



# Informe Anual 2005

*Sinopsis – La puesta en marcha del nuevo Programa de trabajo*

*1. Supervisar y comprender el cambio*

*2. Examinar lo que funciona*

*3. Comunicar y compartir ideas y experiencia*

*4. Evaluar nuestra contribución*

*5. Actos principales en 2005*

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo es un organismo autónomo de la Unión Europea que tiene por misión contribuir a la formulación de futuras políticas sobre asuntos sociales y relacionados con el trabajo. Para más información, puede visitarse el sitio de la Fundación en Internet: <http://www.eurofound.eu.int>

© Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, 2006

Los derechos de traducción o reproducción deberán solicitarse al Director de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, Wyattville Road, Loughlinstown, Dublín 18, Irlanda.

# Sinopsis – La puesta en marcha del nuevo Programa de trabajo

El pasado ejercicio fue el primero del nuevo programa cuatrienal 2005–2008 de la Fundación, que puso en marcha su nuevo programa «Cambiar Europa: mejorar el trabajo, mejorar la vida» con energía y ambición, reuniendo un conjunto de proyectos de investigación para abordar los cuatro temas prioritarios, a saber, la creación de más y mejor empleo, el equilibrio entre la vida laboral y la familiar, el apoyo a la participación y la cooperación, y la construcción de la cohesión social. El aspecto más destacado de la conclusión del ejercicio fue el nombramiento del nuevo Director de la Fundación, Jorma Karppinen, que tomó posesión del cargo en diciembre.

A fin de propiciar el debate a escala europea, la Fundación preparó una contribución por escrito al Libro Verde de la Comisión Europea sobre el cambio demográfico. Por otra parte, el Comité de las Regiones se sirvió de los conocimientos especializados de la Fundación para fundamentar su dictamen sobre reestructuración industrial y cambio demográfico, gracias a una estrategia de cooperación formulada en 2005. Asimismo, dando continuidad a una práctica iniciada en 2004, la Fundación organizó y presidió un seminario de intercambio con los consejeros de política social de las Representaciones Permanentes de los Estados miembros ante la UE y representantes de los países en vías de adhesión y los países candidatos en Bruselas. A lo largo del año, se siguió colaborando con el Parlamento Europeo, fundamentalmente mediante una serie de actos y presentaciones sobre cuestiones que fueron desde la reestructuración y la gestión del cambio hasta las condiciones de trabajo y la calidad del trabajo.

Asimismo, el ejercicio de 2005 estuvo marcado por nuevos esfuerzos encaminados a estrechar lazos con los interlocutores de la Fundación. Seis visitas nacionales realizadas en el marco de la exposición itinerante *La calidad de vida en Europa* (concretamente a Austria, Hungría, Irlanda, Eslovenia, España y Suecia) comprendieron la realización de conversaciones bilaterales con representantes de los gobiernos y los agentes sociales. Estas visitas, que constituyen una oportunidad para reunirse con nuestros interlocutores y presentar los estudios en curso de la Fundación, continuarán en 2006. La presentación de las conclusiones de la Encuesta sobre la calidad de vida en Europa tuvo una repercusión significativa en los medios de comunicación nacionales y europeos, alcanzando una audiencia estimada de unos seis millones de personas a través de la prensa escrita, la radio y la televisión.

El proyecto relativo a la encuesta empresarial sobre el tiempo de trabajo y el equilibrio entre el trabajo y la vida progresó en 2005, con la ampliación del trabajo sobre el terreno a seis de los nuevos Estados miembros y la puesta en marcha de la fase de elaboración de informes y análisis del proyecto. Antes de la conclusión del ejercicio, se presentó una sinopsis de las primeras conclusiones del proyecto a los periodistas y se publicó en Internet.

Dado el número de países y lenguas en los que se llevó a cabo la encuesta, la Fundación decidió encargar a un experto externo en control de calidad el seguimiento del proyecto y la prestación de asesoramiento a lo largo de su ciclo de ejecución, lo que garantizó que la encuesta se realizara con arreglo a las buenas prácticas vigentes en materia de estudios sociales de ámbito internacional.

A lo largo de 2005, la Fundación siguió perfeccionando su proceso de publicación, con el objetivo de ofrecer conclusiones de las investigaciones oportunas y precisas, capaces de sentar las bases del debate público y la formulación de políticas tanto a escala nacional como de la UE. En 2005, se llevaron a cabo varias publicaciones emblemáticas, entre las que cabe citar el *European industrial relations dictionary* (Diccionario europeo de las relaciones laborales), que comprende 300 términos con referencias cruzadas relativos a la política de empleo y relaciones laborales, y la base de datos EurLIFE, que permite acceder fácilmente a diversos indicadores relativos a las condiciones de vida en Europa. El número de obras producidas por la Fundación en el marco de su programa de publicaciones ascendió a 178, lo que representa un incremento del 10% respecto a la cifra de 2004. A la luz de las recomendaciones derivadas de una encuesta de usuarios, la Fundación elaboró un nuevo diseño para su sitio *web* principal en 2005, mejorando tanto la función de

búsqueda como las herramientas de navegación. El sitio *web* constituye el cauce esencial de la Fundación para la difusión de sus estudios y hallazgos, y tras su optimización, se produjo un notable aumento del número total de sesiones de usuario.

En octubre, la Fundación publicó el primer número de su nueva revista, *Foundation Focus*, sobre la reestructuración industrial. Se ha previsto dedicar cada número a un tema decisivo para la Unión Europea desde el punto de vista económico y social, con la inclusión de un a serie de artículos sobre diversos aspectos de cada uno de los temas. El objetivo general consiste en contribuir al debate, tanto a escala europea como nacional, sobre las cuestiones más relevantes que determinan las condiciones de vida y de trabajo en Europa.

El antiguo Consejo de Administración de la Fundación experimentó varios cambios en 2005, documentados en un Reglamento del Consejo por el que se actualiza y modifica el primer Reglamento de la Fundación (CEE) nº 1365/75. Se creó un nuevo conjunto de estatutos, principalmente para adaptar el tamaño del órgano decisorio de la Fundación tras la ampliación de la Unión Europea. Aunque mantiene su estructura tripartita, el antiguo Consejo de Administración ha pasado a denominarse Consejo de Dirección y se reunirá tan sólo una vez al año, aparte de las reuniones de grupo anuales. Además, la Mesa ha asumido un mayor poder de decisión. Como indicador positivo del grado de eficacia de la Fundación en lo que atañe a la gestión de sus asuntos en 2005, cabe señalar que utilizó el 100% de su presupuesto a lo largo del ejercicio, al igual que en 2004.

En 2005, la Fundación intensificó sus esfuerzos encaminados a adoptar una nueva metodología para la comunicación de información y el análisis en los campos de la calidad del trabajo y el empleo, las relaciones laborales y la reestructuración. La nueva red de investigadores, que comprende 30 países de Europa, facilitará información y noticias a los tres instrumentos de seguimiento de la Fundación, a saber, el Observatorio Europeo de Relaciones Laborales (EIRO), el Observatorio Europeo de las Condiciones de Trabajo (EWCO) y el Observatorio Europeo de la Reestructuración (ERM). Este método de trabajo reestructurado, que se pondrá en práctica en marzo de 2006, tiene por objeto lograr una mayor sinergia entre todas las secciones de la Fundación y evitar las actuales imbricaciones en los procesos y contenidos de las distintas redes. Se percibió, asimismo, como una forma de responder de manera más eficiente al aumento de las exigencias del creciente público destinatario de la Fundación durante el período posterior a la ampliación. La nueva red desempeñará, asimismo, un papel en la inclusión de los temas interés en el debate político nacional y contribuirá a la divulgación de los conocimientos de la Fundación al público en general.

Durante el año se puso en marcha, asimismo, la segunda fase del programa de desarrollo de recursos humanos, diseñado para lograr un enfoque más transparente y participativo de la gestión del rendimiento. El objetivo subyacente de este ejercicio consiste en brindar más oportunidades al personal de la Fundación y garantizar el desarrollo de todo su potencial. Además, la Fundación adoptó en 2005 el recién reformado Estatuto de los funcionarios de las Comunidades Europeas, con el fin de adecuar los derechos y las obligaciones de su personal a los de las demás instituciones de la UE.

Supervisar y comprender el cambio es la primera de las tres tareas clave de la Fundación esbozadas en su nuevo Programa de trabajo para 2005–2008. El cambio se supervisa a través de sus redes de información europeas, sobre la base de los datos transmitidos por los corresponsales de todos los Estados miembros, y de sus encuestas exhaustivas de carácter paneuropeo. Las redes recaban datos nacionales, tanto en los Estados miembros como en los países en vías de adhesión y los países candidatos; las encuestas proporcionan datos para el análisis procedentes de los 25 Estados miembros, así como de otros países, sobre un amplio abanico de cuestiones relacionadas con los cuatro temas clave de la Fundación. Otras dos fuentes aportan información complementaria: la base de datos en línea, EurLIFE, que ofrece información estadística sobre la calidad de vida de los ciudadanos europeos, y un glosario de términos en línea, el *Diccionario europeo de las relaciones laborales*.

## Redes

Las tres redes – el Observatorio Europeo de Relaciones Laborales (EIRO), el Observatorio Europeo de la Reestructuración (ERM) y el Observatorio Europeo de las Condiciones de Trabajo (EWCO) – desempeñan un papel fundamental en las actividades de supervisión de la Fundación. Sus informes y análisis, cuyo medio de difusión es Internet, siguen constituyendo un recurso de información actual, útil y fidedigna para la audiencia destinataria de la Fundación. Entre los aspectos más destacados de todas las redes en 2005 figura la ampliación de la cobertura a un mayor número de países, así como los preparativos para el establecimiento de la nueva red de información consolidada que entrará en funcionamiento en marzo de 2006.

### Observatorio Europeo de Relaciones Laborales

El EIRO inició su octavo año de funcionamiento en 2005 y su base de datos en línea sigue constituyendo una fuente clave de noticias y análisis para su audiencia destinataria, compuesta por interlocutores sociales y gobiernos, la Comisión Europea, el Parlamento Europeo y diversos órganos europeos. La base de datos del EIRO siguió utilizándose en gran medida a lo largo de 2005; el promedio de sesiones de usuario por mes pasó de 176 088 en 2004 a 195 554 en 2005, lo que supone un incremento del 11%.

Se publicó el informe titulado *Industrial relations developments in 2004* (Avances en materia de relaciones laborales en 2004) conjuntamente con la Comisión Europea. En él se ofrece una visión general comparativa de los acontecimientos y las cuestiones más significativas en la materia a lo largo del año, tanto a escala nacional como de la UE. Se esbozan, asimismo, las principales actividades en el ámbito del diálogo social y la legislación y la política de empleo, y se examinan las principales cuestiones objeto de negociación colectiva, a saber, la remuneración, el tiempo de trabajo, la seguridad del empleo, la igualdad de oportunidades y la formación. Se publicaron en línea ocho estudios comparativos y seis artículos temáticos, así como actualizaciones comparativas sobre la evolución del tiempo de trabajo y la retribución en toda Europa.

A principios de 2005, el sitio *web* del EIRO fue objeto de una encuesta entre sus usuarios, una revisión por parte de expertos en Internet y una prueba de facilidad de uso. Por lo general, los resultados de la encuesta fueron positivos y los usuarios otorgaron una calificación elevada a la información disponible en el sitio en cuanto a su utilidad y fiabilidad. Se refirieron, asimismo, a la necesidad de mejorar la función de búsqueda y actualmente se está llevando a cabo la optimización de este servicio.

El objetivo de la revisión a cargo de expertos en Internet era conocer más a fondo el grado de eficacia con el que el EIRO atiende a su audiencia principal. Como parte del proceso, se invitó a representantes de interlocutores sociales, gobiernos, instituciones, expertos y organismos internacionales a la reunión de un grupo de trabajo que se celebró en Bruselas en el mes de julio. El grupo estudió detenidamente la calidad del servicio prestado por el EIRO a su audiencia principal, el modo en que éste podría mejorarse, la manera de aumentar la calidad de los artículos y estudios y otros retos presentes y futuros.

### **Observatorio Europeo de la Reestructuración**

El Observatorio Europeo de la Reestructuración (ERM) empezó su cuarto año de funcionamiento en 2005. Su objetivo consiste en informar sobre el grado de reestructuración emprendido en las empresas europeas, así como el número de puestos de trabajo que se crean o se suprimen como consecuencia de ello. Facilita información sobre determinados casos de reestructuración y posibilita la compilación de estadísticas con las que se comparan países, sectores y tipos de reestructuración. Los corresponsales se ocupan del seguimiento diario de la prensa nacional para recabar datos sobre reestructuraciones empresariales. En 2004, el ERM se centró únicamente en 18 países; en 2005, su ámbito de actuación se extendió a los 25 Estados miembros de la UE y a Rumanía y Bulgaria, ambos países en vías de adhesión.

A finales de 2005, la base de datos del ERM contenía información sobre 3 781 casos de reestructuración, de los que 1 555 se añadieron durante el ejercicio. Un hallazgo interesante es que el 40% de los casos registrados correspondieron a una expansión empresarial, lo que dio lugar a la creación de nuevos puestos de trabajo. En 2004, menos del 20% de los casos encajaron en tal categoría. En cambio, en 2005 se anunció la supresión de 520 000 puestos de trabajo como consecuencia de actividades de reestructuración, frente a los 370 000 nuevos empleos creados. A lo largo del año se publicaron cuatro números del *Boletín trimestral del ERM*. En este boletín en línea se analizan las tendencias observadas en determinados sectores y en cada número se hace hincapié en las actividades de reestructuración emprendidas en un país concreto y en dos empresas.

Dadas las características de la metodología empleada, las cifras proporcionadas por el ERM, más que ofrecer una visión completa y precisa de las actividades de reestructuración en las compañías europeas, reflejan tendencias generales. La recogida de datos tiende a centrarse más en las grandes empresas multinacionales, ya que no se incluyen las actividades en microempresas y pequeñas empresas. Además, dado que sólo queda constancia de las declaraciones de las empresas y no de las pérdidas de puestos de trabajo reales, existe una laguna informativa inevitable, puesto que al término de las negociaciones con trabajadores y sindicatos cabe la posibilidad de que la empresa de que se trate no lleve a cabo el plan anunciado. El Observatorio Europeo del Cambio (EMCC) de la Fundación tiene previsto estudiar la forma de colmar esta laguna en 2006, utilizando datos estadísticos y administrativos para comprobar las conclusiones del ERM.

### **Observatorio Europeo de las Condiciones de Trabajo**

El Observatorio Europeo de las Condiciones de Trabajo (EWCO) inició su segundo año de funcionamiento en 2005. Fundamentalmente, se trata de un recurso de información basado en Internet sobre cuestiones relacionadas con la calidad del trabajo y el empleo en Europa. Su red de corresponsales nacionales proporciona un flujo constante de noticias e informes sobre los datos de las encuestas nacionales sobre las condiciones de trabajo, así como análisis comparativos de cuestiones concretas. En 2005, la red se amplió para incluir a 4 nuevos corresponsales en Bulgaria, Hungría, el Reino Unido y Rumanía, con lo que suma ya 16 corresponsales nacionales, más un corresponsal a escala de la UE.

En 2005, el EWCO publicó informes sobre cuestiones específicas elaborados conjuntamente por los corresponsales. Entre los temas abordados figuraron el estrés relacionado con el trabajo, la conciliación de la vida familiar y el trabajo a tiempo completo y la repercusión de la formación en la empleabilidad. El EWCO publicó, asimismo, doce nuevos informes basados en datos de encuestas nacionales de condiciones de trabajo, que contienen datos que complementan la información de la Fundación recabada mediante encuestas a escala de la Unión. Dichos informes constituyen, además, una valiosa aportación metodológica para la elaboración de futuros cuestionarios en la Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo. En 2005, el EWCO publicó, asimismo, su *Revisión anual de las condiciones de trabajo en la UE: 2004 2005*, en la que se esboza la evolución legislativa y de las políticas en este ámbito y se examinan las tendencias existentes en el lugar de trabajo.

## **Encuestas**

Con las tres encuestas comparativas a gran escala de la Fundación – la Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo, la Encuesta europea sobre la calidad de vida (EQLS) y la Encuesta empresarial sobre el tiempo de trabajo y el equilibrio entre el trabajo y la vida – se pretende determinar las cuestiones y tendencias clave que inciden en las condiciones de vida y de trabajo de los ciudadanos europeos. En el período posterior a la ampliación, el ámbito de las encuestas se ha ampliado a los nuevos Estados miembros, así como a los países candidatos y los países en vías de adhesión. En 2005, se llevó a cabo el trabajo sobre el terreno correspondiente a la cuarta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo, se prosiguió con el análisis de los resultados de la primera Encuesta europea sobre la calidad de vida, y el trabajo sobre el terreno para la primera Encuesta empresarial se amplió a seis nuevos Estados miembros.

### **Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo**

El trabajo sobre el terreno correspondiente a la cuarta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo se llevó a cabo de septiembre a noviembre de 2005. Está previsto disponer de los resultados preliminares en el segundo trimestre de 2006. En total, participaron 31 países, incluidos los 25 Estados miembros de la UE, y se entrevistó a 29 648 trabajadores europeos.

Tras las ediciones de 1990, 1995 y 2000, esta cuarta encuesta proporcionará una valiosa panorámica de la situación de los trabajadores en Europa en 2005 y permitirá determinar la naturaleza de los cambios que han afectado a la población activa y sus condiciones de trabajo a lo largo de los últimos quince años. La encuesta constituye la única fuente de datos armonizados a disposición de los responsables políticos europeos en lo que respecta a numerosos e importantes indicadores del mundo laboral. Además, compensa la ausencia de datos a escala nacional en muchos países y sienta las bases de la comparación a escala internacional.

Los ámbitos fundamentales abordadas en el cuestionario de esta cuarta encuesta coinciden en buena medida con los de consultas anteriores: se tratan cuestiones como el tiempo de trabajo, los riesgos psicosociales derivados del trabajo y la organización del trabajo. De este modo, la Fundación dispone ya de una serie cronológica de datos excepcional sobre estas cuestiones a escala europea, nacional y sectorial. En determinados ámbitos, se amplió el alcance de la encuesta en 2005 para incluir preguntas sobre el lugar de trabajo, la medida en que se realiza éste fuera del horario de trabajo y el significado y la satisfacción derivados de la actividad laboral. Del mismo modo, preguntas preexistentes sobre el uso de la tecnología en el trabajo y la formación relacionada con éste se modificaron o ampliaron para reflejar la creciente importancia de estas cuestiones en las vidas de numerosos trabajadores. Estas revisiones del cuestionario, así como los procedimientos de control de calidad aplicados respecto a las fases de diseño, ejecución y tratamiento de datos de la encuesta, deberían dar lugar a un conjunto de datos más completo y un fundamento más sólido para el análisis futuro de las condiciones de trabajo en Europa.

La encuesta ha tenido un impacto significativo durante sus quince años de existencia. Un indicio de su elevada influencia es la participación autofinanciada de dos países no pertenecientes a la UE (Noruega y Suiza). Otro es la medida en que se citan los datos de la encuesta en publicaciones sobre investigación y política; un indicio adicional es el número de peticiones para recibir los conjuntos de datos de la encuesta (más de 300 desde 2002) presentadas por organismos nacionales e internacionales, incluidas las instituciones europeas, las Administraciones de los Estados miembros, organizaciones de interlocutores sociales, la OCDE y la OIT.

Los objetivos esenciales de la encuesta son proporcionar una imagen precisa del trabajo en Europa en 2005, ofrecer datos fiables para fundamentar la formulación de políticas a escala europea y ayudar a la Unión Europea a cumplir su compromiso de conseguir «más empleo y de mejor calidad». La elaboración de informes sobre los resultados de la cuarta

encuesta comenzará en 2006. Sus conclusiones pueden influir sustancialmente en el debate sobre las condiciones de trabajo en Europa y contribuir de manera significativa a la calidad de las mismas.

### **Encuesta europea sobre la calidad de vida**

En la Encuesta europea sobre la calidad de vida (EQLS), que se llevó a cabo por vez primera en 2003, participaron 28 países (25 Estados miembros y tres países candidatos). En ella se examinan diversas cuestiones, como el empleo, la renta, la educación, la vivienda, la familia, la salud, la conciliación de la vida laboral y familiar, la satisfacción con el nivel de vida y la calidad percibida de la sociedad. En 2005, se publicaron análisis pormenorizados de los datos resultantes de la encuesta en una serie de informes en los que se abordaron tres temas, a saber, las desigualdades de renta y la pobreza; las familias, el trabajo y las redes sociales, y la satisfacción con la vida, la felicidad y el sentido de pertenencia. Un cuarto informe, sobre la vivienda y el entorno local, se publicará en 2006.

Los resultados de la encuesta se comunicaron mediante presentaciones en actos nacionales e internacionales, tales como la difusión del informe titulado «*Demographic changes in Europe: implications for family policy*» (Cambios demográficos en Europa: consecuencias para la política en materia de familia) en una reunión del comité de expertos en infancia y familias del Consejo de Europa, celebrada en mayo. En marzo, se presentaron los resultados de la encuesta relativos a la conciliación entre la vida laboral y familiar en una conferencia internacional organizada en Dinamarca por el CBAF (Centro para el equilibrio entre la vida laboral y la familiar). En noviembre, los resultados relativos a las desigualdades de renta y la pobreza se presentaron en una conferencia titulada «*The Future of the European Social Model: A German Perspective*» (El futuro del modelo social europeo: el punto de vista alemán), organizada por el Ministerio alemán de la Familia, los Mayores, las Mujeres y la Juventud.

En diciembre, el WZB (Centro de Investigación en Ciencias Sociales) de Berlín, en colaboración con la Fundación, organizó una conferencia científica en la que se revisaron los artículos basados en los datos de la EQLS. A raíz de la conferencia, se publicará una serie de artículos científicos en los que se abordan cuestiones relacionadas con la calidad de vida.

La muestra itinerante de la Fundación sobre la calidad de vida visitó seis capitales durante el año, a saber, Viena, Budapest, Madrid, Liubliana, Dublín y Estocolmo. Otros cuatro análisis pormenorizados de los datos obtenidos que deben publicarse en 2006 completarán el análisis de la primera Encuesta sobre la calidad de vida.

En la actualidad, los datos de la encuesta se utilizan para elaborar un informe sobre la calidad de vida en Bulgaria y Rumanía y en el primer informe derivado de la encuesta noruega (realizado en Noruega en 2004 sobre la base del cuestionario de la Fundación) se prestará especial atención a la calidad de vida de los discapacitados en Europa.

### **Encuesta empresarial sobre el tiempo de trabajo y el equilibrio entre el trabajo y la vida**

En 2004, se llevó a cabo en distintos centros de la antigua UE 15 el trabajo sobre el terreno correspondiente a la primera Encuesta de la Fundación sobre el tiempo de trabajo y el equilibrio entre el trabajo y la vida. En 2005, una vez disponibles los fondos necesarios, la Fundación amplió ese trabajo sobre el terreno a seis de los Estados miembros que se habían adherido el año anterior, a saber, Chipre, la República Checa, Hungría, Letonia, Polonia y Eslovenia. La encuesta complementa los datos existentes de la Fundación y los estudios sobre el tiempo de trabajo, que se han centrado fundamentalmente en trabajadores individuales. También en 2005 tuvo lugar la fase de elaboración de informes y análisis del proyecto, y al término del ejercicio se publicaron en línea algunos resultados iniciales merecedores de ser tratados como titulares de primera plana.

La metodología de la segunda fase (seis nuevos Estados miembros) fue la misma que se utilizó en la primera. La unidad de consulta elegida fue el centro de trabajo (el emplazamiento local); la encuesta comprendió el conjunto de la economía,

a excepción del sector agrario, y es representativa de todos los centros con 10 o más trabajadores; además, la muestra se estratificó por el tamaño del centro y el sector económico en general.

En la encuesta se hizo hincapié en los regímenes en materia de tiempo de trabajo que pueden ayudar significativamente a los trabajadores a alcanzar un equilibrio entre el trabajo y la vida. Entre estos regímenes se encuentran el trabajo a tiempo parcial, los horarios de funcionamiento ampliados, los sistemas de horario de trabajo flexible, incluidas las cuentas de tiempo de trabajo, las horas extraordinarias, las licencias para el cuidado de los hijos, la jubilación escalonada y anticipada y las medidas destinadas a facilitar la consecución del mencionado equilibrio.

Los consultados fueron altos directivos con responsabilidades en materia de personal y representantes independientes de los trabajadores. En total, se entrevistó por teléfono a directivos de más de 21 000 centros. En el 25% de los centros se entrevistó, además, a un representante de los trabajadores. En el caso de los seis países incluidos en la encuesta en 2005, se añadieron dos preguntas de referencia: si la empresa en cuestión era de propiedad nacional o extranjera y si había sido constituida o no en el período de transición a una economía de mercado.

Sobre la base del conjunto de datos integrado (para los 21 países), se emprendieron las tareas de elaboración de informes y análisis en 2005 y está previsto que se publique un primer informe general descriptivo en 2006. Esta publicación irá seguida de una serie de informes más pormenorizados sobre regímenes específicos (trabajo a tiempo parcial, horarios de funcionamiento ampliados, licencias para el cuidado de los hijos, jubilación anticipada y escalonada), en los que se analizarán y se contextualizarán los datos de la encuesta utilizando otros estudios pertinentes. Está previsto que tales informes estén disponibles en el segundo semestre de 2006.

### **Encuesta del Eurobarómetro sobre empleo y movilidad**

En 2005, la Fundación siguió colaborando con la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea en el análisis y la publicación de los resultados de las encuestas del Eurobarómetro sobre temas de interés para la Fundación como, por ejemplo, las TIC en el trabajo, el capital social y el uso del tiempo a lo largo de la vida laboral. La Fundación está llevando a cabo un análisis de los datos de una encuesta del Eurobarómetro sobre empleo y movilidad regional y ha participado, asimismo, en la concepción del cuestionario, que contiene unas 50 preguntas y se basa en entrevistas personales en los 25 Estados miembros. El conjunto de datos comprende unas 23 000 entrevistas. Los informes que se deriven de este proyecto contribuirán tanto al Año Europeo de la Movilidad de los Trabajadores 2006 como a la preparación del apartado sobre la dimensión social de la movilidad para todos los ciudadanos en el *Informe sobre la situación social 2007* de la Comisión. Además, ayudarán a la Fundación a realizar estudios más pormenorizados sobre la movilidad ocupacional y profesional y los movimientos de trabajadores entre regiones y países. El objetivo consiste en:

- ofrecer una descripción detallada de la movilidad geográfica y en el mercado de trabajo en Europa;
- analizar los factores que impulsan y obstaculizan la movilidad en Europa;
- identificar los efectos económicos y sociales de las pautas de movilidad en Europa.

### **EurLIFE**

EurLIFE, la base de datos de la Fundación de indicadores estadísticos sobre la calidad de vida, se puso en marcha en junio de 2005 y contiene información procedente de los 25 Estados miembros de la UE, Bulgaria, Rumanía y Turquía. Ofrece los mejores datos disponibles de las fuentes publicadas de la UE y de las encuestas propias de la Fundación en relación con más de 120 indicadores sociales de los doce ámbitos de la calidad de vida: la educación, el empleo, el medio ambiente, la familia, la salud, la vivienda, la satisfacción con la vida, el ocio, la privación de renta, la seguridad, la participación social y el transporte. Este nuevo instrumento permite a los usuarios crear gráficos y cuadros para sus propias necesidades y, de este modo, efectuar un seguimiento de las tendencias y la evolución de la calidad de vida de los europeos.

<http://www.eurofound.eu.int/areas/qualityoflife/eurlife/index.php>

### **Diccionario europeo de las relaciones laborales**

Concebido como herramienta de consulta en línea de fácil utilización, el *Diccionario europeo de las relaciones laborales* es una recopilación exhaustiva de los términos utilizados con mayor frecuencia en el campo del empleo y las relaciones laborales a escala europea. Contiene casi 300 entradas ordenadas alfabéticamente, en las que figuran definiciones e información contextual, así como enlaces a casos y documentos jurídicos de la UE. Las definiciones se han adaptado para incluir los últimos acontecimientos políticos e institucionales de la Unión Europea, como el Tratado por el que se establece una Constitución para Europa.

El Diccionario ofrece una valiosa visión de la teoría y la práctica de las relaciones laborales en Europa, que debería ser de utilidad para miembros de organizaciones sindicales y patronales, funcionarios de las administraciones nacionales, organismos internacionales e investigadores.

Los interlocutores sociales ya han acogido favorablemente el Diccionario europeo de las relaciones laborales como una valiosa herramienta para comprender el contexto específicamente europeo de tales relaciones. Las primeras reacciones de los usuarios respecto al alcance, la calidad y la accesibilidad de la información han sido positivas.

El Director en funciones de la Fundación, Willy Buschak, presentó el Diccionario el 30 de noviembre de 2005, en presencia del Comisario Špidla y del Director entrante, Jorma Karppinen. El Diccionario se ha elaborado en inglés, está disponible gratuitamente en línea y será objeto de actualizaciones periódicas.

<http://www.eurofound.eu.int/areas/industrialrelations/dictionary/index.htm>

## **En primer plano**

### **Control de calidad de las encuestas**

La realización de encuestas internacionales en numerosos países y en más de treinta lenguas y sus variantes lingüísticas plantea dificultades logísticas y organizativas concretas. Desde el inicio del proyecto, la Fundación se propuso llevar a cabo la Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo de 2005 de conformidad con las buenas prácticas admitidas en el ámbito de la investigación social internacional.

A tal fin, la Fundación contrató a un experto en control de calidad externo, para crear un marco de garantía de la calidad pormenorizado. Asimismo, se le encomendó la tarea de prestar asesoramiento continuo en cada una de las fases del proyecto, desde la redacción de las especificaciones de la licitación y la recogida de datos hasta la edición y depuración

definitivas de los mismos. Seguidamente se documentan los elementos específicos destinados al control de calidad de la encuesta en la edición de 2005.

#### *Diseño del cuestionario*

El cuestionario se elaboró con la aportación de un equipo de expertos en condiciones de trabajo nacionales procedentes de la mayoría de los Estados miembros de la UE y de instituciones de la Unión e internacionales (Eurostat, Comisión Europea, OCDE, OIT). A lo largo de 2004–2005, se celebraron cuatro reuniones de expertos que tuvieron como consecuencia la ampliación del alcance de la obra para incluir temas como la ubicación del trabajo, el grado de implicación de los trabajadores en su actividad laboral y el uso del correo electrónico e Internet en relación con el trabajo. En las reuniones se revisó, asimismo, la sensibilidad del cuestionario respecto a las cuestiones de género.

#### *Traducción del cuestionario*

Para detectar y resolver posibles problemas lingüísticos, el cuestionario se sometió a dos procesos de traducción distintos: la traducción inicial de la versión original en inglés a cada una de las lenguas y una traducción inversa independiente al inglés. A continuación, los expertos nacionales que habían participado en la elaboración del cuestionario procedieron a revisar las traducciones definitivas. A fin de facilitar el proceso de traducción, el personal de la Fundación elaboró un glosario pormenorizado de la terminología de las condiciones de trabajo utilizada en el cuestionario.

#### *Sistema de gestión del proyecto*

Con el fin de garantizar la transparencia en todas las etapas del proceso, el contratista principal de datos estableció un sistema directo de gestión del proyecto en Internet, que incluyó un sistema de traducción del cuestionario. De este modo, el personal de la Fundación pudo acceder directamente a toda la información relacionada con el proyecto en todas las fases de su desarrollo y ejecución.

#### *Documentación y supervisión del trabajo sobre el terreno de la encuesta*

La Fundación aprobó todos los documentos para la preparación del trabajo sobre el terreno (planes de muestreo, instrucciones y manual de los entrevistadores y cuestionario) antes de su puesta en marcha. Durante la fase de recogida de datos, el contratista principal presentó informes semanales del trabajo sobre el terreno realizado. Asimismo, en la primera parte de dicha fase, el personal de la Fundación acompañó a los entrevistadores en las visitas sobre el terreno en ocho países, lo que le permitió detectar y resolver ciertas dificultades.

#### *Tratamiento y ponderación de datos*

Para garantizar la introducción correcta de los datos originales de las entrevistas, el 10% de los cuestionarios se sometieron a comprobaciones de reintroducción. Además, en cada país, se comprobó el 10% de las direcciones y las entrevistas. El experto independiente en control de calidad veló, asimismo, por la ejecución de los aspectos técnicos del tratamiento de datos de conformidad con las buenas prácticas vigentes.

#### *Documentación final de la encuesta*

La documentación final del proyecto estaba formada por informes de codificación y muestreo específicos, un informe sobre edición y depuración de los datos, un informe metodológico y del trabajo sobre el terreno en el aspecto técnico, versiones del cuestionario en todas las lenguas y un informe final de control de calidad de la encuesta.

A principios de 2006 se realizará una prueba *a posteriori* en un número limitado de países. Junto con los procesos anteriores, esta iniciativa garantizará la disponibilidad de un conjunto de datos de encuesta que pueda utilizarse como recurso fiable para el análisis de las condiciones de trabajo en Europa.

<http://www.eurofound.eu.int/ewco/surveys/index.htm>

# 2

## Examinar lo que funciona

La segunda de las tres tareas clave de la Fundación en 2005–2008 consiste en examinar lo que funciona. En su programa marco estratégico cuatrienal denominado *Cambiar Europa: mejorar el trabajo, mejorar la vida*, la Fundación identifica cuatro temas clave que deben examinarse más a fondo, a saber, el empleo, el equilibrio entre la vida laboral y la familiar, las relaciones laborales y la cooperación y la cohesión social. En el Programa de trabajo para 2005 se consideran nuevas cuestiones en el marco de estos temas generales y se utiliza como fundamento los conocimientos previamente adquiridos.

De cara al futuro, la tarea consistirá en definir conceptos pertinentes y detectar lagunas de conocimiento, lo que exigirá recursos tanto internos como externos. Tal planteamiento permitirá disponer de una base sólida para la selección de una metodología apropiada. Basándose en sus resultados, la Fundación podrá ilustrar y analizar lo que funciona.

En 2006, la Fundación emprenderá un proyecto de elaboración de normas aplicables a la metodología del estudio de casos. La Fundación cuenta con una larga tradición en la realización de estudios de este tipo. Con este proyecto se pretende disponer de un conjunto de normas de calidad previamente acordado para abordar la investigación transnacional en materia de estudios de casos. Tal tarea formará parte de la estrategia de la Fundación encaminada a potenciar la elevada calidad de sus normas en todas sus actividades de investigación.

### Crear más y mejor empleo

#### Gestión innovadora de la reestructuración

El Observatorio Europeo del Cambio (EMCC) presta atención al modo en que las empresas pueden responder mejor al cambio y gestionarlo con eficacia. En 2005, el EMCC publicó diversos estudios de casos pormenorizados centrados en la determinación de planteamientos que contribuyeran a minimizar las consecuencias sociales negativas de la reestructuración de empresas. Según los estudios realizados, existen varias tendencias comunes que caracterizan la gestión innovadora de la reestructuración.

Las medidas de apoyo se centran cada vez más en la reubicación de los trabajadores en la empresa, más que en la concesión de indemnizaciones por despido generosas y en la implantación de sistemas de jubilación anticipada. En un caso, la baja incentivada no sólo se promovió en la unidad empresarial que debía ser deslocalizada, sino entre todo el personal, con lo cual se brindó la oportunidad de permanecer en la empresa, aunque en diferentes puestos y ubicaciones, a los trabajadores cuyo puesto iba a quedar afectado por la deslocalización. Tal planteamiento exige que las empresas procuren que las capacidades de sus trabajadores se correspondan exactamente con las necesidades corporativas.

En otros casos, se buscaron soluciones específicas para cada trabajador. Se trata de una alternativa que exige más tiempo que la negociación directa de los paquetes de medidas asociadas a los despidos, que suele durar entre 12 y 18 meses. Exige, asimismo, asesoramiento, búsqueda de un puesto de trabajo, reconversión profesional y, cada vez más, el apoyo a la creación de nuevas empresas por parte de los trabajadores. Con todo, las compañías señalaron que resultaba menos costoso y perturbador para su actividad y, por lo tanto, mejor para su competitividad e imagen.

La confianza y la cooperación de todas las partes se citan como un factor crucial para el éxito, tanto en lo que se refiere a las relaciones laborales internas como a las negociaciones con órganos externos. En un caso se narra cómo una empresa en quiebra proporcionó a las autoridades del mercado de trabajo y a los sindicatos la información que éstos necesitaban para desembolsar los subsidios de inmediato y emprender un programa de apoyo personalizado para cada trabajador. Como consecuencia, los antiguos trabajadores mantuvieron su confianza en la empresa; cuando se encontró un comprador, estuvieron dispuestos a volver a su centro de trabajo y ofrecer las aptitudes y los conocimientos especializados que, de otro modo, hubiera resultado difícil encontrar. En el segundo caso, el compromiso conjunto de la

administración local y la empresa en proceso de cierre en relación con la reordenación del emplazamiento abandonado contribuyó a crear nuevas oportunidades para quienes habían perdido su puesto de trabajo.

En todos los casos de reestructuración examinados se observó un factor común: fueron necesarias la flexibilidad y la creatividad de todas las partes para encontrar soluciones aceptables.

### **Creación de nuevas empresas e iniciativa empresarial tras la reestructuración**

Una de las vías para la consecución de los objetivos de empleo de Lisboa consiste en apoyar la creación y el crecimiento de nuevas empresas. En un estudio llevado a cabo por el Observatorio Europeo del Cambio (EMCC) en 2005, titulado *Business creation as a result of restructuring processes* (Creación de empresas como resultado de procesos de reestructuración), se analizaba la cuestión de la creación de empresas en la etapa posterior a la reestructuración.

Alentar y apoyar a los trabajadores amenazados por el desempleo para que creen sus propias empresas es un elemento cada vez más habitual en los planes de reestructuración socialmente responsables. En el estudio se incluyeron seis casos de reestructuración empresarial gestionada con éxito, producidos respectivamente en Francia, Alemania, los Países Bajos, Polonia, España y el Reino Unido. La Fundación los examinó en noviembre, con motivo de un seminario organizado para los miembros de su Red Empresarial. Se hizo hincapié en varias estrategias que habían contribuido a minimizar la pérdida de puestos de trabajo, tales como la adquisición por los directivos, la prestación de ayuda por parte de organismos públicos intermediarios y la absorción de trabajadores de la sociedad matriz por filiales de reciente creación.

Tanto en el estudio del EMCC como en el debate mantenido en el seminario se observó que las nuevas empresas requieren una sólida estructura de apoyo, asesoramiento y formación para alcanzar el éxito. Puesto que la idea de empresa constituye con frecuencia la parte más débil de las estrategias de estos nuevos empresarios, las consultoras e instituciones de formación que prestan la mayor parte del asesoramiento han de revisar tales ideas con detenimiento. La financiación constituye, asimismo, uno de los mayores retos, puesto que las entidades bancarias se muestran, por lo general, reacias a proporcionar capital de riesgo a empresas cuyo futuro a largo plazo es incierto.

Al operar un contexto a largo plazo, los incentivos para la creación de nuevas empresas se encuentran entre las medidas de mercado de trabajo más costosas. Por lo tanto, la mejora de la tasa de supervivencia de estas empresas y la garantía de que alcancen un punto a partir del cual puedan crecer y crear más empleo son objetivos que revisten cada vez más importancia. Más allá de las medidas de apoyo formales, promover una cultura de iniciativa empresarial que alimente la creatividad y el espíritu emprendedor individual parece constituir la clave para la consecución de tales objetivos.

### **Un lugar de trabajo atractivo para todos**

En 2005, se puso en marcha un nuevo proyecto transversal de la Fundación. Bajo el título «*Attractive workplace for all: A contribution to the Lisbon Strategy at company level*» (Un lugar de trabajo atractivo para todos: contribución a la estrategia de Lisboa a nivel empresarial), tiene por objeto examinar el modo en que las empresas contribuyen a la consecución de algunos de los objetivos de Lisboa, a saber, mejorar la empleabilidad, ayudar a más personas a acceder al mercado de trabajo, flexibilizar en mayor medida el tiempo de trabajo y desarrollar el potencial de creación de empleo de las grandes empresas.

En su primera fase, el proyecto recopilará y analizará más de 100 estudios de casos en siete Estados miembros: Austria, Francia, Alemania, Italia, Países Bajos, Suecia y el Reino Unido. Abarcará también los nuevos Estados miembros. La planificación tuvo lugar a lo largo de 2005 y la colaboración con los principales contratistas empezó en diciembre.

Todos los casos estudiados, que se publicarán en una base de datos en línea, constituirán la materia prima para la elaboración de un informe consolidado, en el que las iniciativas empresariales se situarán en un contexto nacional y se efectuarán algunas comparaciones entre países. Según las previsiones, los primeros resultados del proyecto se publicarán a finales de 2006.

### **Iniciativas de empleo para una población activa que envejece**

Las consecuencias del envejecimiento de la población para el empleo y el mercado de trabajo, así como las iniciativas emprendidas para abordar esta cuestión, fueron examinadas por primera vez por la Fundación a mediados de la década de los noventa. En aquel momento, se documentaron más de 150 estudios de casos de buenas prácticas. Una década más tarde, en 2005, la Fundación inició las tareas de seguimiento de tales iniciativas, analizando sus efectos en las actitudes, en la población activa en general y en las políticas empresariales. Uno de los fines del análisis es aumentar las oportunidades de empleo y las condiciones de trabajo de los trabajadores de edad avanzada. En los estudios de casos de once Estados miembros se hace hincapié en diversos temas, entre ellos los problemas de género, la perspectiva del curso de la vida, la negociación colectiva y las posibilidades de transferencia.

En octubre, se puso en marcha en el sitio web de la Fundación la base de datos de estudios de casos denominada «*Employment initiatives for an ageing workforce*» (Iniciativas de empleo para una población activa que envejece). En cada uno de los estudios de casos se describe el modo en que la organización correspondiente enfocó la cuestión y se esbozan los resultados a medio y largo plazo.

### **Oferta de mano de obra y creación de empleo en los servicios de cuidados**

La investigación en el ámbito de la creación de empleo en los servicios de cuidados en 2005 incluyó la realización de sendos estudios sobre el sector de los cuidados a personas dependientes y sobre los servicios preescolares y postescolares a niños de 5 a 12 años de edad.

El estudio sobre el sector de los servicios a personas dependientes surgió del debate sobre el envejecimiento de la sociedad y en él se aborda la oferta de trabajadores en el ámbito de los cuidados formales. Abarca trece países, entre ellos cinco nuevos Estados miembros, más Bulgaria y Rumanía, y documenta buenas prácticas en materia de movilidad, formación y empleo formal de los cuidadores. En la primavera de 2006, se publicará un informe basado en él. En el segundo semestre de 2006, durante la Presidencia finlandesa de la UE, se celebrará en Finlandia una conferencia sobre el tema.

En el proyecto sobre cuidados a niños se examinó el desarrollo del empleo formal en el ámbito de la prestación deservicios asequibles y de alta calidad de cuidado de niños de corta edad fuera de los centros escolares. Entre las cuestiones consideradas en la UE 25 figuran las capacidades, las cualificaciones y el género, así como el modo de mejorar el perfil de los puestos de trabajo en este sector. Se documentan ejemplos de buenas prácticas en seis Estados miembros. El informe se publicará en 2006.

### **Equilibrio entre la vida laboral y la familiar**

#### **Las opciones en materia de tiempo de trabajo durante el curso de la vida**

El concepto de «curso de la vida» y las políticas con él relacionadas adquieren cada vez más importancia en el discurso político de la UE; pueden encontrarse ejemplos en la Estrategia Europea de Empleo, en la comunicación de la Comisión sobre el envejecimiento activo y en su Libro Verde sobre los retos demográficos. La OCDE publicó recientemente un estudio sobre el curso de la vida.

En 2005, se publicaron dos informes correspondientes a la segunda fase del tema de investigación de la Fundación sobre el curso de la vida. En el primero, «*Working time options over the life course: changing social security structures*» (Las opciones en materia de tiempo de trabajo durante el curso de la vida: cambiar las estructuras de la seguridad social) se examina la posible modificación del tiempo, de los ingresos y de la cobertura de seguridad social a lo largo de la vida de una persona. En el segundo informe, se abordan las nuevas pautas de organización del trabajo y las iniciativas empresariales emprendidas para facilitar la adopción de nuevos sistemas de ordenación del tiempo en Europa. Se realizó una presentación del tema «*Demographic change in a life-course perspective*» (El cambio demográfico desde la perspectiva del curso de la vida) ante la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo durante el debate que mantuvo esta institución en relación con el Libro Verde sobre los retos demográficos.

Un nuevo proyecto sobre flexibilidad y seguridad a lo largo del curso de la vida se inspira en dos perspectivas distintas. En la primera, se analizan los regímenes de tiempo de trabajo y las modalidades de contratación laboral desde el punto de vista del curso de la vida. En la segunda, se aborda la cuestión de la flexibilidad desde el punto de vista del lugar de trabajo, considerando las estrategias de flexibilidad de las empresas que han de enfrentarse a altas fluctuaciones de la demanda. Se presta especial atención a las consecuencias de los regímenes de tiempo de trabajo flexibles en el equilibrio entre la vida laboral y la familiar de los trabajadores. Este proyecto complementa la encuesta empresarial.

## **Apoyar la participación y la cooperación**

### **Nuevas formas de gobernanza en las relaciones laborales**

El diálogo social europeo goza de un amplio reconocimiento como instrumento esencial en la sociedad y como factor importante en la mejora de la gobernanza a escala europea. En 2005, la Fundación puso en marcha un nuevo proyecto denominado «*Impact of new forms of governance on industrial relations*» (Repercusión de las nuevas formas de gobernanza en las relaciones laborales), con el fin de analizar la evolución reciente del diálogo social europeo, influido por el desarrollo de nuevos instrumentos de gobernanza. En el estudio se examinarán nuevas formas de gobernanza en los diferentes estratos de las relaciones laborales: intersectorial, sectorial y empresarial.

Con este proyecto, se pretende informar sobre el efecto de estas nuevas herramientas en los distintos actores del sistema europeo de relaciones laborales: instituciones europeas, gobiernos e interlocutores sociales. El informe definitivo se publicará tras el segundo seminario de expertos, que se celebrará en marzo de 2006.

### **Comités de empresa europeos**

En 2005, sobre la base de los resultados de dos estudios – el informe titulado «*European works councils in practice*» (Los comités de empresa europeos en la práctica) y el estudio comparativo del EIRO «**Developments in European Works Councils**» (Evolución de los comités de empresa europeos)– se puso en marcha una nueva fase del proyecto sobre comités de empresa europeos. Su objetivo es la ampliación ulterior de la investigación de la Fundación sobre esta materia mediante la realización de varios estudios de casos acerca de la experiencia adquirida en los nuevos Estados miembros y el examen más detenido del papel desempeñado por dichos comités en la reestructuración. Los primeros resultados del trabajo sobre el terreno se esperan para el verano de 2006. En este año se publicará una breve visión general de la actividad investigadora de la Fundación en el ámbito de los comités de empresa europeos a lo largo de 11 años, así como del seguimiento de su evolución.

### **Creación de capacidad para el diálogo social en la UE 10**

En 2005, la Fundación inició un proyecto sobre creación de capacidad en el ámbito del diálogo social que comprendió a los diez nuevos Estados miembros de la UE (Chipre, República Checa, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Malta, Polonia, Eslovaquia y Eslovenia), así como a Bulgaria, Rumanía y Turquía. Con él se pretende reforzar el proceso de diálogo social en estos países, con el fin de utilizarlo como instrumento en la promoción del empleo, las condiciones de

trabajo y las relaciones laborales. El proyecto se lleva a cabo conjuntamente con el Proyecto sueco de desarrollo de la vida laboral y personal. Equipos nacionales tripartitos, compuestos por representantes de gobiernos, sindicatos y organizaciones patronales, asistieron a los seminarios de la Fundación y debatieron los informes nacionales elaborados por los investigadores de cada país. Los participantes convinieron en que la oportunidad de compartir experiencias con otros da un valioso impulso al desarrollo nacional. En 2006, se publicarán en línea un informe de síntesis comparativo y diez informes nacionales.

## **Construir la cohesión social**

### **Evolución de los servicios de orientación laboral para las personas con discapacidad y con problemas de salud**

Aunque las tasas de empleo han experimentado un ligero aumento en Europa, siguen siendo bajas entre las personas con discapacidad o con problemas de salud. En estudios anteriores de la Fundación, se examinó la adopción de medidas para mantener en el trabajo a quienes contraen una enfermedad crónica o quedan discapacitados. Un nuevo proyecto iniciado en 2005 dio continuidad a esa labor. En este proyecto se da prioridad a quienes han abandonado el empleo por razones de salud o discapacidad y se examinan las medidas innovadoras adoptadas para su reintegración en el trabajo, fundamentalmente en el campo de la orientación y los servicios de asesoramiento laboral. En 2006, se publicará un informe en el que se ofrecerá una visión general del proyecto y se creará una base de datos en la que se documenten estas nuevas iniciativas.

### **Movilidad en el mercado de trabajo y acceso a los derechos sociales para los trabajadores migrantes**

La puesta en común de experiencias en el ámbito de las políticas de integración adecuada reviste cada vez más importancia para las autoridades locales y regionales. En la Fundación se inició el estudio de esta cuestión con el desarrollo de un marco conceptual para el análisis de la política de integración a escala municipal. El proyecto propone la colaboración con las redes existentes de las autoridades locales con el fin de generar ejemplos de buenas prácticas en el terreno de la política de integración sostenible y en otras diversas cuestiones. Se prepararán además, un directorio de iniciativas sobre diversos tipos de acciones de integración y una base de datos sobre políticas en esta materia a escala local en Europa.

Sobre este mismo tema, la Fundación presentó una ponencia en un seminario sobre la integración de migrantes celebrado con motivo de la Conferencia de la Comisión Europea sobre el Libro Verde *Frente a los cambios demográficos, una nueva solidaridad entre generaciones*, de julio de 2005.

### **Promoción de la calidad de vida en la Europa rural**

Los primeros análisis de la Encuesta europea sobre la calidad de vida efectuados en 2004 pusieron de relieve la necesidad de una investigación más detallada de las diferencias entre el medio rural y el medio urbano en toda Europa. Además de las disparidades de renta, empleo, conocimientos y educación y vivienda, se observan diferencias significativas en las características de la población en uno y otro medio si se atiende a los niveles de educación, la edad y el género. En 2005, se emprendió el estudio denominado «Promoting quality of life in rural Europe» (La promoción de la calidad de vida en la Europa rural) con objeto de examinar la adopción de medidas innovadoras de fomento de la calidad de vida en la Europa rural a través de iniciativas basadas en el concepto de capital social. En septiembre, se celebró un seminario de expertos para contribuir a la optimización de la propuesta de proyecto para 2006.

## En primer plano

### Iniciativas de empleo para una población activa que envejece

En las cuatro últimas décadas, la esperanza de vida en la Unión Europea ha aumentado entre ocho y diez años. En ese mismo período, las cifras de trabajadores de edad avanzada, en especial de los hombres, han experimentado un descenso constante. Actualmente, sólo una de cada tres personas de 55 a 64 años de edad dispone de un empleo remunerado. El aprovechamiento del potencial pleno de todos los trabajadores, incluidos los de edad avanzada, constituye una prioridad de la estrategia de crecimiento, empleo y aumento de la cohesión social adoptada por la Unión Europea en la Agenda de Lisboa.

La Fundación examinó por primera vez las consecuencias del envejecimiento de la población para el empleo y el mercado de trabajo a mediados de la década de los noventa. En el informe, «*Combating Age Barriers in Employment: A European Portfolio of Good Practice*» (La lucha contra las barreras de edad en el empleo: recopilación europea de buenas prácticas) se recogían las iniciativas emprendidas para invertir las tendencias a la jubilación anticipada y la salida del mercado de trabajo y para fomentar la retención, la reintegración y la reconversión profesional de los trabajadores de edad avanzada. Una década más tarde, la Fundación procedió a la revisión de algunas de esas iniciativas, con el fin de examinar en qué habían cambiado en años posteriores y analizar lo que había contribuido a su éxito o su fracaso. En conjunto, se documentaron 130 estudios de casos de once Estados miembros (Austria, Bélgica, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Italia, Países Bajos, España, Suecia y el Reino Unido). En ellos se ponen de relieve aspectos como las cuestiones de género, la perspectiva del curso de la vida, la negociación colectiva y la transferibilidad.

En su segunda fase, el proyecto se amplió a cinco nuevos Estados miembros (Estonia, Letonia, Polonia, Eslovaquia y Eslovenia), así como a Bulgaria y Rumanía. La promoción del envejecimiento activo (la ampliación de la vida laboral y el aumento de las tasas de empleo de los trabajadores de edad avanzada, especialmente de las mujeres y de los trabajadores poco cualificados) resulta sumamente difícil en muchos de estos países.

En octubre, se puso en marcha la base de datos de estudios de casos denominada «*Employment initiatives for an ageing workforce*» (Iniciativas de empleo para una población activa que envejece), a la que puede accederse en el sitio web de la Fundación. En cada uno de los estudios de casos se describe el modo en que la organización correspondiente enfocó la cuestión y se esbozan los resultados a medio y largo plazo. Los estudios de casos comprenden diferentes tamaños de empresa, sectores y tipos de organización y en ellos se documentan buenas prácticas relacionadas con cuestiones como la contratación, la formación y el desarrollo, la flexibilidad en el trabajo, la salud y la ergonomía.

En diciembre, se celebró un seminario al que asistieron investigadores y expertos de las dos fases del proyecto. En él se revisaron los resultados del estudio, incluidos un conjunto de directrices en materia de buenas prácticas y un informe analítico de la evolución de la gestión de la edad en los lugares de trabajo a lo largo de la última década.

Los retos que plantea el envejecimiento de la población activa requieren el compromiso y la estrecha cooperación de todas las partes interesadas. Por su parte, la Fundación se ha mostrado activa en la presentación de los resultados de sus estudios a grupos como los constituidos por gobiernos nacionales, instituciones de la UE (incluido el Intergrupo en materia de Envejecimiento del Parlamento), el sector de las ONG (Plataforma AGE) y la comunidad empresarial. Estas tareas continuarán en 2006 con la publicación de los informes principales.

<http://www.eurofound.eu.int/areas/populationandsociety/index.htm>

# 3

## Comunicar y compartir ideas y experiencia

Comunicar y compartir ideas y experiencia es la tercera de las tres tareas clave de la Fundación para su nuevo Programa de trabajo. En su virtud, la Fundación debe tomar la iniciativa en la transferencia y comunicación de los resultados de su trabajo a las partes interesadas, los grupos destinatarios y diversos proveedores de información. Tal comunicación también brinda a los actores que participan en la formulación de la política social de la UE oportunidades para debatir las cuestiones planteadas e intercambiar puntos de vista y experiencias sobre determinados temas.

### Aspectos más destacados en materia de comunicación

Entre los aspectos más destacados en 2005 figuran las siguientes acciones:

- el diseño de un nuevo sitio web de orientación temática, que registró más de 4,5 millones de sesiones de usuario en todas sus páginas, lo que supone un incremento del 25% respecto a 2004;
- la realización de la campaña «Calidad de vida», de la que tuvieron conocimiento seis millones de lectores de periódicos en seis países;
- la inclusión de la base de datos de indicadores de la calidad de vida, EurLIFE, en el sitio web de la Fundación;
- la intensificación de la comunicación con el Parlamento, la Comisión y los interlocutores sociales de la UE mediante la organización de almuerzos con diputados al Parlamento Europeo y la participación en seminarios de la Comisión, la CES y la UNICE;
- la organización de dos seminarios de la Fundación: uno sobre el envejecimiento de la población activa y otro sobre la flexibilidad;
- la organización de tres seminarios de intercambio empresarial sobre la reestructuración y el cambio;
- la presentación de los primeros resultados de la encuesta empresarial sobre el tiempo de trabajo y el equilibrio entre el trabajo y la vida;
- la presentación del Diccionario europeo de las relaciones laborales, una recopilación en línea de 300 términos relacionados con el empleo y las relaciones laborales en la UE;
- la creación de la base de datos en línea sobre el envejecimiento de la población activa, una recopilación de casos de buenas prácticas en materia de gestión de la edad;
- la presentación de la nueva publicación bianual *Foundation Focus*;
- la realización de un programa de publicaciones con un incremento del 10% en productos respecto al ejercicio anterior;
- el lanzamiento de iniciativas dirigidas a informar al público en general a través de los Centros nacionales de enlace y mediante una campaña de prensa destinada a los medios de comunicación nacionales;
- los preparativos para la nueva red sinérgica, que se pondrá en marcha en 2006, con el fin de perfeccionar los procesos y el contenido de la información en línea del ERM, el EIRO y el EWCO.

## Contactos con la población y las principales partes interesadas

### Consolidación de los contactos a escala de la UE

La cooperación con el Parlamento Europeo se ha reforzado mediante la organización de una serie de actos y presentaciones, como el almuerzo de trabajo mantenido con diputados al PE para examinar la reestructuración y la gestión del cambio. Los participantes, miembros de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales, la Comisión de Industria, Investigación y Energía, la Comisión de Desarrollo Regional y la Comisión de Asuntos Económicos y Monetarios, manifestaron un gran interés por la labor del EMCC. Las impresiones de los diputados al PE resultaron igualmente valiosas para la Fundación, ya que ayudaron a determinar nuevos ámbitos de investigación y ejemplos de buenas prácticas. La Fundación participó en una audiencia del Parlamento Europeo sobre el papel de la mujer en la vida económica, social y política turca, en cuyo transcurso la Fundación presentó los resultados de la Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo relativos al empleo y las condiciones de trabajo de las mujeres en Turquía. La Fundación expuso asimismo los resultados de su investigación en una conferencia del Partido de los Socialistas Europeos sobre *More and better jobs for women: an EU priority?* (Más y mejores puestos de trabajo para las mujeres: ¿una prioridad de la UE?), presidida por el Comisario Špidla.

La Fundación preparó una contribución al Libro Verde de la Comisión *Frente a los cambios demográficos, una nueva solidaridad entre generaciones*, que permitió realizar una aportación coordinada sobre la cuestión a todas las instituciones pertinentes.

Se ha desarrollado una fructífera estrategia de cooperación con el Comité de las Regiones de la Unión Europea (CDR), que se ha beneficiado de los conocimientos especializados de la Fundación en materia de reestructuración y cambio demográfico. Willy Buschak, Director en funciones, fue invitado a presidir la reunión sobre la reestructuración celebrada en Escocia durante la Presidencia británica.

Los interlocutores sociales de cada sector a escala de la UE han mostrado un creciente interés por los conocimientos especializados de la Fundación y, en particular, por sus datos sobre la reestructuración. El Foro de Enlace de los comités sectoriales de diálogo social y algunas reuniones de comités sectoriales incluyeron periódicamente presentaciones de la Fundación.

El segundo seminario de intercambio anual con los consejeros de política social de la UE y de los países en vías de adhesión y los países candidatos despertó el interés de las Representaciones Permanentes de los Estados miembros. La presentación de la Fundación se centró en la evolución del ERM, el Diccionario europeo de las relaciones laborales y las iniciativas de empleo dirigidas a una población activa que envejece.

Se ha seguido dialogando con la Plataforma Social, a la que la Fundación consulta durante la preparación de sus programas de trabajo anuales.

### Mejorar la imagen pública

De acuerdo con el Plan de acción de la Comisión en materia de comunicación, la Fundación se ha propuesto llegar a los ciudadanos europeos a nivel local. Tal como se señala en el plan correspondiente, una buena comunicación requiere que los mensajes se adapten a la audiencia destinataria. La Fundación ha seguido este planteamiento con su campaña itinerante por toda Europa; en cada visita, el comunicado y la conferencia de prensa han puesto de relieve los datos relativos a los resultados en materia de calidad de vida del país destinatario, que se han comparado con los promedios de la UE o con los resultados de otros Estados miembros con características similares.

Los Centros de enlace nacionales (CEN) han proseguido con su labor de difusión de la información relacionada con los debates nacionales en curso sobre cuestiones como el empleo y el mercado de trabajo, la calidad del trabajo, los pactos de generación y la jubilación, las pensiones, la igualdad de oportunidades y la migración. Todos los CEN cuentan ahora con una página de la Fundación en sus respectivos sitios *web*, en la que figura información en la lengua nacional pertinente. Tres de los cinco CEN pueden producir actualmente estadísticas sobre sus sitios *web*; entre los tres, se registraron unas 2 600 sesiones de usuario. En el segundo trimestre de 2005, se enviaron, asimismo, más de 10 000 mensajes de correo electrónico en los que se informó sobre las nuevas publicaciones. Por otra parte, la Fundación fue objeto de promoción en 11 ferias nacionales y se distribuyeron más de 800 publicaciones impresas. Asimismo, los CEN ayudaron a organizar diversos seminarios de la Fundación.

## Aumentar el diálogo

### Conferencias y actos

En 2005, la Fundación fue invitada a participar en más de 160 actos externos. Su personal participó en 95 actos de este tipo y desempeñó un papel activo en 66, en los que realizó presentaciones, presidió reuniones y participó en seminarios.

Por otra parte, la Fundación organizó 71 actos, de los cuales un 82% tuvo lugar en la antigua UE 15 (en su mayoría, en Irlanda y Bruselas), un 10% en los nuevos Estados miembros y, gracias a la financiación de Phare, un 8% en los países en vías de adhesión y candidatos. En total, participaron en las reuniones propias de la Fundación 2 126 responsables políticos, interlocutores sociales, asesores, expertos y representantes de las instituciones europeas.

### Visitas a la Fundación

Las visitas a la Fundación constituyen otra forma de fomentar el interés por su labor. En 2005 visitaron la Fundación 36 grupos, con un total de 239 participantes. Un reducido número de ellos (por ejemplo, políticos y embajadores) fueron invitados por la Dirección; otros efectuaron la visita por iniciativa propia. Los grupos estaban formados fundamentalmente por representantes de los gobiernos y los interlocutores sociales y procedían en su mayoría de países nórdicos, Alemania y Austria. Cinco de los grupos estaban integrados por investigadores. También se recibió la visita de un nutrido grupo de estudiantes franceses, así como de algunas ONG. Se diseñó un programa personalizado para cada grupo, constituido por una serie de presentaciones a cargo del personal de la Fundación y por un debate de seguimiento.

### Serie de seminarios de la Fundación

La serie de seminarios de la Fundación continuó en 2005 con dos temas de debate, a saber, la edad y el trabajo y la organización del trabajo flexible.

El objetivo de la serie es potenciar el conocimiento mutuo de las situaciones nacionales, promover la sensibilización respecto a la política europea, fomentar la puesta en común de experiencias y facilitar la creación de redes. Las evaluaciones de los seminarios han sido positivas; en particular, ha sido muy valorada, tanto a escala nacional como internacional, la oportunidad de un examen tripartito de diversas cuestiones entre representantes de los sindicatos, las organizaciones patronales y los gobiernos.

### Seminarios de la Red de Empresas del EMCC

En 2002, el EMCC puso en marcha su serie de seminarios de la Red de Empresas, con objeto de fomentar el conocimiento de la realidad del cambio industrial a escala empresarial y facilitar el intercambio de experiencias y el debate *inter pares* entre profesionales. En 2005, se organizaron tres seminarios, con la participación de un total de 140 directivos de empresas, representantes de sindicatos, comités de empresa, organizaciones de investigación y autoridades públicas de los Estados miembros de la UE y de los países en vías de adhesión. La estructura de los seminarios sigue siendo la misma que en años anteriores, a saber, una introducción a cargo de un experto, seguida de cuatro presentaciones

de estudios de casos en las que directivos o representantes de los trabajadores esbozan la experiencia de su compañía, seleccionada en función de las respuestas innovadoras o eficaces dadas a problemas comunes. Las representaciones van seguidas por un debate en sesiones plenarias y grupos de trabajo.

Los temas abordados en los seminarios fueron:

- '*Offshore outsourcing of business services – threat or opportunity?*' (Subcontratación de servicios empresariales: ¿amenaza u oportunidad?): en este seminario se examinaron la logística y los procesos que subyacen a la estrategia corporativa de traslado de puestos de trabajo de prestación de servicios a diversos lugares del planeta;
- '*Workplace innovation – fostering productivity and quality of work*' (Innovación en el lugar de trabajo: fomento de la productividad y de la calidad del trabajo): en este seminario se examinó el papel de los modelos de organización del trabajo innovadores que permiten a las empresas alcanzar niveles de rendimiento superiores y contribuyen a la capacitación de los trabajadores;
- '*Business creation as a result of restructuring processes*' (Creación de empresas como resultado de procesos de reestructuración): este seminario se centró en los planteamientos de reestructuración innovadores que generan puestos de trabajo y contribuyen a la creación de nuevas empresas por parte de los trabajadores.

## Productos informativos

### Nuevas publicaciones

El primer número de la primera revista bianual de la Fundación, denominada *Foundation Focus*, se publicó en octubre de 2005. En cada número se abordará un tema de gran importancia social y económica en la Unión Europea y se publicará un conjunto de artículos sobre los distintos aspectos del tema seleccionado.

En el primer número se consideró la cuestión de la reestructuración industrial y se incluyó una revisión de la Comunicación de la Comisión de marzo de 2005. Entre los asuntos tratados figuraron las tendencias en materia de pérdida y creación de empleo en Europa, la respuesta de los trabajadores a las iniciativas de reestructuración y el uso eficaz de las iniciativas de capital social en zonas desfavorecidas. En un último apartado, se hizo hincapié en dos sectores (la industria de la automoción y el sector de los servicios empresariales) y en la presentación de las estrategias formuladas en respuesta a los retos de la reestructuración.

En total, se publicaron en formato impreso o en la *web* 178 artículos en lengua original, lo que representa un aumento del 10% respecto a la producción de 2004. En dicha cifra se incluyen 150 informes y 17 artículos corporativos, informativos o promocionales. Si se incluyen las publicaciones traducidas, el total de 2005 asciende a 332.

Otro de los productos informativos presentados en 2005 y uno de los más elogiados fue el Diccionario europeo de las relaciones laborales, presentado en una ceremonia celebrada en Bruselas en la que pronunciaron discursos el Comisario Špidla y los representantes de la UNICE, la CES y diversos gobiernos nacionales.

### Uso del sitio web de la Fundación

En 2005, se registró un aumento del 25% de las sesiones de usuario de las páginas *web* de la Fundación respecto a 2004. Eurofound, sitio *web* principal, consiguió un aumento del 33%, con lo que se elevó el total a 1 900 000 usuarios; las visitas al EIRO se elevaron a un 11%, hasta alcanzar la cifra de 2 341 177.

Sitio <i>web</i>	Sesiones de usuario en 2005	Aumento respecto a 2004
Eurofound	1 957 089	33%
EIRO	2 341 177	11%
EMCC	337 537	133%

Una razón de este éxito fue el nuevo diseño del sitio web de Eurofound. Se introdujo una estructura informativa basada en temas y se permitió un acceso más sencillo a los datos, agrupados por países, sectores y lenguas. Entre los nuevos productos de Internet introducidos en 2005 figuran los siguientes:

- la base de datos sobre la calidad de vida EurLIFE, que permite acceder fácilmente a diversos indicadores relativos a las condiciones de vida y ofrece a los usuarios la posibilidad de elaborar cuadros y gráficos en función de sus respectivas necesidades;
- el Diccionario europeo de las relaciones laborales en línea;
- una recopilación de estudios de casos sobre la gestión de la edad en el lugar de trabajo.

Es demasiado pronto para prever el efecto de estos productos en el número global de sesiones de usuario.

Asimismo, se llevaron a cabo encuestas de usuario y evaluaciones de expertos de los sitios *web* del EIRO y el EMCC, que dieron lugar a recomendaciones de mejora como, por ejemplo, el perfeccionamiento de la funcionalidad de búsqueda y la puesta a disposición de informes más breves y claros y un mayor número de gráficos. Se han llevado a cabo ya algunos cambios, mientras que otros, incluida la nueva función de búsqueda, se realizarán en 2006.

Otras mejoras del sitio *web* en 2006 incluyen la fusión de los tres sitios de Internet específicos del EIRO, el EMCC y Eurofound en un solo sitio de la Fundación.

#### **La campaña de la Encuesta europea sobre la calidad de vida**

La campaña de la Encuesta europea sobre la calidad de vida comenzó en 2004 y continuó durante el pasado ejercicio. A lo largo del año, se publicaron tres informes pormenorizados y se puso en marcha la base de datos EurLIFE en junio, junto con el sitio web nuevamente diseñado de la Fundación.

Dicha Encuesta fue, asimismo, objeto de presentaciones en las seis visitas nacionales realizadas en 2005. En cada una de ellas, las actividades de prensa, destinadas a poner de relieve la labor de la Fundación desde una perspectiva nacional, dieron lugar a una buena cobertura en los medios de comunicación. En total, se llegó a unos 7,5 millones de personas a través de los medios escritos, la radio y la televisión durante las seis visitas efectuadas en 2005. Desde la puesta en marcha de la campaña itinerante de visitas nacionales en 2004, el mensaje de la Fundación se ha transmitido a más de 14,3 millones de personas a través de los distintos medios de comunicación.

Además de destacar la labor de la Fundación, la campaña itinerante constituye una valiosa oportunidad para que su personal se encuentre y celebre reuniones bilaterales con los interlocutores de la institución.

## En primer plano

### Fomento del diálogo

El proyecto de la serie de seminarios de la Fundación continuó en 2005, tras la información de referencia positiva obtenida respecto a la fase experimental de 2004. Se organizaron dos seminarios: el primero, «*Age and work: connecting the generations*» (Edad y trabajo: establecer un vínculo entre las generaciones), supuso la culminación de la serie de 2004, mientras que el segundo, denominado «*Towards a sustainable and flexible work organisation*» (Hacia una organización del trabajo sostenible y flexible), abordó un nuevo tema. En el seminario sobre la edad y el trabajo se examinaron aspectos fundamentales de la agenda política y social, como la promoción del acceso al mercado de trabajo de los trabajadores de edad avanzada, el apoyo al «envejecimiento activo» y la mejora del aprendizaje permanente y la empleabilidad. En el seminario sobre la flexibilidad de la organización del trabajo se trató este tema desde el punto de vista de la organización del tiempo y del trabajo.

El objetivo de la serie de seminarios es brindar oportunidades para la puesta en común de conocimientos que faciliten una mejora del proceso de toma de decisiones en el ámbito de la política social europea y que ayude a los agentes sociales a escala nacional a alcanzar los objetivos de la Agenda de Lisboa. La creación de redes, la puesta en común de experiencias nacionales y el fomento del conocimiento de las prioridades de las políticas europeas constituyen componentes primordiales de la estrategia. En 2005, la estructura no varió respecto a las series anteriores: visión de conjunto de las políticas de la UE y de la labor de la Fundación, presentación de situaciones nacionales, examen de diversos ejemplos de empresas y realización de una ponencia sobre la cuestión a cargo de un experto.

La estructura tripartita, caracterizada por la participación de representantes de los interlocutores sociales, los gobiernos nacionales y la Comisión Europea, se considera un factor importante para el éxito de la serie de 2005. Se valoró la oportunidad de debatir cuestiones entre las distintas partes interesadas, tanto a escala nacional como internacional. Se concedió a los participantes tiempo suficiente para desarrollar conjuntamente un enfoque metodológico, constituir una red y establecer contactos informales.

En 2006, la serie de seminarios de la Fundación continuará en el marco de sus actividades en curso y el tema tratado en esta ocasión será la empleabilidad y la flexiseguridad (flexibilidad más seguridad). Se dará continuidad a la estrategia de comunicación empleada en la serie de 2005, ofreciéndose una página web dedicada específicamente a los participantes y facilitándose información acerca de los seminarios y las aportaciones de los ponentes en el sitio de la Fundación en Internet.

<http://www.eurofound.eu.int/events/fss.htm>

# 4

## Evaluar nuestra contribución

La eficacia de la Fundación y su influencia en las condiciones de vida y de trabajo de los ciudadanos europeos revisten una gran importancia para las principales partes interesadas de la Fundación, sus audiencias destinatarias y, evidentemente, los miembros de su personal; saber que la labor que uno realiza es útil e influyente motiva un afán continuo por alcanzar la excelencia.

El mandato de la Fundación consiste en contribuir a la planificación y el diseño de unas mejores condiciones de vida y de trabajo en Europa. La Fundación quiere ser un actor clave en este ámbito, es decir, un centro de conocimiento especializado a escala tanto europea como internacional.

Dentro del espíritu actual de fomento de la asunción de responsabilidades, la investigación debe demostrar su rentabilidad y sus efectos. La medición de los efectos de la labor de la Fundación constituye, en parte, una tarea de evaluación y en parte una tarea de seguimiento. En 2006, y en el marco de su programa de evaluación sistemática, la Fundación encargará una evaluación corporativa externa de su labor y su eficacia.

El seguimiento efectivo de los efectos de la labor de la Fundación exige el registro de su utilización por parte de las audiencias destinatarias. Estas «pruebas significativas de uso» constituyen el elemento fundamental del sistema aplicado por la Fundación para el seguimiento y la supervisión de los efectos de su actuación. De este modo, la Fundación puede determinar si su trabajo alcanza a sus grupos destinatarios, así como el modo en que éstos lo utilizan.

En 2005, la Fundación imprimió un fuerte avance a su contribución a la política y la legislación comunitarias, en gran parte debido al conocimiento que posee del carácter de los vínculos existentes entre la investigación y la información, así como de las necesidades e intereses de los responsables políticos. Con todo, es necesario avanzar en el conocimiento de la interacción entre la investigación y las políticas. La Fundación procurará desarrollar sus mecanismos de medición de los efectos de la investigación sobre las políticas y de creación de oportunidades para la vinculación activa entre aquélla y éstas.

La Fundación ha identificado cuatro indicadores principales para evaluar el uso significativo de su labor y sus actividades. Se abordan a continuación.

### **A escala europea**

La contribución al proceso de formulación de políticas a escala de la UE constituye un objetivo estratégico prioritario para la Fundación. Esta labor comprende el suministro de información personalizada, de datos fiables y de análisis fundados a diversas audiencias dedicadas a la elaboración de políticas.

El ejercicio de 2005 fue muy fructífero desde el punto de vista del aumento de la visibilidad de la Fundación y del reconocimiento positivo de ésta por parte de los distintos interlocutores a escala de la UE, así como de la eficacia de su aportación al proceso legislativo de la Unión.

En el proceso de elaboración legislativa y de preparación de documentos sobre políticas a escala de la UE, el número de referencias, de citas y de menciones directas (49 en total) al trabajo de la Fundación aumentó en un 150%.

En 2005, la labor de la Fundación fue objeto de reconocimiento en varios ámbitos a escala de la UE:

- los temas recogidos en los documentos sobre políticas de la UE que se basaron en los conocimientos especializados y los productos de la Fundación fueron los relativos a empleo y las condiciones de trabajo, la reestructuración, las cuestiones de género, el diálogo social y el cambio demográfico; el «vencedor» temático de 2005 fue el EMCC y, en particular, el Observatorio Europeo de la Reestructuración (ERM), cuya visibilidad ha aumentado de manera significativa entre todos los interlocutores;
- en la comunicación de la Comisión sobre «Reestructuraciones y empleo», se pide explícitamente que la Fundación y el EMCC desarrollen herramientas de análisis cuantitativo y cualitativo y de seguimiento de las reestructuraciones, lo que permitirá sentar mejores bases para el debate público sobre las reestructuraciones y las deslocalizaciones;
- la utilidad de los datos y hallazgos del ERM fue reconocida en la reunión ministerial informal del Consejo Europeo sobre reestructuración, celebrada durante la Presidencia luxemburguesa;
- en su Resolución titulada «Reforzar la competitividad europea: consecuencias de las transformaciones industriales en la política y en el papel de las PYME», el Parlamento Europeo pide a la Comisión que encargue a un grupo de expertos la elaboración de un informe dirigido al Consejo Europeo, que se base en buena medida en los conocimientos especializados de la Fundación y el EMCC en materia de reestructuración y diálogo social;
- la presentación de la Fundación en la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo sobre el tema «*Demographic change in a life course perspective*» (El cambio demográfico desde la perspectiva del curso de la vida) fue fundamental para que las recomendaciones de la Fundación fueran consideradas por algunos diputados al PE; como consecuencia de ello, se modificó el informe del Parlamento Europeo relativo al Libro Verde de la Comisión sobre el cambio demográfico.

## Cobertura mediática

La estrategia anticipativa de la Fundación en relación con la prensa, desarrollada a lo largo de cinco años y manifestada en la comunicación periódica con los periodistas en los foros socioeconómicos de toda Europa, garantiza que la labor y los hallazgos de la Fundación aparezcan con frecuencia en los medios de comunicación europeos. En 2005, se publicó un total de 37 comunicados de prensa en el marco de la labor de la Fundación en este terreno, lo que dio lugar a más de 800 artículos y a menciones en 10 espacios informativos de televisión, así como en 22 emisiones de radio en programas de noticias y de entrevistas.

Se celebraron unas 12 conferencias de prensa y sesiones informativas con periodistas en diversos lugares de toda la Unión Europea. Se registraron 180 consultas de periodistas a lo largo del ejercicio, cifra inferior a las 460 de 2004, que refleja la reorganización de la sala de prensa en el sitio web de la Fundación y sumejer acceso a la información.

La mayoría de artículos, entrevistas y emisiones en los que se aborda el trabajo de la Fundación son resultado fundamentalmente de las propias actividades de prensa de ésta, si bien cada vez utiliza más la labor de la Fundación como referencia. Tal es el resultado del esfuerzo continuo de la Fundación por convertirse en la principal fuente de conocimiento en Europa sobre el progreso socioeconómico.

El nuevo sistema de seguimiento de los medios de comunicación, que mide tanto el alcance como el tipo de cobertura de un artículo en un periódico, pone de relieve que la imagen, la labor y los hallazgos de la Fundación se han transmitido a unos 12 millones de personas a lo largo del año. En varias ocasiones, dicha labor ha sido recogida en las portadas de importantes diarios, como *Le Monde* en Francia, *Aamulehti* en Finlandia, *Mlada Fronta Dnes* en la República Checa y

*Wirtschaftblatt* en Austria. Cada vez es mayor el número de editoriales y columnas de opinión en que se cita, asimismo, el trabajo de la Fundación.

Han revestido especial importancia para el aumento de la cobertura de la Fundación y su labor en los medios de comunicación las actividades de prensa realizadas con ocasión de las visitas nacionales a Austria, Hungría, España, Eslovenia, Irlanda y Suecia.

## Invitaciones a actos externos

Los miembros del personal de la Fundación participaron en 95 actos externos en 2005, interviniendo en 66 ocasiones como ponentes o presidentes de sesiones de conferencias. De todas estas actividades, unas 25 fueron organizadas por la Comisión Europea, el Parlamento Europeo, el Consejo de Ministros y Eurostat; 12 fueron organizadas por ministerios federales y el resto por grupos de interlocutores sociales, ONG e institutos de investigación. En el cuadro que figura a continuación, se desglosan los actos por temas.

Temas de los actos externos a los que asistieron miembros del personal de la Fundación

Temas	Número de actos
Todos los temas	12
Relaciones laborales y cooperación	21
Cohesión social	26
Empleo y condiciones de trabajo	9
Equilibrio entre la vida laboral y la familiar	11
Empleo y relaciones laborales combinados	3
Reestructuración	13

## Citas académicas

Gran parte de la labor de la Fundación, al tratarse de investigaciones en el campo de las ciencias sociales encaminadas a la formulación de políticas, llega a través de diarios y artículos al ámbito académico, en el que puede desempeñar un papel en el desarrollo de ideas y el fomento de la investigación.

La Fundación registra tanto el número de citas como el número de publicaciones diferentes en que aparecen. Puesto que resulta imposible garantizar que se han localizado todas las citas, la cifra total se expresa en todo caso como un número mínimo. La práctica habitual consiste en registrar las citas correspondientes a dos años, puesto que existe un desfase temporal entre la publicación del estudio y su distribución en los canales generales de las publicaciones externas. Es importante, asimismo, conocer con qué frecuencia se citan los trabajos de investigación de la Fundación en los principales diarios.

### Citas en revistas especializadas

En 2004 y 2005, los estudios de la Fundación se citaron en al menos 350 artículos publicados en 220 revistas especializadas, catalogadas en las bases de datos que siguen: *Scopus*, *Social Sciences Citation Index*, *PsycLIT*, *Econlit*, *CSA Sociological Abstracts*, *CSA Worldwide Political Science Abstracts* y *Emerald Management Reviews*.

La labor de la Fundación se citó en más publicaciones que las 14 aquí enumeradas, pero sólo se incluyen aquéllas en las que aparecieron más de cuatro citas de dicha labor durante el bienio 2004–2005 considerado.

Revistas especializadas en las que se citó el trabajo de la Fundación en cuatro o más ocasiones en 2004–2005

Revista	Número de citas
<i>European Journal of Industrial Relations</i>	12
<i>International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations</i>	11
<i>Industrial Relations Journal</i>	11
<i>Economic and Industrial Democracy</i>	10
<i>Work, Employment and Society</i>	8
<i>Social Science and Medicine</i>	7
<i>Journal of Occupational and Environmental Medicine</i>	6
<i>British Journal of Industrial Relations</i>	5
<i>Employee Relations</i>	5
<i>European Journal of Work and Organizational Psychology</i>	5
<i>Foresight</i>	5
<i>Journal of Occupational Health Psychology</i>	5
<i>International Journal of Human Resource Management</i>	4
<i>International Journal of Occupational and Environmental Health</i>	4

### Ámbitos académicos principales

Otra forma de medir el impacto de la Fundación en el ámbito académico consiste en utilizar los factores de impacto del ISI, constituidos por 54 categorías del campo de las ciencias sociales. Estas categorías indican la amplitud, profundidad y calidad de las publicaciones en las que se ha citado el trabajo de la Fundación. Los factores de impacto del ISI de 2004, publicados en el verano de 2005, pusieron de relieve que los estudios de la Fundación se citaron en 24 de las 54 categorías.

Las citas más frecuentes se dieron en las principales revistas en las cuatro categorías siguientes: relaciones laborales y empleo; salud pública, salud ambiental y salud en el trabajo; psicología aplicada, y sociología.

# 5

## Actos principales en 2005

### Condiciones de vida

**Work-life balance: the strategic perspective (Equilibrio entre la vida laboral y la familiar: la perspectiva estratégica)**

8 de marzo, Copenhague, Dinamarca

Organizado por el CBAF (Centro para el equilibrio entre la vida laboral y la familiar)

Ponente: Henrik Litske.

**Confronting demographic change: a new solidarity between generations (Frente a los cambios demográficos, una nueva solidaridad entre generaciones)**

11 y 12 de julio, Bruselas, Bélgica

Comisión Europea

Ponente: Hubert Krieger.

**Intergrupo en materia de envejecimiento del Parlamento Europeo**

20 de septiembre, Bruselas, Bélgica

Ponente: Gerlinde Ziniel.

**European Federation of Older Persons: 18th international congress (Federación europea de mayores: XVII Congreso internacional)**

30 de septiembre y 1 de octubre, Liubliana, Eslovenia

Organizado por el EURAG

Presidente del grupo del seminario: Robert Anderson.

### Relaciones laborales

**Social dialogue and industrial change (Diálogo social y cambio industrial)**

24 de febrero, Bruselas, Bélgica

Seminario EESC- CCMI

Ponente: Isabella Biletta

**Prevention and resolution of conflicts (Prevención y resolución de conflictos)**

22 y 23 de abril, Sofía, Bulgaria

Conferencia de la CES

Ponente: Timo Kauppinen

**European social dialogue seminar on undeclared work (Seminario del diálogo social europeo sobre el trabajo no declarado)**

19 de septiembre, Bruselas, Bélgica

Seminario conjunto CES/UNICE

Ponente: Isabella Biletta

**Employee involvement in a globalising world (Participación de los trabajadores en un mundo en proceso de globalización)**

14 y 15 de octubre, Francfort, Alemania

Simposio internacional

Ponente: Stavroula Demetriades

**Social dialogue: different voices, common vision (Diálogo social: voces diferentes, una visión común)**

17 de noviembre, Londres, Reino Unido

Ministerio de Comercio e Industria, Reino Unido

Conferencia celebrada en el marco las actividades organizadas por la Presidencia británica de la UE

Ponente: Timo Kauppinen

**Industrial relations in the EU, Japan and USA (Relaciones laborales en la UE, Japón y Estados Unidos)**

24 y 25 de noviembre, Londres, Reino Unido

Seminario del EIRO

Ponentes: Isabella Biletta, David Foden, Stavroula Demetriades

**Condiciones de trabajo**

**Joint ECE/ILO/Eurostat seminar on the quality of work (Seminario conjunto de la CEE/OIT/Eurostat sobre la calidad del trabajo)**

11 a 13 de mayo, Ginebra, Suiza

CEE/OIT/Eurostat

Ponente: Greet Vermeylen.

**Review on harassment/violence at the workplace (Revisión del acoso y otras formas de violencia en el lugar de trabajo)**

12 de mayo, Bruselas, Bélgica

Seminario conjunto de los interlocutores sociales de la UE sobre el acoso y otras formas de violencia en el lugar de trabajo

Ponente: John Hurley.

**Training and employability (Formación y empleabilidad)**

21 y 22 de junio, Luxemburgo

Iniciativa conjunta del EWCO y la Presidencia luxemburguesa de la UE

Ponentes: Willy Buschak, Jean-Michel Miller, Bernard Housett, John Hurley y Greet Vermeylen.

**1st international European Survey Research Association conference (Primera conferencia internacional de la European Survey Research Association)**

18 a 22 de julio, Barcelona, España

European Survey Research Association

Ponente: Enrique Fernández.

**High performance workplaces: because people mean business (Lugares de trabajo de alto rendimiento: cuando el personal va en serio)**

15 de septiembre, Londres, Reino Unido

Ministerio de Comercio e Industria, Reino Unido

Ponente: Enrique Fernández.

**Successes, paradoxes and shortcomings: experiences with recent HRM-reform in the public services (Éxitos, paradojas y defectos: experiencias con la gestión de los recursos humanos – reforma de los servicios públicos)**

26 y 27 de septiembre, Maastricht, Países Bajos

Seminario del EIPA

Ponente: Jean-Michel Miller.

## **Observatorio Europeo del Cambio**

### **The internationalisation of employment: a challenge for a fair globalisation (La internacionalización del empleo: un reto para una globalización justa)**

11 y 12 de abril, Annecy, Francia

OIT/Ministerio de Trabajo, Empleo y Cohesión Social de Francia

Ponente: Barbara Gerstenberger.

### **Plenary meeting of the sectoral social dialogue committee of the fishing industry (Sesión plenaria del Comité para el diálogo social sectorial de la industria pesquera)**

14 de octubre, Bruselas, Bélgica

Ponente: Torsten Müller.

### **1st international conference of MIRE (Managing Innovative Restructuring in Europe) (Primera conferencia internacional de MIRE – Gestión de la reestructuración innovadora en Europa)**

7 y 8 de diciembre, París, Francia

MIRE

Ponente: Donald Storrie.

### **Employment in a time of change – technology, location and environment (Empleo en una época de cambio: tecnología, ubicación y medio ambiente)**

7 y 8 de diciembre, Bruselas, Bélgica

Grupo Socialista del Parlamento Europeo

Ponente: Barbara Gerstenberger.

## **Generales**

### **Unity beyond differences: the need for an integrated labour inspection system (La unidad más allá de las diferencias: la necesidad de un sistema integrado de inspección del trabajo)**

9 a 11 de marzo, Mondorf-les-Bains, Luxemburgo

OIT/Presidencia luxemburguesa de la UE

Ponente: Willy Buschak.

### **New perspectives of social policy (Nuevas perspectivas de la política social)**

8 de abril, Baden, Austria

Cámara Federal de Trabajo de Austria

Ponente: Willy Buschak (discurso de apertura).

### **What's new in the EU?: European information 2005 (¿Qué hay de nuevo en la UE?: información europea 2005)**

14 y 15 de abril, Londres, Reino Unido

Asociación Europea de la Información (XIV Conferencia anual)

Ponente: Elisabeth Lagerlöf.

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

**Informe Anual 2005**

2006 – 31pp.– 21 x 29.7cm