i amb el d'assalariades.

En analitzar les dades relatives al nombre d'assalariats públics respecte del nombre d'habitants, detectem una certa estabilitat en el període 2004-2011, amb unes dades que varien relativament poc, i que fluctuen entre 19,5 assalariats públics per mil habitants, en el mínim, i 22,1 assalariats públics per mil habitants, en el màxim. Això ens indica que el creixement de l'ocupació pública en la primera part del període i l'estabilització en la darrera part ha estat paral·lel al creixement i posterior estancament de la població que també hem detectat a Catalunya. La proporció per habitant s'ha mantingut estable i se situa en una franja intermèdia, si la comparem amb les dades que es donen en les administracions europees.

Troblem una imatge relativament similar quan relacionem l'ocupació pública amb el nombre de persones actives, on ambdós casos evolucionen de forma paral·lela. On sí que es detecta un canvi de tendència és en l'anàlisi dels nombres relatius a l'ocupació pública relacionada amb persones ocupades i assalariades. En aquests dos casos, a partir de l'any 2008 i en especial a partir de 2009, augmenta de forma sensible el nombre d'assalariats públics en relació amb ocupats i assalariats. Això ens mostra que

mentre el nombre d'assalariats públics seguia creixent, la crisi econòmica generava destrucció d'ocupació en el mercat de treball. Aquest indicador, posa en evidència una crisi econòmica que afecta de forma molt aguda l'àmbit laboral privat, amb un augment de les taxes d'atur i, consegüentment, una disminució del nombre d'ocupats i assalariats. A partir de 2011 canvia la tendència en el nombre d'assalariats públics, i el nombre d'aquests decreix.

Si estudiem aquesta tendència en relació no només amb la Generalitat de Catalunya sinó amb el conjunt de les administracions catalanes, veiem que el fenomen es reproduïx, tot i que en el 2011 no es detecta encara un canvi de tendència en l'evolució del nombre d'assalariats públics. En aquest any, és un nombre encara superior al de l'any anterior. En el gràfic següent ho podem comprovar, tot i que les dades, en aquest cas, només fan referència al període 2008-2011.

Si les dades de l'evolució del nombre d'assalariats públics es posen en relació amb les dades del nombre d'ocupats o assalariats, es veu clarament com l'evolució de l'ocupació pública té una major estabilitat davant la crisi econòmica, fet potenciat per la major rigidesa del marc normatiu que la regeix.

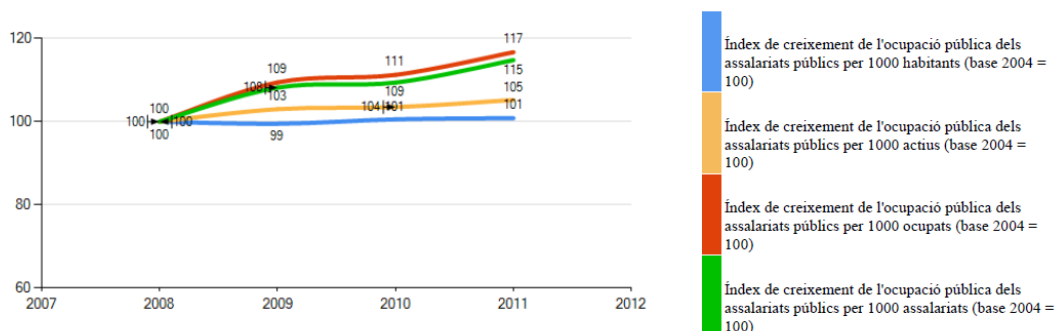


Pes de l'ocupació pública a les Administracions Catalanes: salarització i població

Taula evolutiva

	2008	2009	2010	2011
Nombre d'assalariats públics (personal estructural)	316.666	319.826	324.847	326.939
Índex de creixement de l'ocupació pública (base 2008 = 100)	100,00	101,00	102,58	103,24
Assalariats públics per 1000 habitants	43,00	42,78	43,24	43,36
Assalariats públics per 1000 actius	82,15	84,62	85,03	86,44
Assalariats públics per 1000 ocupats	93,17	101,97	103,67	108,73
Assalariats públics per 1000 assalariats	112,50	121,72	123,08	129,15

Gràfica evolutiva



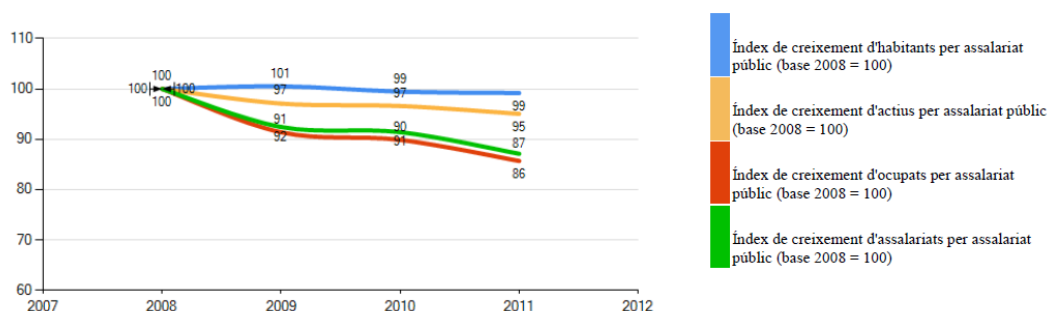
Un darrer exemple que ens ofereix el SIOP per veure la relació entre dades d'ocupació pública amb variables i indicadors econòmics, és l'aplicació d'una perspectiva inversa que en l'anterior indicador, és a dir, identificar el nombre d'habitants actius, ocupats i assalariats privats en relació amb els assalariats públics. Aquesta altra manera de mesurar la relació permet comparar-nos millor amb d'altres territoris, ja sigui dins de l'Estat espanyol o dins de la Unió Europea, que utilitzen aquest format d'indicador com a fórmula habitual. Tot i així, hem de tenir en compte a l'hora de comparar, que les metodologies d'obtenció i tractament de dades són en molts casos diferents, cosa que obliga a tenir cautela a l'hora de fer interpretacions. Per això, les comparacions nacionals i internacionals requereixen d'unes valoracions molt més acurades que no són objecte d'aquest treball, ja que hi entren en joc altres tipus de variables com són els diferents models de gestió dels serveis públics, amb major o menor procés d'externalització, o diferents nivells competencials, que poden promoure una major o menor ocupació pública (pensem per exemple, en les competències de seguretat pública, intenses en assalariats públics, que en la majoria dels casos no són competència de les comunitats autònomes).

Pes de l'ocupació pública: abast del servei

Taula evolutiva

	2008	2009	2010	2011
Nombre d'assalariats públics	316.666	319.826	324.847	326.939
Índex de creixement de la població (base 2008 = 100)	100,00	101,51	102,01	102,38
Nombre d'habitants	7.364.078	7.475.420	7.512.381	7.539.618
Habitants per assalariat públic	23,26	23,37	23,13	23,06
Actius per assalariat públic	12,17	11,82	11,76	11,57
Ocupats per assalariat públic	10,73	9,81	9,65	9,20
Assalariats per assalariat públic	8,89	8,22	8,13	7,74

Gràfica evolutiva



Tot i així, si ens fixem en les dades de l'informe de 2010 sobre *Ocupació pública en els Estats membres de la Unió Europea*, del Ministeri de la Presidència (amb dades procedents d'Eurostat), dins de la Unió Europea, Catalunya se situaria en la franja

intermèdia pel que fa a habitants per assalariat públic, entre països amb una alta eficiència, com ara el Regne Unit o Àustria.

3. Reflexions de conclusió i propostes de futur

1.- Les eines que sistematitzen informació, com és el cas del SIOP, són determinants per assolir objectius polítics i de gestió en matèria d'ocupació pública.

Gaudir d'un bon sistema d'indicadors afavoreix la presa de decisions en tots els nivells d'una organització. Un sòlid sistema d'indicadors proporciona, d'una manera fiable als responsables públics, informació sobre la situació i l'evolució dels aspectes que incideixen en la consecució dels objectius polítics i de gestió.

L'establiment de sistemes d'indicadors i l'estudi de les seves sèries temporals fan possible fer el seguiment dels objectius i en permeten quantificar el grau d'assoliment.

2.- Els indicadors que el SIOP vagi incorporant en un futur han de ser dissenyats conceptualment de manera que informin i possibilitin el retiment de comptes de les mesures de política en matèria d'ocupació pública del Govern.

Els indicadors que hagin d'anar nodrint i ampliant el SIOP han de poder mesurar objectius de polítiques sobre ocupació pública, i aportar informació significativa sobre la pertinença en l'establiment d'objectius, sobre el grau d'implementació de la política i sobre el seu impacte en el context social. La informació que aportin els indicadors ha de ser rellevant a l'efecte de concretar les prioritats en els programes de Govern i aportar transparència sobre el grau d'assoliment dels objectius establerts.

3.- Els indicadors del SIOP han d'estar dissenyats i definits utilitzant un llenguatge tan clar i simple com sigui possible.

Aquest és un dels punts forts de l'actual sistematització d'indicadors del SIOP. La finalitat d'això és facilitar al màxim la seva lectura i comprensió per tal de promoure'n l'ús tant en la planificació de les polítiques de personal com en difusió de les dades sobre l'ocupació pública catalana.

4.- El SIOP contribueix a la generació de confiança i aporta garantia i fiabilitat en les dades públiques, és a dir, en la informació que sobre l'ocupació pública és en mans de la societat.

Es diu que un indicador és fiable quan la probabilitat que el seu valor es correspongui amb la realitat és elevada. En el SIOP el procediment d'obtenció de dades sobre l'indicador es pot comprovar, la qual cosa en justifica la fiabilitat. El fet de constituir-se com a font de dades oficials, atorga garantia i fiabilitat al sistema.

En aquest punt, no es pot obviar la importància del SIOP com a sistema d'informació per promoure la utilització fonamentada de les dades sobre ocupació pública per part dels mitjans de comunicació, ja que ofereix la màxima informació veraç, i de forma actualitzada, és a dir, és un mecanisme per poder contrastar a través de dades oficials els fets noticiables i la comunicació periodística relativa a l'ocupació pública.

5.- El SIOP és un bon sistema d'informació que fomenta la transparència i la solidesa de les dades públiques. Per aquest motiu, creiem que val la pena treballar en la seva potenciació i ampliació com a sistema informatiu. Per això, i a manera de línies d'actuació futures podríem proposar:

- a. Potenciar una estreta col·laboració interdepartamental, per fomentar la compartició de dades entre departaments i institucions públiques i ampliar així l'abast del SIOP.
- b. Vincular noves dades en obert amb polítiques de retiment de comptes del Govern.
- c. Prendre la iniciativa per tal d'estimular la comunitat ciutadana, i en especial les empreses i el món acadèmic, a utilitzar aquesta informació i treure'n partit.
- d. Potenciar les consultes amb les organitzacions de la societat civil per tal d'aclarir les seves necessitats d'informació.
- e. Potenciar les unitats administratives que gestionen aquests sistemes d'informació pública. Els sistemes d'indicadors necessiten un manteniment i una actualització permanents per ser útils, i això implica dedicar-hi recursos materials i humans.

4. Referències bibliogràfiques

Chun, S.; Shulman, S.; Sandoval, R.; Hovy, E.: "Government 2.0: Making connections between citizens, data and government". *Information Polity*. Vol. 15, núm. 1-2, 2010.

Giordano Koch, G.; Rapp, M.: *Open Government Platforms in Municipality Areas: Identifying elemental design principles. A Public Management in Paradigmenwechsel*. Trauner Verlag, 2012

Gurstein, M.: "Open data: Empowering the empowered or effective data use for everyone?" *First Monday*. Vol. 16, núm. 2, 2011

Jaeger, P.; Bertot, J.: "Transparency and technological change: Ensuring equal and sustained public access to government information". *Government Information Quarterly*, Vol. 27, núm. 4, 2010

Lathrop, D.; Ruma, L. (eds.): *Open Government: Transparency, Collaboration and Participation in Practice*. O'Reilly Media, 2010

Ministerio de la Presidencia: *Ocupación Pública en los Estados Miembros de la Unión Europea / Public Employment in European Union Member States*. Madrid, 2010

Noveck, B.: *Wiki government: how technology can make government better, democracy stronger, and citizens more powerful*. Washington, D.C. Brooking Institution Press, 2009

Secretaria d'Administració i Funció Pública, Departament de Governació i Relacions Institucionals. Generalitat de Catalunya. *Paritat - [La Mirada](#)*, núm. 3, 2012

Secretaria d'Administració i Funció Pública, Departament de Governació i Relacions Institucionals. Generalitat de Catalunya. *Politització - [La Mirada](#)*, núm. 4, 2012

Secretaria d'Administració i Funció Pública, Departament de Governació i Relacions Institucionals. Generalitat de Catalunya. [Banc de dades d'ocupació pública](#).

Secretaria d'Administració i Funció Pública, Departament de Governació i Relacions Institucionals. Generalitat de Catalunya. [Sistema d'indicadors d'ocupació pública](#).

Annex

1. Glossari

2. Manual del SIOP

1. Glossari

Assalariats públics: subconjunt de la població ocupada constituït per aquells que desenvolupen un treball remunerat per compte d'altri en què aquest ocupador és una administració pública o una entitat del sector públic. No es consideren assalariats públics els treballadors els salaris dels quals provenen, totalment o parcialment, de subvencions o transferències de les administracions públiques a empreses privades.

Capítol I del pressupost de despesa: des de l'òptica d'una classificació econòmica de la despesa, conjunt de crèdits destinats a retribuir el personal de les administracions públiques i a satisfer les quotes corresponents als sistemes de previsió social.

Col·lectiu d'agents rurals: professionals del cos que tenen encomanada la vigilància, el control, la protecció, la prevenció integral i la col·laboració en la gestió del medi ambient. Els membres d'aquest cos tenen la condició d'agents de l'autoritat i exerceixen funcions de policia administrativa especial i judicial en els termes que estableix l'Estatut d'autonomia de Catalunya.

Col·lectiu de cossos de seguretat: col·lectiu professional format pel personal pertanyent al cos de mossos d'esquadra, en totes les seves escales i categories, com a policia ordinària i integral que exerceix les funcions que l'ordenament jurídic atribueix a les forces i als cossos de seguretat, i pel personal facultatiu i tècnic que dona cobertura i suport a la funció policial. En el cas de l'Administració local, inclou el col·lectiu de vigilants i policia local.

Col·lectiu de personal de l'Administració de justícia: personal que presta serveis auxiliars i instrumentals en l'àmbit dels diferents òrgans judicials radicats a Catalunya. Inclou tant el personal de cossos generals la tasca dels quals consisteix essencialment en feines de contingut processal i la realització de funcions administratives vinculades a les anteriors –cossos de gestió i de tramitació processal i administrativa i cos d'auxili judicial– com el personal del cos especial de metges forenses.

Col·lectiu de personal d'administració i serveis: col·lectiu professional heterogeni, conformat principalment pel personal que fa tasques burocràtiques de caràcter tècnic i de caràcter administratiu, juntament amb el personal de serveis prestacionals que no pertanyen a una altra classe fora de les establertes en aquest glossari –educadors socials, educadors infantils, personal de residències de gent gran, etc.–, professionals subjectes a règim laboral, subalterns, veterinaris i personal de centres penitenciaris que no desenvolupa funcions de vigilància i control de presos.

Col·lectiu de personal docent: professionals de l'ensenyament que presten serveis en centres educatius públics en els trams d'educació obligatòria, de

batxillerat i de formació professional, o en entorns especials, com ara centres penitenciaris, escoles oficials d'idiomes o centres d'adults.

Col·lectiu de personal d'extinció d'incendis: professionals que centren la seva activitat en l'execució de serveis de prevenció i extinció d'incendis i de salvaments dins del cos de bombers de la Generalitat de Catalunya o com a personal tècnic especialitzat, destinat a acomplir tasques de suport i ajut al personal operatiu. En el cas de l'Administració local, inclou el col·lectiu de bombers que en depenen.

Col·lectiu de personal d'institucions sanitàries: col·lectiu integrat pel personal sanitari –mèdic, d'infermeria, tècnic especialista en anàlisis clíniques, radiodiagnòstic, etc., així com els sanitaris locals– que presta serveis en centres de salut públics, i pel personal d'administració i serveis d'aquests centres, subjecte a règims diversos com són l'estatutari sanitari, el funcional general i el laboral comú.

Col·lectiu de personal de serveis penitenciaris: professionals que fan tasques de custòdia, control i vigilància de persones i béns, i que possibiliten el funcionament i l'ordre dels centres i institucions penitenciàries en totes les seves modalitats.

Dotació: quantia destinada a finançar el cost d'un lloc de treball, estigui o no ocupat, bé sigui estructural o bé un lloc de reforç o de substitució.

Enquesta de població activa: investigació per mostreig de periodicitat trimestral, dirigida a la població que resideix en habitatges familiars del territori espanyol la finalitat de la qual és conèixer les característiques d'aquesta població en relació amb el mercat de treball.

Estranger: empleat públic que no té nacionalitat espanyola.

Índex de creixement: quocient entre un valor determinat i un valor de referència anomenat base que es presenta multiplicat per 100. Permet comparar les magnituds que pren una variable entre dos períodes de temps.

Lliure designació: acte discrecional en virtut del qual el titular d'un departament, o titular de l'òrgan en què delegui, aprecia la idoneïtat dels candidats en relació amb els requisits exigits per al desenvolupament d'aquests llocs, tenint en compte que en el contingut de cada un d'aquests hi preval el caràcter directiu o l'especial responsabilitat. Es proveeixen per lliure designació els llocs de subdirector general i de secretari d'alt càrrec i els altres llocs de caràcter directiu o d'especial responsabilitat o la naturalesa de les funcions dels quals es determinen en les relacions de llocs de treball.

Lliure nomenament: acte discrecional en virtut del qual es nomena una persona per a un lloc de caràcter directiu o d'assessorament, atenent estrictament criteris d'oportunitat per part dels màxims responsables de la institució. Es nomenen per lliure nomenament els consellers, els secretaris i directors generals i assimilats a aquests, i el personal eventual.

Padró continu: resultat de l'agregació de dades dels registres administratius de cada ajuntament de Catalunya referents al padró municipal d'habitants, fixades en la informació dels residents referida a les zero hores del dia 1 de gener de cada any.

Percentatge: forma d'expressar una proporció o fracció com a fracció de denominador 100. Per exemple, si parlem d'un percentatge de temporalitat del personal del 23%, ens indica que de cada 100 treballadors, 23 tenen una vinculació temporal.

Personal administratiu: conjunt d'empleats que ocupen llocs de treball el contingut dels quals consisteix en tasques de caràcter burocràtic i administratives, subjectes a un grau important de reglamentació i/o estandardització, llocs que estan classificats dins del grup C, subgrups C1 i C2.

Personal alt càrrec: personal que ocupa llocs de direcció política a l'Administració o al sector públic arran d'un acte de lliure nomenament del Govern de la Generalitat de Catalunya, a proposta de la persona titular del departament d'adscripció, o, en el cas de la secretaria del Govern, d'un acte de lliure nomenament de la Presidència. Als efectes del Banc de dades i del Sistema d'indicadors d'ocupació pública, s'hi inclouen també els consellers i el president de la Generalitat, tot i que pròpiament es tracta de titulars d'òrgans superiors.

Personal conjuntural: personal que ocupa llocs que responen a necessitats temporals de l'organització, bé sigui per a la gestió de programes temporals o per a l'absorció de puntes de feina molt focalitzades en el temps.

Personal estructural: personal que ocupa llocs que responen a necessitats permanents de l'organització. Per al Banc de dades, es computa exclusivament el personal que ocupa llocs d'aquestes característiques.

Personal eventual: personal que du a terme funcions de confiança o d'assessorament a un alt càrrec, arran d'un acte de lliure nomenament de l'alt càrrec en qüestió. En el cas de la Generalitat, el nombre i la distribució departamental està limitada per disposicions del Govern, i el cessament es disposa automàticament en ocasió de la fi de la prestació de serveis de l'alt càrrec que el va nomenar.

Personal funcionari: personal que presta, amb caràcter permanent, serveis professionals a l'Administració pública en virtut d'un nomenament administratiu.

Personal interí: personal que presta, amb caràcter temporal, serveis professionals a l'Administració pública en virtut d'un nomenament administratiu. A l'efecte del Banc de dades, s'hi inclouen també els funcionaris en pràctiques i els funcionaris que estan fent el curs selectiu en el marc dels processos en què estan previstes aquestes fases.

Personal laboral d'alta direcció: personal que ocupa llocs de direcció professional en règim laboral d'alta direcció; en el cas de la Generalitat, principalment en ens públics diferents a la matriu departamental.

Personal laboral indefinit: personal que presta serveis professionals a l'Administració pública en virtut d'un contracte de naturalesa laboral, per a la prestació, amb caràcter general, de serveis propis d'un ofici o d'una especialitat, de manera estable i amb vocació de permanència. En el Banc de dades, en aquesta categoria de classificació s'hi inclouen també els efectius indefinits no fixos de plantilla declarats com a tals a conseqüència de pronunciaments jurisdiccionals. El personal indefinit no fix ha de consolidar la consideració de permanent mitjançant la superació dels processos selectius corresponents que garanteixin els principis constitucionals definidors dels sistemes d'accés a l'Administració: igualtat, mèrit i capacitat.

Personal laboral temporal: personal que presta serveis professionals a l'Administració pública en virtut d'un contracte de naturalesa laboral, per a la prestació, amb caràcter general, de serveis propis d'un ofici o d'una especialitat, en un període delimitat de temps.

Personal substitut: personal incorporat a l'organització per cobrir la baixa o absència d'una persona que ocupa de manera habitual un lloc estructural o de reforç.

Personal tècnic: conjunt d'empleats que ocupen llocs de treball el contingut dels quals requereix un alt grau d'especialització professional en l'àmbit de funcions corresponent, llocs que estan classificats dins del grup A, subgrups A1 i A2, per a la ocupació dels quals cal disposar d'una titulació universitària.

Plantilla: instrument per a la gestió pressupostària i de recursos humans format per les places que figuren dotades en els pressupostos, classificades en grups de cossos i, dins els grups, d'acord amb les escales de cada cos. També inclou el personal eventual i el laboral.

Població (general): quantificació del conjunt d'habitants d'un territori en un moment determinat, quantificada amb base a les dades del padró continu.

Població activa: subconjunt de la població general integrat per les persones de 16 anys o més amb capacitat i desig de treballar; és a dir, subconjunt de persones que subministren mà d'obra per a la producció de béns i serveis econòmics o que estan disponibles i fan gestions per incorporar-se a la producció. Als efectes de l'Enquesta de població activa, es subdivideixen en ocupats/ades i aturats/ades.

Població ocupada: subconjunt de la població activa constituït per les persones de 16 anys o més que han treballat en una ocupació de forma remunerada, com a mínim una hora durant la setmana de referència, per compte propi o d'altri, incloent-hi les persones temporalment absents que esperen reincorporar-s'hi.

Població assalariada: subconjunt de la població ocupada constituït per les persones que desenvolupen un treball remunerat per compte d'altri.

Pressupost: el pressupost de la Generalitat de Catalunya constitueix l'expressió quantificada, conjunta i sistemàtica de les obligacions que, com a màxim, poden reconèixer la Generalitat i les seves entitats autònomes, i dels drets que poden liquidar-se durant l'exercici corresponent.

Pressupost liquidat: document comptable que reflecteix l'execució del pressupost. Mostra els ingressos realment obtinguts i les despeses efectuades per l'entitat pública durant el període de vigència. El pressupost liquidat informa de les modificacions en les previsions inicials, els drets liquidats i les obligacions contretes, els ingressos rebuts i els pagaments efectuats. La diferència entre les obligacions i els drets contrets constitueix el dèficit o superàvit pressupostari.

Pressupost no financer: des de l'òptica d'una classificació econòmica del pressupost, conjunt de crèdits generats per o destinats a operacions corrents i de capital, integrat pels crèdits dels capítols 1 a 7. Exclou, per tant, l'ingrés i la despesa financera dels capítols 8 i 9.

Producte interior brut (PIB): mesura dels resultats de l'activitat econòmica. Es defineix com el valor de tots els béns i els serveis produïts en un territori durant un període determinat, menys el valor dels béns i serveis utilitzats per crear-los. Es calcula a partir de la producció total de béns i serveis, restant-ne els consums intermedis i afegint-hi els impostos nets que graven els productes.

Ràtio: quocient entre magnituds que tenen una certa relació i que per aquest motiu són comparades. Per exemple, en termes de tecnificació d'una plantilla, una ràtio de 0,94 indica per a cada 0,94 professionals tècnics de l'organització, correspon 1 administratiu; o dit d'una altra manera, per cada 94 tècnics hi ha 100 administratius.

Sector públic de la Generalitat de Catalunya: als efectes dels indicadors del SIOP, conjunt d'empreses públiques, incloent-hi tant les entitats de dret públic sotmeses a l'ordenament jurídic privat com les societats mercantils participades majoritàriament per la Generalitat de Catalunya o els ens dependents. Igualment, s'hi inclouen els consorcis i les fundacions de la Generalitat o dels ens dependents.

Serveis comuns: òrgans administratius que tenen encomanda la gestió dels assumptes que possibiliten el normal funcionament de l'organització; és a dir, gestionen les polítiques relacionades amb els recursos humans, pressupost, patrimoni, amb la contractació, amb els sistemes d'informació o amb els assumptes jurídics. Es consideren com a tals les secretaries generals, les direccions de serveis i les gerències, que es nodreixen de personal del col·lectiu d'administració i tècnic.

2. Manual del SIOP

Per a què serveix?

Els objectius

El Sistema d'indicadors d'ocupació pública (SIOP) respon a la voluntat de posar a l'abast de persones i institucions interessades en l'estudi i el coneixement de l'ocupació pública en el nostre país els elements informatius que permetin l'assoliment d'aquests dos objectius:

1. Conèixer la configuració d'aquesta ocupació pública, tot relacionant-la amb dades demogràfiques, de mercat laboral, de creixement econòmic i d'activitat.
2. Facilitar el seguiment de les tendències de l'evolució de l'ocupació pública a Catalunya en relació amb la realitat social a què serveix i l'entorn en què es desenvolupa.

Les finalitats

La principal característica del SIOP és la vocació de proporcionar informació continuada en el temps de variables i factors que la mateixa organització considera rellevants en els processos de planificació i disseny de les polítiques de personal de la Generalitat de Catalunya.

En aquest sentit, malgrat la possibilitat d'emprar la informació continguda amb finalitat de comparabilitat amb altres territoris, s'ha de tenir en compte la limitació que imposa l'opció metodològica adoptada en el disseny del recompte de personal, que passa per centrar el camp d'estudi en el personal estructural.

Complementàriament, quan els indicadors informen sobre el conjunt de les administracions públiques catalanes, la vocació del sistema és proporcionar una visió de l'ocupació pública des dels punts de vista considerats rellevants per la Secretaria d'Administració i Funció Pública, malgrat no tenir competència en la definició de les seves polítiques de recursos humans. En aquests casos, la finalitat és estrictament descriptiva.

La metodologia i els criteris de recompte de personal emprats en el SIOP són els mateixos que els emprats per al Banc de dades. En aquest sentit, difereixen dels emprats per altres fonts estadístiques, com ara el Ministeri d'Hisenda i Administracions Públiques.

Els indicadors més emprats

Els indicadors més freqüentment emprats en el SIOP són els següents:

- El percentatge

Forma d'expressar una proporció o fracció com a fracció de denominador 100. Per exemple, si parlem de temporalitat d'una plantilla, un percentatge de temporalitat del personal del 23% ens indica que de cada 100 treballadors, 23 tenen una vinculació temporal.

- Índex de creixement

Quocient entre un valor considerat i un valor de referència anomenat base i que es presenta multiplicat per 100. Permet comparar les magnituds que pren una variable entre dos períodes de temps o entre dos espais.

- La ràtio

Quocient entre magnituds que tenen una certa relació i que, per aquest motiu, són comparades. Per exemple, si parlem de tecnificació d'una plantilla, una ràtio de 0,94 indica que, per a cada 0,94 professionals tècnics de l'organització, hi ha 1 administratiu; o, dit d'una altra manera, per a cada 94 tècnics, hi ha 100 administratius.

Actualitzacions

Les dades del Sistema d'indicadors d'ocupació pública són de caràcter anual, i s'actualitzen dins del primer semestre de cada any.

Els indicadors d'aquest bloc relacionen dades d'ocupació pública amb una sèrie de variables i indicadors econòmics.

A. Pes pressupostari de les despeses de personal

❑ De què informa?

Aquest indicador informa del pes pressupostari de les despeses de personal en relació amb el pressupost total de despesa no financera (capítols 1 a 7) de l'àmbit de l'Administració considerat, i de la seva evolució i quantia.

❑ Com s'estructura?

La informació del pressupost s'estructura al voltant de tres dimensions:

- Pes de les despeses de personal sobre el total del pressupost de despesa no financera
- Evolució del pes de les despeses de personal sobre el pressupost de despesa no financera
- Quantia en milions del capítol I del pressupost de despeses

Per a cada una d'aquestes dimensions, es concreten les dades als nivells següents:

- Pressupost previst de la Generalitat de Catalunya sense sector públic. Inclou els subsectors Generalitat, Institut Català d'Assistència i Serveis Socials, Institut Català de la Salut, Servei Català de la Salut, entitats autònomes administratives i entitats autònomes comercials i financeres.
- Pressupost previst de la Generalitat de Catalunya amb el seu sector públic. Inclou els subsectors esmentats en l'apartat anterior, més els subsectors: entitats de dret públic, societats mercantils, consorcis i fundacions.

❑ Com es calcula?

Definicions

- A = valor absolut del capítol 1 del pressupost de despeses.
- B = valor absolut del pressupost de despesa no financera (capítol 1 a 7).

Càlcul

- **Pes de les despeses de personal sobre el total del pressupost de despesa no financera.**
Per a cada any i per a cada sector d'Administració considerat, es divideix A/B, i s'expressa el resultat en valors percentuals.
- **Evolució del pes de les despeses de personal sobre el pressupost de despesa no financera.**
Per a cada any i per a cada sector d'Administració considerat, es divideix el valor obtingut en el subapartat anterior referent a l'any considerat pel valor obtingut en

aquell mateix subapartat referent a l'any 2004. $(A/B_{\text{any considerat}}) / (A/B_{\text{any 2004}})$, i es multiplica el resultat per 100.

- **Valor en milions del capítol 1 del pressupost de despeses.**

Per a cada any i per a cada agrupació d'Administració considerada, es reproduïx el valor d'A.

Fonts

- Pressupost de la Generalitat de Catalunya: Departament d'Economia i Coneixement.

B. Cost de la despesa en personal per població

❑ De què informa?

Aquest indicador mesura el cost que suposen les despeses en personal per diferents conjunts de població com són la població demogràfica a Catalunya, la població activa i la població ocupada.

❑ Com s'estructura?

La informació del cost de les despeses de personal s'estructura en els nivells següents:

- Pressupost previst de la Generalitat de Catalunya sense sector públic. Inclou els subsectors: Generalitat, Institut Català d'Assistència i Serveis Socials, Institut Català de la Salut, Servei Català de la Salut, entitats autònomes administratives i entitats autònomes comercials i financeres.
- Pressupost previst de la Generalitat de Catalunya amb el seu sector públic. Inclou els subsectors esmentats en l'apartat anterior, més els subsectors: entitats de dret públic, societats mercantils, consorcis i fundacions.
- Administracions catalanes. Inclou els subsectors dels dos apartats anteriors, més les administracions locals: municipis, consells comarcals i diputacions. No inclou universitats.

Per a cada nivell, ofereix la informació de la distribució del cost de les despeses per a cada un dels grups poblacionals següents:

- Població demogràfica
- Població activa
- Població ocupada

❑ Com es calcula?

Definicions

- A = Cost de la despesa de capítol 1 (de l'àmbit d'Administració considerat)
- B = Població empadronada a Catalunya (segons dades del padró continu)
- C = Població activa a Catalunya (dades de l'Enquesta de població activa)
- D = Població ocupada a Catalunya (dades de l'Enquesta de població activa)

Càlcul

Per a cada any i per a cada sector institucional considerat (Generalitat amb sector públic o sense sector públic):

- Per obtenir el cost per habitant, dividim A/B
- Per obtenir el cost per actiu, dividim A/C
- Per obtenir el cost per ocupat, dividim A/D

Tots els valors s'expressen en euros.

Fonts

- Pressupost de la Generalitat de Catalunya: Departament d'Economia i Coneixement
- Pressupost de les administracions locals: IDESCAT

- Dades de població: IDESCAT, dades del padró continu
- Dades de població activa i ocupada: IDESCAT, amb les dades de l'Enquesta de població activa, elaborada per l'Institut Nacional d'Estadística, corresponents al quart trimestre.

C. Despesa pública en matèria de personal sobre el PIB

❑ De què informa?

Aquest indicador mesura la proporció que té la despesa en matèria de personal a la Generalitat de Catalunya amb el producte interior brut català a preus corrents per a cada any, així com la seva evolució en el temps.

❑ Com s'estructura?

Incorpora informació del percentatge que el pressupost inicial de les despeses de personal recollides en el capítol I del pressupost de despesa, respecte del producte interior brut català a preu corrent per a cada any, considera en els àmbits institucionals següents:

- Pressupost previst de la Generalitat de Catalunya sense sector públic. Inclou els subsectors: Generalitat, Institut Català d'Assistència i Serveis Socials, Institut Català de la Salut, Servei Català de la Salut, entitats autònomes administratives i entitats autònomes comercials i financeres.
- Pressupost previst de la Generalitat de Catalunya amb el seu sector públic. Inclou els subsectors esmentats en l'apartat anterior, més els subsectors: entitats de dret públic, societats mercantils, consorcis i fundacions.
- Administracions catalanes. Inclou els subsectors dels dos apartats anteriors, més les administracions locals: municipis, consells comarcals i diputacions. No inclou universitats.

❑ Com es calcula?

Definicions

- A = Valor del capítol I del pressupost inicial de cada àmbit institucional i any considerat
- B = Valor del producte interior brut de Catalunya per a cada any considerat

Càlcul

Per a cada any i per a cada sector institucional considerat:

- A/B

El resultat s'expressa en termes percentuals.

Fonts

- Pressupost de la Generalitat de Catalunya: Departament d'Economia i Coneixement
- Pressupost administracions locals: IDESCAT
- Valor del producte interior brut de Catalunya: IDESCAT

Els indicadors d'aquest bloc ens permeten conèixer la distribució i l'evolució de la funció pública des de la classificació per algunes variables rellevants, com són, per exemple, el sexe, el tipus de vinculació contractual o l'edat.

A. Paritat

❑ De què informa?

Aquest indicador mesura el pes relatiu del personal femení respecte del personal masculí a l'Administració, i l'evolució d'aquest pes relatiu en els darrers anys.

❑ Com s'estructura?

Estructura la informació en els dos nivells següents:

- Personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya sense el seu sector públic. Inclou els departaments, els seus organismes autònoms, l'Institut Català d'Assistència i Serveis Socials, l'Institut Català de la Salut, el Servei Català de la Salut, l'Agència Tributària de Catalunya i la Comissió Jurídica Assessora.

En aquest cas, es pot consultar la informació de manera global o filtrar-la per la variable de col·lectiu professional.

- Personal del conjunt de les administracions catalanes. Inclou els departaments de la Generalitat de Catalunya i els altres ens integrants de l'univers Generalitat de Catalunya, amb inclusió del seu sector públic vinculat; les administracions locals amb el seu sector públic vinculat, i les universitats, ens parlamentaris, organismes independents i organismes estatutaris. Inclou consorcis i fundacions de la Generalitat.

Per a cada àmbit organitzatiu, ofereix la informació següent referent al col·lectiu femení:

- Nombre de dones a l'Administració
- % d'ocupació femenina
- Índex de creixement (base any 2004 = 100)
- Ràtio de feminització

❑ Com es calcula?

Definicions

- A = Nombre de dones que ocupen llocs estructurals en l'organització
- B = Nombre d'homes que ocupen llocs estructurals en l'organització
- C = Nombre total d'efectius que ocupen llocs estructurals en l'organització

Càlcul

Per a cada any i per a cada conjunt organitzatiu considerat:

- Per obtenir el nombre de dones a l'ocupació pública, recollim el valor d'A corresponent a cada any i organització.

- Per obtenir el % d'ocupació femenina, dividim A/C , i expressem el resultat en percentatge.
- Per obtenir l'índex de creixement, dividim el valor d'A corresponent de cada any pel valor d'A corresponent a l'any 2004, i multipliquem el resultat per 100. (A_{any} / A_{2004}) *100.
- Per obtenir la ràtio de feminització, dividim A/B .

Fonts

- Departament de Governació i Relacions Institucionals, [Banc de dades d'ocupació pública](#). Dades corresponents al mes de desembre de cada any.

B. Envel·liment

❑ De què informa?

Aquest indicador mesura el pes relatiu del personal actiu de l'Administració de la Generalitat de Catalunya de 60 anys o més, en relació amb el personal actiu menor de 30 anys, i permet estudiar el reemplaçament de plantilles i les previsions de sortides naturals del sistema de la funció pública.

❑ Com s'estructura?

Les informacions que es proporcionen fan referència al personal de la Generalitat de Catalunya, sense el seu sector públic. Inclou els departaments, els seus organismes autònoms, l'Institut Català d'Assistència i Serveis Socials, l'Institut Català de la Salut, el Servei Català de la Salut, l'Agència Tributària de Catalunya i la Comissió Jurídica Assessora. Es pot consultar de manera global o filtrada per la variable de col·lectiu professional.

- Nombre de personal menor de 30 anys
- Nombre de personal de 30 a 59 anys
- Nombre de personal de 60 anys o més
- Mitjana d'edat
- % d'empleats de 60 anys o més
- Índex de creixement (base 2004 = 100)
- Ràtio d'envel·liment

❑ Com es calcula?

Definicions

- A = Nombre de personal menor de 30 anys que ocupa llocs estructurals
- B = Nombre de personal de 30 a 59 anys que ocupa llocs estructurals
- C = Nombre de personal de 60 anys o més que ocupa llocs estructurals
- D = Edat de cada efectiu de l'organització que ocupa llocs estructurals
- E = Nombre d'efectius de l'organització que ocupa llocs estructurals
- F = Nombre total de personal que ocupa llocs estructurals

Càlcul

- Per obtenir el nombre de personal menor de 30 anys, recollim el valor d'A corresponent a cada any.
- Per obtenir el nombre de personal de 30 a 59 anys, recollim el valor de B corresponent a cada any.
- Per obtenir el nombre de personal de 60 anys o més, recollim el valor de C corresponent a cada any.
- Per obtenir la mitjana d'edat, sumem les edats de cada membre de la organització i dividim el resultat pel nombre total de membres de l'organització.
 $\bar{D} = (D_1 + D_2 + D_3 + \dots + D_E) / E$
- Per obtenir el percentatge d'empleats de 60 anys o més, dividim C / F, i expressem el resultat en termes percentuals

- Per obtenir l'índex de creixement en l'envelliment, dividim el valor de C corresponent de cada any pel valor de C corresponent a l'any 2004, i multipliquem el resultat per 100. $(C_{any} / C_{2004}) * 100$
- Per obtenir la ràtio d'envelliment, dividim C/A

Fonts

- Departament de Governació i Relacions Institucionals, [Banc de dades d'ocupació pública](#). Dades corresponents al mes de desembre de cada any.

C. Tecnificació

❑ De què informa?

Aquest indicador mesura el pes relatiu del personal que desenvolupa tasques tècniques respecte del personal que desenvolupa tasques administratives dins dels col·lectius de funcionaris d'administració i serveis i que desenvolupen activitats amb components de caràcter burocràtic.

❑ Com s'estructura?

Les informacions que es proporcionen fan referència, en el cas de serveis comuns, al personal dels departaments de la Generalitat de Catalunya, i en el cas dels serveis generals, al col·lectiu més ampli que es detalla a continuació, i es filtren de la manera següent:

- Tecnificació dels serveis comuns, amb informació del grau de professionalització del personal que desenvolupa, amb règim funcional, tasques predominantment burocràtiques d'incidència interna en els gabinets dels consellers, les secretaries generals i les direccions de serveis.
- Tecnificació global de l'organització, amb informació de la presència de personal tècnic amb règim funcional en el conjunt dels departaments de l'Administració de la Generalitat, els seus organismes autònoms, l'Institut Català d'Assistència i Serveis Socials, l'Institut Català de la Salut, el Servei Català de la Salut, l'Agència Tributària de Catalunya o la Comissió Jurídica Assessora.

Per a cada un d'aquest dos nivells, es proporciona la informació següent:

- Nombre de tècnics
- % de personal tècnic
- Índex de creixement (base 2004 = 100)
- Ràtio de tecnificació

❑ Com es calcula?

Definicions

- A = Nombre de personal tècnic (subgrups A1 i A2) que ocupa llocs estructurals
- B = Nombre de personal administratiu (subgrups C1 i C2) que ocupa llocs estructurals

En ambdós casos es tracta de personal subjecte a règim funcional del col·lectiu d'administració i serveis. Per tant, n'està exclòs el personal laboral.

Càlcul

- Per obtenir el nombre de personal tècnic, recollim el valor d'A corresponent a cada any.
- Per obtenir el % de personal tècnic, recollim per a cada any el resultat de dividir A per la suma d'A i B, i expressestem el resultat en termes percentuals. $A/(A+B)$

- Per obtenir l'índex de creixement de tecnificació, dividim el valor d'A corresponent de cada any pel valor d'A corresponent a l'any 2004, i multipliquem el resultat per 100.
(A_{any} / A_{2004}) *100
- Per obtenir la ràtio de tecnificació, dividim A/B

Fonts

- Departament de Governació i Relacions Institucionals, Secretaria d'Administració i Funció Pública. Dades corresponents al mes de desembre de cada any.

D. Temporalitat

❑ De què informa?

Aquest indicador mesura el pes relatiu del personal actiu que té un vincle temporal amb l'Administració, en relació amb el total del personal, excloent els alts càrrecs, eventuais i alts directius, i informa del grau d'estabilitat de les relacions laborals i del dimensionament dels llocs que responen a necessitats permanents de l'organització.

❑ Com s'estructura?

Les informacions que es proporcionen fan referència a aquests dos nivells:

- Personal de la Generalitat de Catalunya sense el seu sector públic. Inclou els departaments, els seus organismes autònoms, l'Institut Català d'Assistència i Serveis Socials, l'Institut Català de la Salut, el Servei Català de la Salut, l'Agència Tributària de Catalunya i la Comissió Jurídica Assessora.

En aquest cas, es pot consultar la informació de manera global o filtrar-la per la variable de col·lectiu professional.

- Personal del conjunt de les administracions catalanes. Inclou els departaments de la Generalitat de Catalunya i els altres ens integrants de l'univers Generalitat de Catalunya, amb inclusió del seu sector públic vinculat; les administracions locals amb el seu sector públic vinculat, i les universitats, ens parlamentaris, organismes independents i organismes estatutaris. Inclou consorcis i fundacions de la Generalitat.

Per a cada un d'aquest dos nivells, es proporciona la informació següent:

- Nombre de personal temporal
- % de personal temporal
- Índex de creixement (base 2004 = 100)
- Ràtio de temporalitat

❑ Com es calcula?

Definicions

- A = Nombre de personal temporal (interí o laboral, amb exclusió d'alts càrrecs, alts directius i eventuais) que ocupa llocs estructurals.
- B = Nombre de personal amb relació permanent (funcionaris de carrera i laborals fixos i indefinits) que ocupa llocs estructurals.

Càlcul

- Per obtenir el nombre de personal temporal, recollim el valor d'A corresponent a cada any i àmbit d'Administració.
- Per obtenir el % de personal temporal, recollim per a cada any el resultat de dividir A per la suma d'A i B, i expressem el resultat en termes percentuals $A/(A+B)$.
- Per obtenir l'índex de creixement de la temporalitat, dividim el valor d'A corresponent de cada any pel valor d'A corresponent a l'any 2004, i multipliquem el resultat per 100. $(A_{any} / A_{2004}) * 100$.
- Per obtenir la ràtio temporalitat, dividim A/B.

Fonts

- Departament de Governació i Relacions Institucionals, [Banc de dades d'ocupació pública](#). Dades corresponents al mes de desembre de cada any.

E. Laboralització

❑ De què informa?

Aquest indicador mesura el pes relatiu del personal actiu a l'Administració, les relacions laborals del qual es regulen per la normativa laboral general, en relació amb el total del personal actiu de l'organització, excloent els alts càrrecs, eventuais i alts directius, i permet estudiar el grau d'especificitat de la naturalesa de les relacions laborals a l'Administració pública.

❑ Com s'estructura?

Les informacions que es proporcionen fan referència a aquests dos nivells:

- Personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya sense el seu sector públic. Inclou els departaments, els seus organismes autònoms, l'Institut Català d'Assistència i Serveis Socials, l'Institut Català de la Salut, el Servei Català de la Salut, l'Agència Tributària de Catalunya i la Comissió Jurídica Assessora.

En aquest cas, es pot consultar la informació de manera global o filtrar-la per la variable de col·lectiu professional.

- Personal del conjunt de les administracions catalanes. Inclou els departaments de la Generalitat de Catalunya i els altres ens integrants de l'univers Generalitat de Catalunya, amb inclusió del seu sector públic vinculat; les administracions locals amb el seu sector públic vinculat, i les universitats, ens parlamentaris, organismes independents i organismes estatutaris. Inclou consorcis i fundacions de la Generalitat.

Per a cada un d'aquest dos nivells, es proporciona la informació següent:

- Nombre de personal laboral
- % de personal laboral
- Índex de creixement (base 2004 = 100)
- Ràtio de laboralització

❑ Com es calcula?

Definicions

- A = Nombre de personal que ocupa llocs estructurals, subjecte a règim laboral, amb exclusió d'alts directius.
- B = Nombre de personal que ocupa llocs estructurals, subjecte a règim funcional, amb exclusió d'alts càrrecs i eventuais.

Càlcul

- Per obtenir el nombre de personal laboral, recollim el valor d'A corresponent a cada any i àmbit d'Administració.
- Per obtenir el % de personal laboral, recollim per a cada any el resultat de dividir A per la suma d'A i B, i expressem el resultat en termes percentuals. $A/(A+B)$.
- Per obtenir l'índex de creixement de la laboralització, dividim el valor d'A corresponent de cada any pel valor d'A corresponent a l'any 2004, i multipliquem el resultat per 100. $(A_{any} / A_{2004}) * 100$.

- Per obtenir la ràtio laboralització, dividim A/B.

Fonts

- Departament de Governació i Relacions Institucionals, [Banc de dades d'ocupació pública](#). Dades corresponents al mes de desembre de cada any.

F. Politització

❑ De què informa?

Aquest indicador mesura el pes relatiu del personal actiu de l'Administració de la Generalitat de Catalunya que ocupa llocs de lliure nomenament en relació amb el personal actiu que ocupa llocs subjectes a carrera.

❑ Com s'estructura?

Les informacions que es proporcionen fan referència al nivell següent:

- Personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya sense el seu sector públic. Inclou els departaments, els seus organismes autònoms, l'Institut Català d'Assistència i Serveis Socials, l'Institut Català de la Salut, el Servei Català de la Salut, l'Agència Tributària de Catalunya i la Comissió Jurídica Assessora.

La informació que es proporciona és la següent:

- Nombre d'alts càrrecs, directius i eventuais
- Nombre de funcionaris, interins i laborals (exclosos els d'alta direcció)
- Índex de creixement (base 2004 = 100)
- Ràtio de personal de carrera per personal de lliure nomenament

❑ Com es calcula?

Definicions

- A = Nombre de personal alt càrrec, directiu i eventual que ocupa llocs estructurals.
- B = Nombre de personal funcionari, interí i laboral que ocupa llocs estructurals (exclòs el personal laboral d'alta direcció, que ja està comptabilitzat a A).

Càlcul

- Per obtenir el nombre de personal alt càrrec, directiu i eventual, recollim el valor d'A corresponent a cada any.
- Per obtenir el nombre de personal funcionari, interí i laboral (exclòs el d'alta direcció), recollim el valor de B corresponent a cada any.
- Per obtenir l'índex de creixement, dividim el valor d'A corresponent de cada any pel valor d'A corresponent a l'any 2004, i multipliquem el resultat per 100. ($A_{any} / A_{2004} * 100$).
- Per obtenir la ràtio de politització, dividim A/B.

Fonts

- Departament de Governació i Relacions Institucionals, [Banc de dades d'ocupació pública](#). Dades corresponents al mes de desembre de cada any.

Elements que s'han de considerar

- A l'hora d'analitzar la sèrie temporal, cal tenir en compte els efectes que poden generar els canvis de legislatura quan coincideixen amb el moment de prendre la dada.

G. Estrangeria

❑ De què informa?

Aquest indicador mesura el pes relatiu del personal estranger que ocupa llocs estructurals de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Entenem com a estrangers els empleats que no tenen nacionalitat espanyola.

❑ Com s'estructura?

Les informacions que es proporcionen fan referència al nivell següent:

- Personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya sense el seu sector públic. Inclou els departaments, els organismes autònoms, l'Institut Català d'Assistència i Serveis Socials, l'Institut Català de la Salut, el Servei Català de la Salut, l'Agència Tributària de Catalunya i la Comissió Jurídica Assessora.

Es pot consultar la informació de manera global o filtrar-la per la variable de col·lectiu professional.

La informació que es proporciona és la següent:

- Nombre de personal estranger
- Taxa de personal estranger
- Índex de creixement (base 2004 = 100)

❑ Com es calcula?

Definicions

- A = Nombre de personal estranger que ocupa llocs estructurals
- B = Nombre de personal amb nacionalitat espanyola que ocupa llocs estructurals

Càlcul

- Per obtenir el nombre de personal estranger, recollim el valor d'A corresponent a cada any.
- Per obtenir la taxa de personal estranger, dividim $A/(A+B)$, i expressem el resultat en termes percentuals.
- Per obtenir l'índex de creixement, dividim el valor d'A corresponent de cada any pel valor d'A corresponent a l'any 2004, i multipliquem el resultat per 100 ($A_{any} / A_{2004} * 100$).

Fonts

- Departament de Governació i Relacions Institucionals, [Banc de dades d'ocupació pública](#). Dades corresponents al mes de desembre de cada any.

Els indicadors d'aquest bloc relacionen dades d'ocupació pública amb una sèrie de variables i indicadors econòmics.

A. Pes de l'ocupació pública a la Generalitat de Catalunya: salarització i població

❑ De què informa?

Aquest indicador informa de la dimensió del conjunt de personal de les administracions públiques catalanes en relació amb la població total, així com el pes del sector públic dins del mercat de treball.

❑ Com s'estructura?

Les informacions que es proporcionen fan referència als nivells següents:

- Personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya sense el seu sector públic. Inclou els departaments, els seus organismes autònoms, l'Institut Català d'Assistència i Serveis Socials, l'Institut Català de la Salut, el Servei Català de la Salut, l'Agència Tributària de Catalunya i la Comissió Jurídica Assessora.
- Personal del conjunt de les administracions catalanes. Inclou els departaments de la Generalitat de Catalunya i els altres ens integrants de l'univers Generalitat de Catalunya, amb inclusió del seu sector públic vinculat; les administracions locals amb el seu sector públic vinculat, i les universitats, ens parlamentaris, organismes independents i organismes estatutaris. Inclou consorcis i fundacions de la Generalitat.

Les dades que es recullen en la taula són les següents:

- Nombre d'assalariats públics
- Índex de creixement de l'ocupació pública (base 2004 = 100, per a Generalitat de Catalunya i base 2008=100, per al conjunt de les administracions catalanes)
- Assalariats públics per 1.000 habitants
- Assalariats públics per 1.000 actius
- Assalariats públics per 1.000 ocupats
- Assalariats públics per 1.000 assalariats

Les dades que es representen en el gràfic són les següents:

- Índex de creixement dels assalariats públics per 1.000 habitants
- Índex de creixement dels assalariats públics per 1.000 actius
- Índex de creixement dels assalariats públics per 1.000 ocupats
- Índex de creixement dels assalariats públics per 1.000 assalariats

❑ Com es calcula?

Definicions

- A = Nombre d'assalariats públics a les administracions catalanes que ocupen llocs estructurals
- B = Habitants de Catalunya, expressat en milers
- C = Població activa a Catalunya, expressat en milers
- D = Població ocupada a Catalunya, expressat en milers
- E = Població assalariada a Catalunya, expressat en milers

Càlcul taula

- La primera fila reproduïx el nombre d'assalariats públics a les administracions catalanes.
- Per obtenir l'índex de creixement, dividim el valor d'A corresponent de cada any pel valor d'A corresponent a l'any 2004 o 2008, segons quin conjunt considerem, i multipliquem el resultat per 100. $(A_{any} / A_{2004 \text{ o } 2008}) * 100$.
- Per obtenir els assalariats públics per 1.000 habitants, dividim A/B.
- Per obtenir els assalariats públics per 1.000 actius, dividim A/C.
- Per obtenir els assalariats públics per 1.000 ocupats, dividim A/D.
- Per obtenir els assalariats públics per 1.000 assalariats, dividim A/E.

Elaboració gràfica

- Per a cada factor recollit en les files 3 a 6 de la taula, considerem el valor de cada any i el dividim pel valor de l'any 2004 o 2008 (any base), i multipliquem el resultat per 100.

Fonts

- Nombre d'assalariats públics que ocupen llocs estructurals: Departament de Governació i Relacions Institucionals, [Banc de dades d'ocupació pública](#). Dades corresponents al mes de desembre de cada any i als informes anuals d'administracions catalanes.
- Habitants: IDESCAT, dades del padró continu.
- Actius, ocupats i assalariats: IDESCAT, amb referència a les dades de l'Enquesta de població activa, elaborada per l'Institut Nacional d'Estadística, corresponents al quart trimestre.

B. Pes de l'ocupació pública: abast del servei

❑ De què informa?

Aquest indicador mesura la grandària del grup poblacional al qual, de manera genèrica, presta serveis cada empleat públic.

❑ Com s'estructura?

Les informacions que es proporcionen fan referència al conjunt de les administracions públiques catalanes. Inclou el personal que ocupa llocs estructurals en els departaments de la Generalitat de Catalunya i els altres ens integrants de l'univers Generalitat de Catalunya, amb inclusió del seu sector públic vinculat; a les administracions locals amb el seu sector públic vinculat, i a les universitats, ens parlamentaris, organismes independents i organismes estatutaris. Inclou el personal dels consorcis i les fundacions de la Generalitat.

Les dades que es recullen en la taula són les següents:

- Nombre d'assalariats públics
- Índex de creixement de la població (base 2008 = 100)
- Nombre d'habitants
- Habitants per assalariat públic
- Ocupats per assalariat públic
- Assalariats per assalariat públic

Les dades que es representen en el gràfic són les següents:

- Índex de creixement dels habitants per assalariat públic
- Índex de creixement dels actius per assalariat públic
- Índex de creixement dels ocupats per assalariat públic
- Índex de creixement dels assalariats per assalariat públic

❑ Com es calcula?

Definicions

- A = Nombre d'assalariats públics a les administracions catalanes que ocupen llocs estructurals
- B = Habitants de Catalunya
- C = Població activa a Catalunya
- D = Població ocupada a Catalunya
- E = Població assalariada a Catalunya

Càlcul taula

- La primera fila reproduïx el nombre d'assalariats públics a les administracions catalanes
- Per obtenir l'índex de creixement, dividim el valor de B corresponent de cada any pel valor de B corresponent a l'any 2008, i multipliquem el resultat per 100 ($A_{any} / A_{2008} * 100$).
- Per obtenir els habitants per assalariat públic, dividim B/A.

- Per obtenir els actius per assalariat públic, dividim C/A.
- Per obtenir els ocupats per assalariat públic, dividim D/A.
- Per obtenir els assalariats per assalariat públic, dividim E/A.

Elaboració gràfica

- Per a cada factor recollit en les files 4 a 7 de la taula, considerem el valor de cada any i el dividim pel valor de l'any 2008 (any base), i multipliquem el resultat per 100.

Fonts

- Nombre d'assalariats públics: Departament de Governació i Relacions Institucionals, [Banc de dades d'ocupació pública](#). Dades corresponents al mes de desembre de cada any i als informes anuals d'administracions catalanes.
- Dades de població: IDESCAT, dades del padró continu.
- Dades de població activa, ocupada i assalariada: IDESCAT, amb referència a les dades de l'Enquesta de població activa, elaborada per l'Institut Nacional d'Estadística, corresponents al quart trimestre.

