



Documento de programación 2021–2024

Hacia la recuperación y la resiliencia



**Documento de programación 2021-2024: Hacia la
recuperación y la resiliencia**

Cuando se cite el presente informe, se ruega utilizar el siguiente texto:

Eurofound (2020), *Documento de programación 2021–2024: Hacia la recuperación y la resiliencia*, Dublín.

El presente documento incluye el programa de trabajo plurianual de Eurofound para 2021-2024. El *Documento de programación 2021–2024: Hacia la recuperación y la resiliencia* completo, incluidos el programa de trabajo para 2021 y sus anexos, está disponible en inglés, francés y alemán. Puede consultarse en línea en <http://eurofound.link/ef20029>.

© Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), 2020.

Reproducción autorizada, con indicación de la fuente bibliográfica.

Para cualquier uso o reproducción de fotografías u otro material que no esté sometido a derechos de autor de Eurofound, deberá solicitarse directamente autorización a los titulares de los derechos de autor.

Imágenes de portada: © Ndabcreativity, pikselstock, Gorodenkoff/Adobe Stock; Fotoluminate LLC/Shutterstock

Cualquier consulta relacionada con los derechos de autor deberá dirigirse por escrito a la siguiente dirección: copyright@eurofound.europa.eu

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) es una agencia tripartita de la Unión Europea creada en 1975. Su función es aportar conocimientos en el ámbito de las políticas sociales y laborales de conformidad con el Reglamento (UE) 2019/127.

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

Teléfono: (+353 1) 204 31 00

Correo electrónico: information@eurofound.europa.eu

Sitio web: www.eurofound.europa.eu

Índice

Abreviaturas utilizadas en el presente documento	6
Preámbulo.....	8
Declaración de misión.....	9
I. Contexto general para el periodo 2021-2024.....	10
Introducción.....	10
Contexto político.....	11
Contexto institucional.....	14
II. Programa de trabajo plurianual.....	15
Introducción.....	15
1. Objetivos plurianuales	16
2. Actividades operativas.....	18
3. Actividades horizontales.....	35
4. Enfoque de la aplicación.....	38
5. Perspectiva de los recursos humanos y financieros: Programación de recursos para el periodo 2021-2024	40

Abreviaturas utilizadas en el presente documento

ALE	Autoridad Laboral Europea
Cedefop	Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional
CEF	Comité Económico y Financiero
COEM	Comité de Empleo
CPS	Comité de Protección Social
ECS	Encuesta Europea de Empresas
EEE	Espacio Económico Europeo
EIGE	Instituto Europeo de la Igualdad de Género
EPMS	Sistema de seguimiento del rendimiento de Eurofound
EPSO	Oficina Europea de Selección de Personal
EQLS	Encuesta europea sobre calidad de vida
ERM	Observatorio Europeo de la Reestructuración
ETAO	Encuestas telefónicas asistidas por ordenador
ETF	Fundación Europea de Formación
EU-OSHA	Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo
Eurofound	Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo
EU-SILC	Estadísticas comunitarias sobre la renta y las condiciones de vida
EWCS	Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo
FEAG	Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización
FRA	Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

FSE	Fondo Social Europeo
IA	Inteligencia artificial
JRC	Centro Común de Investigación
KPI	Indicador clave de rendimiento
LRE	Lista de reserva electrónica
MFP	Marco financiero plurianual
NGEU	<i>Next Generation EU</i> (Instrumento de Recuperación de la Unión Europea)
Ninis	Personas que ni estudian, ni trabajan ni reciben formación
OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
OEE	Observatorio Europeo del Empleo
OIT	Organización Internacional del Trabajo
REP	Recomendaciones específicas por país
TIC	Tecnología de la información y las comunicaciones

Preámbulo

En el momento de redactar este documento de programación (noviembre de 2020), Europa sigue bajo el impacto de la pandemia de coronavirus (COVID-19) y de las medidas restrictivas adoptadas para combatir la expansión del virus. La UE está experimentando su peor crisis sanitaria, económica y social desde la Segunda Guerra Mundial. Se están movilizando medidas de apoyo sin precedentes para hacer frente a la magnitud de la enfermedad y a sus repercusiones, y la UE está lanzando el paquete de inversiones más ambicioso de su historia. Se prevé que los años venideros, que se tratan en el presente documento de programación 2021-2024, se dediquen a la aplicación de políticas dirigidas a superar los riesgos sanitarios y a sentar las bases de una recuperación inclusiva que genere crecimiento y empleo. Asimismo, será el momento de abordar los numerosos retos surgidos en los ámbitos social, laboral y de empleo, incluida la transición a una sociedad digital y sin emisión de carbono.

También son complicados los cruciales y continuos acontecimientos políticos a los que se enfrenta una Unión Europea que trata de asegurar un contexto justo y competitivo para todos aquellos que viven dentro de sus fronteras. Pese a las dificultades, la Agencia seguirá esforzándose en contribuir a la formulación de políticas eficaces que puedan conducir a la recuperación y la resiliencia con el objetivo de mejorar la calidad de vida y de trabajo para todos, lo que constituye una función y una ambición que ha mantenido durante más de cuatro decenios y que perduran en la actualidad. En colaboración con sus socios a nivel de la UE y nacional, el nuevo programa, que se asienta sobre el Reglamento de base, es la respuesta de Eurofound a las necesidades de los responsables de las políticas en su lucha contra los numerosos retos que surgen de este periodo único de cambio e incertidumbre.

Confiamos en que este programa de trabajo suponga una contribución positiva a quienes conforman la agenda política para mejorar las vidas y el trabajo de todos los europeos en este momento tan importante.

Juan Menéndez-Valdés

Director Ejecutivo

Declaración de misión

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) es una agencia tripartita de la Unión Europea.

Su Reglamento de base¹ establece que el objetivo de la Agencia es prestar apoyo a las instituciones y organismos de la Unión, a los Estados miembros y a los interlocutores sociales en la elaboración y aplicación de políticas relacionadas con las condiciones de vida y de trabajo, en la concepción de las políticas de empleo y en la promoción del diálogo entre los empresarios y los trabajadores. A tal efecto, Eurofound desarrollará y difundirá conocimientos, proporcionará datos y servicios, incluidas conclusiones basadas en trabajos de investigación, para la elaboración de políticas y facilitará la puesta en común de conocimientos entre la Unión Europea y los agentes nacionales.

La misión de Eurofound es ofrecer conocimientos para contribuir a la articulación de mejores políticas sociales y en materia de empleo y trabajo.

Nuestra visión es ser la principal fuente de conocimiento de Europa para la mejora de la vida y el trabajo.

¹ Reglamento (UE) 2019/127, de 16 de enero de 2019, del Parlamento Europeo y del Consejo, por el que se crea la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) y se deroga el Reglamento (CEE) 1365/75 del Consejo.

I. Contexto general para el periodo 2021-2024

Introducción

La redacción de este documento de programación tiene lugar en un contexto sin precedentes. Como el resto del mundo, la Unión Europea se ha visto gravemente afectada por la pandemia de COVID-19, con millones de casos en el Espacio Económico Europeo (EEE) y el Reino Unido y más de 200 000 muertes. Los Estados miembros de la Unión Europea han reaccionado introduciendo diversas restricciones y, al mismo tiempo, adoptando medidas de apoyo a las empresas y a los ciudadanos. Los interlocutores sociales han aportado una sólida contribución a los esfuerzos mediante, como negociar medidas de apoyo y garantizar que los lugares de trabajo sean seguros. Con una economía ya en desaceleración, la pandemia ha empujado a Europa a una repentina caracterizada por la más profunda contracción de la producción desde la Segunda Guerra Mundial. Las previsiones de verano de la Comisión Europea para el PIB de la UE apuntan a una contracción de un 8,3 % en 2020 y un crecimiento en torno al 5,8 % en 2021. La conmoción ha sido asimétrica y ha afectado a los diferentes países e industrias con diferente fuerza, profundidad y persistencia, lo que podría dar lugar a una recuperación desigual con diferencias mayores y más persistentes entre Estados miembros de la UE, sectores y grupos específicos. La crisis ha tenido repercusiones considerables en el mercado de trabajo europeo que han suscitado un aumento del desempleo, un importante incremento en la aceptación de trabajos de corta duración y un recurso sin precedentes al teletrabajo. Tras ocho años de disminución continua (del 11,4 % en 2013 al 6,5 % en febrero de 2020), el desempleo ha empezado a aumentar, las horas trabajadas han disminuido hasta un 25 % desde el primer y segundo trimestres de 2020 y la prevalencia de los sistemas de reducción de jornada en toda la UE ha impedido que se produzcan más pérdidas de empleo a gran escala. En junio de 2020 más de 42 millones de trabajadores habían solicitado reducciones de la jornada de trabajo, cifra que corresponde al 27 % de todos los empleados de la UE. Millones de trabajadores han teletrabajado desde el cierre de marzo de 2020 y muchos seguirán haciéndolo.² Las perspectivas económicas son inciertas, pues dependen de los picos recurrentes del brote, de la manera de aplicar las medidas de confinamiento y del apoyo y el impacto asimétrico en las industrias y los países. No cabe duda de que la crisis de la COVID-19 y sus secuelas traerán consigo cambios estructurales en el mercado de trabajo y su funcionamiento, así como en nuestra forma de vivir y de trabajar.

El impacto de la crisis de la COVID-19 podría agravar el acusado aumento de la percepción de inseguridad y la preocupación sobre las perspectivas de futuro, no solo entre los más marginados, sino también entre sectores más amplios de la sociedad, lo que daría lugar a muestras de división, desencanto y desconfianza con el sistema, y en particular en relación con la integración europea.

Por otra parte, los megaimpulsos del cambio estructural europeo siguen estando relacionados con la demografía, la tecnología, la globalización y el cambio climático. El cambio tecnológico continúa a buen ritmo y se ve acrecentado en cierta medida por la crisis de la COVID-19. La automatización, y en especial la habilitada por la inteligencia artificial (IA), destruirá y creará empleos y cambiará la naturaleza del trabajo. Eurofound ha demostrado que, si bien cabe esperar que la transición a una economía sin emisión de carbono cree más puestos de trabajo de los que destruya, también alterará

² Comisión Europea (2020), *Employment and social developments in Europe 2020*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

la estructura del empleo.³ A los grandes retos para la vida y el trabajo planteados por tal transición a la luz de los ambiciosos objetivos de la UE, cabría sumarles los desafíos surgidos a raíz de la crisis de la COVID-19.

Otro cambio estructural para la UE será la reducción de su tamaño de 28 a 27 Estados miembros. El año 2020 supondrá el final del periodo de transición del *Brexit* y el comienzo de una nueva relación entre la UE y el Reino Unido.

El cambio demográfico intensificará muchos de los retos actuales. Un envejecimiento de la población como el que se está produciendo en Europa, acentúa la escasez de mano de obra y los desajustes de capacidades y plantea problemas de atención médica (a largo plazo) y de sostenibilidad y adecuación de las pensiones. Se prevé que la población de África se duplique para 2050 (Perspectivas de la población mundial de las Naciones Unidas para 2017), y también es probable que otras regiones sigan siendo una fuente de migrantes. Es probable que esta combinación de escasez demográfica en la UE y auge demográfico en zonas vecinas al continente siga ejerciendo una gran presión en las corrientes migratorias y la capacidad de integración de las sociedades y los lugares de trabajo en Europa, lo que a su vez podría crear problemas para la cohesión de la UE. El cambio estructural conlleva muchos desafíos para el empleo y las condiciones de vida y de trabajo, pero también puede brindar una oportunidad de avanzar hacia una Europa más inclusiva, innovadora y sostenible.

Para comprender e influir así en estas importantes cuestiones, es necesario en primer lugar controlar la propia evolución de manera regular. Como se destaca en las conclusiones del Consejo Europeo celebrado del 17 al 21 de julio de 2020,⁴ es probable que la atención se siga centrando en las cuestiones relacionadas con la cohesión social y la convergencia hacia unas mejores condiciones de vida y de trabajo. También debe prestarse atención a garantizar que el ajuste del mercado de trabajo a los próximos cambios estructurales no solo mejore la competitividad y aumente el empleo, sino que además, como se afirma en la Declaración del Centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de junio de 2019, conduzca a «una transición justa a un futuro del trabajo que contribuya al desarrollo sostenible en sus dimensiones económica, social y ambiental».⁵ Es evidente que el impacto de la pandemia, las subsiguientes medidas de recuperación y las diversas transiciones habrán de tener cierto efecto distributivo asimétrico; sin embargo, es fundamental que esos efectos sean justos.

Contexto político

- Las instituciones de la UE se han movilizado para reaccionar ante las consecuencias sociales y económicas de la crisis de la COVID-19. En los ámbitos de especial interés para el mandato de Eurofound, el Consejo Europeo aprobó la activación de la cláusula general de salvaguardia del Pacto de Estabilidad y Crecimiento e indicó que es oportuna, temporal y específica, lo que permite a los Estados miembros adoptar todas las medidas necesarias para apoyar sus sistemas de protección sanitaria y social y proteger sus economías. En mayo de 2020, el Consejo aprobó

³ Eurofound (2019), *The future of manufacturing in Europe*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

⁴ El objetivo de la rúbrica 2 del marco financiero plurianual (MFP) 2021-2027 es aportar valor añadido de la UE fomentando la convergencia, apoyando la inversión, la creación de empleo y el crecimiento y ayudando a reducir las disparidades económicas, sociales y territoriales dentro de los Estados miembros y en toda Europa.

⁵ La Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo se aprobó en la 108ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra el 21 de junio de 2019.

el programa SURE, un plan temporal que podría proporcionar hasta 100 000 millones EUR en préstamos a los Estados Miembros que se enfrentan a aumentos repentinos y graves del gasto público nacional relacionados con sistemas nacionales de reducción de jornada y medidas similares, incluso para los trabajadores autónomos, o con algunas medidas sanitarias, en particular las aplicadas en el lugar de trabajo en respuesta a la crisis.

- En cuanto a los fondos de la UE, el 21 de julio de 2020 el Consejo Europeo adoptó un paquete de 1 824 300 millones EUR que combina el MFF y *Next Generation EU* (NGEU), un paquete destinado a apoyar la recuperación de la UE tras la pandemia de COVID-19 y a fomentar la inversión en las transiciones ecológicas y digitales. Por primera vez en la historia de la UE, la Comisión Europea pudo pedir prestados hasta 750 000 millones EUR en los mercados. Estos fondos están destinados a préstamos y subvenciones canalizados a través de los instrumentos y programas del MFF.
- Sin embargo, la estrategia de la UE a largo plazo no ha cambiado: el Consejo Europeo concluyó en julio de 2020 que «*Next Generation EU* y el MFP contribuirán a transformar la UE a través de sus principales políticas, en particular el Pacto Verde Europeo, la revolución digital y la resiliencia».
- La Unión Europea sigue ocupándose de las consecuencias del *Brexit*. En el verano de 2020, durante las negociaciones, el Consejo Europeo adoptó una reserva de adaptación al *Brexit* para apoyar a los Estados miembros y a los sectores económicos más afectados por este (5 000 millones EUR).
- El contexto político de la UE refleja estos retos a largo plazo, y la UE, sus Estados miembros y los interlocutores sociales comparten la ambición de mantener y mejorar los niveles de vida y de trabajo en Europa. La UE y los Estados miembros han adoptado o propuesto varias iniciativas en el contexto del pilar europeo de derechos sociales, la agenda estratégica del Consejo de la UE para 2019-2024 y las orientaciones políticas para la Comisión Europea 2019-2024. Por otra parte, los interlocutores sociales acompañan a diferentes niveles el proceso de transformación y, mediante el diálogo social, están bien situados para diseñar medidas y soluciones equilibradas que contribuyan al progreso económico y social.
- Tal como se anunció en la Comunicación de la CE «Una Europa social fuerte para unas transiciones justas» (COM(2020) 14 final) y en el programa de trabajo de la Comisión para 2021 (COM(2020) 690 final), en 2021 la Comisión Europea propondrá un plan de acción sobre el pilar europeo de derechos sociales que el Consejo Europeo adoptará durante la presidencia portuguesa de la UE. También propondrá una recomendación para una garantía infantil europea, una iniciativa sobre la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas en línea, una iniciativa sobre las cuentas de aprendizaje individual, un enfoque europeo de las microcredenciales, un plan de acción de economía social, una estrategia para los derechos de las personas con discapacidad, un nuevo marco estratégico para la salud y la seguridad en el trabajo y una comunicación sobre la visión a largo plazo de las zonas rurales. Según el Programa de trabajo de la Comisión ajustado para 2020, también habrá un libro verde sobre el envejecimiento.⁶ En 2020 ya se han puesto en marcha varias iniciativas, como una consulta a los interlocutores sociales sobre una posible acción que aborde los retos relacionados con los salarios mínimos justos en la Unión Europea, la Estrategia de la UE para la igualdad de género 2020-2025, el paquete de apoyo al empleo juvenil, el instrumento temporal SURE, la

⁶Programa de trabajo de la Comisión ajustado para 2020 - Anexo 1: Nuevas iniciativas.

Estrategia para la igualdad de las personas LGBTIQ, un marco estratégico de la UE para la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos después de 2020 y medidas vinculantes para la transparencia salarial.

- El Consejo Europeo ha mantenido su agenda estratégica para 2019-2024, aprobada el 20 de junio de 2019, en la que se establecen cuatro prioridades fundamentales: la protección de los ciudadanos y las libertades, el desarrollo de una base económica sólida y dinámica, la construcción de una Europa neutra desde el punto de vista climático, ecológica, justa y social y la promoción de los intereses y los valores europeos en la escena mundial. La agenda hace referencia a la revolución digital y a la IA. En lo que respecta a las cuestiones sociales, su objetivo es asegurarse de que nadie se quede atrás en la transición ecológica, la evolución tecnológica y la globalización, y pide la aplicación del pilar europeo de derechos sociales. Expresa su preocupación por las desigualdades, las divisiones generacionales, territoriales y educativas y las nuevas formas de exclusión, y pide que se ofrezcan oportunidades para todos, una protección social adecuada, mercados de trabajo inclusivos y cohesión. Las instituciones de la UE adoptarán la agenda estratégica como propia. En consonancia con la agenda estratégica del Consejo Europeo, el 16 de julio de 2019 Ursula von der Leyen, en calidad de candidata a la Presidencia de la Comisión Europea, presentó al Parlamento Europeo las orientaciones políticas para la Comisión Europea 2019-2024, organizadas en seis rúbricas: un Pacto Verde Europeo, una economía que funcione en pro de las personas, una Europa adaptada a la era digital, la protección de nuestro estilo de vida europeo, una Europa más fuerte en el mundo y un nuevo impulso a la democracia europea. El Pacto Verde Europeo adoptado en diciembre de 2019 pide que se garantice una transición justa para todos y propone un plan de acción para la economía circular y un nuevo Fondo de Transición Justa. En el documento «Una Europa adaptada a la era digital», propuesto en febrero de 2020, se mencionan las implicaciones éticas de la IA y un plan de acción de educación digital, entre otras iniciativas. En «Promoción de nuestro modo de vida europeo» se propone un nuevo pacto sobre migración y asilo. «Una Europa más fuerte en el mundo» contiene una propuesta para la inclusión en los acuerdos comerciales de un capítulo dedicado al desarrollo sostenible y a los más altos niveles de protección ambiental y social.
- Por último, el papel de los interlocutores sociales en la elaboración de soluciones que satisfagan las necesidades de los empleadores y los trabajadores es una consideración crucial en la labor de Eurofound. Según se consideró en la Declaración del Centenario de la OIT de junio de 2019, «la experiencia del siglo pasado ha confirmado que la acción continua y concertada de los gobiernos y de los representantes de los empleadores y de los trabajadores es esencial para alcanzar la justicia social y la democracia, así como para promover una paz universal y permanente». Además, el actual periodo de turbulencias conllevará una contribución continua de los interlocutores sociales en la negociación de medidas de apoyo, lo que garantiza los lugares de trabajo seguros y la gestión del derrumbe del mercado de trabajo por la crisis de la COVID-19. De acuerdo con su programa de trabajo conjunto para 2019-2021, los interlocutores sociales de la UE han aprobado un acuerdo marco autónomo sobre la digitalización y han organizado reuniones sobre el mercado de trabajo y los sistemas sociales centradas en las capacidades, las políticas activas del mercado de trabajo y el cuidado de los niños. También abordarán los aspectos psicosociales y los riesgos en el trabajo, el desarrollo de capacidades para un diálogo social más sólido y la economía circular. En un programa de trabajo conjunto posterior se acordarán nuevas actividades.

Contexto institucional

La actual propuesta de la Comisión para el MFP 2021-2027 establece una subvención general para Eurofound de 21 600 000 EUR en 2021, congelada en términos reales (si bien permite la compensación de la inflación anual) hasta 2027. Eurofound busca activamente oportunidades para reducir aún más los costes, aumentar la eficiencia y lograr mayores sinergias. Las perspectivas financieras pondrán a prueba la capacidad de Eurofound de cumplir su mandato en los niveles previstos, en particular en lo que respecta a la recopilación de datos y la vigilancia de las tendencias de las condiciones de vida y de trabajo. En este contexto, Eurofound tendrá que invertir en medidas alternativas para llevar a cabo sus tareas, como la selección de un número limitado de prioridades y la búsqueda de colaboración y asociaciones, principalmente con otras agencias e instituciones de la UE.

En términos más generales, en el enfoque de gestión basada en los resultados de las agencias de la UE, Eurofound se compromete a garantizar la sostenibilidad ecológica, social y financiera a largo plazo.

II. Programa de trabajo plurianual

Introducción

Las prioridades de Eurofound para 2021-2024 vienen determinadas por los retos clave para la cohesión social y las transiciones justas en el inestable entorno resultante de la crisis de la COVID-19, tal como se ha esbozado en el capítulo anterior. La Agencia se centra en cuestiones en las que puede aprovechar sus conocimientos especializados básicos en los ámbitos de las condiciones de trabajo, las relaciones laborales, el empleo y las condiciones de vida, para apoyar a las partes interesadas, aportando evidencias que puedan contribuir a su acción normativa.

El documento de programación 2021-2024 consta de seis ámbitos estratégicos que se aplicarán mediante las siguientes actividades operativas.

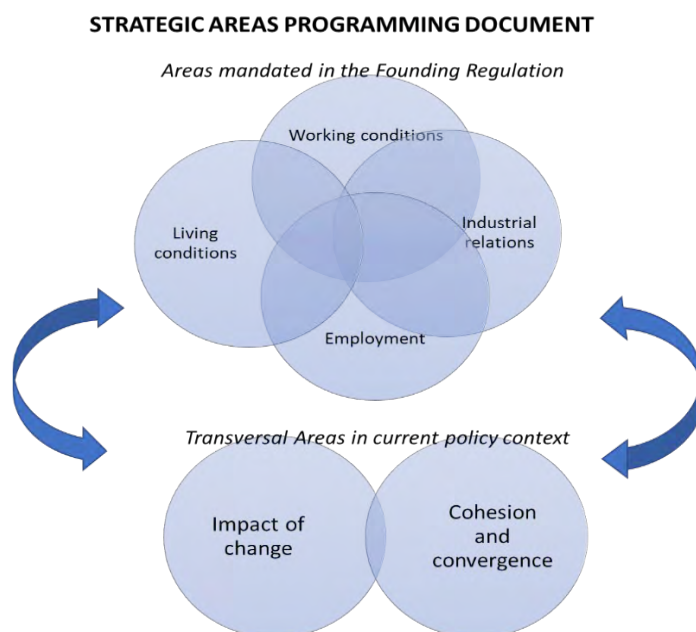
Los cuatro primeros son los que se estipulan en el Reglamento de base de la Agencia.⁷

1. **Condiciones de trabajo y trabajo sostenible:** proporcionar datos y análisis comparativos que se puedan utilizar para mejorar la calidad del trabajo y promover la sostenibilidad del trabajo a lo largo de la vida.
2. **Relaciones laborales y diálogo social:** funcionar como centro de conocimientos especializados para supervisar y analizar la evolución de las relaciones laborales y el diálogo social, promoviendo el diálogo entre los interlocutores sociales.
3. **Empleo y mercados de trabajo:** proporcionar conocimientos para identificar los cambios del mercado de trabajo y fundamentar las políticas de empleo con vistas a mejorar su funcionamiento y su inclusión.
4. **Condiciones y calidad de vida:** correlacionar y analizar los elementos clave para mejorar las condiciones de vida de las personas, incluida la información sobre su percepción de la calidad de vida y la sociedad.

Además, Eurofound abordará los retos normativos de dos actividades temáticas transversales.

5. **Previsión y gestión del impacto del cambio:** aportar datos fehacientes sobre los cambios estructurales, impulsados en gran medida por la digitalización y el cambio climático, pero también por la crisis de la COVID-19, que puedan ser útiles para garantizar transiciones justas que promuevan el empleo, las buenas condiciones de trabajo, la protección social y los derechos de los trabajadores y para mejorar la productividad laboral, la competitividad y la prosperidad.
6. **Promoción de la cohesión social y la convergencia:** contribuir al debate político sobre la equidad y comunicar las políticas destinadas a mejorar la cohesión social y promover la convergencia hacia mejores niveles de vida y de trabajo en la UE.

⁷ Artículo 1, apartado 2: Los objetivos de Eurofound serán aumentar y difundir los conocimientos para prestar apoyo a la Comisión, a otras instituciones y organismos de la Unión, a los Estados miembros y a los interlocutores sociales en la elaboración y aplicación de políticas destinadas a mejorar las condiciones de vida y de trabajo, en la concepción de las políticas de empleo y en la promoción del diálogo entre los empresarios y los trabajadores.



STRATEGIC AREAS PROGRAMMING DOCUMENT	DOCUMENTO DE PROGRAMACIÓN DE LOS ÁMBITOS ESTRATÉGICOS
<i>Areas mandated in the Founding Regulation</i>	<i>Ámbitos establecidos en el Reglamento de base</i>
Working conditions	Condiciones de trabajo
Industrial relations	Relaciones laborales
Employment	Empleo
Living conditions	Condiciones de vida
<i>Transversal Areas in current policy context</i>	<i>Ámbitos transversales en el contexto político actual</i>
Impact of change	Impacto del cambio
Cohesion and convergence	Cohesión y convergencia

En el análisis de estos ámbitos estratégicos se hará uso de las herramientas de control de Eurofound. Esto incluye las encuestas de Eurofound, que proporcionarán información valiosa sobre las actividades operativas anteriores. Además, dado que el contexto normativo está cambiando, Eurofound reservará cierta capacidad flexible para responder a las solicitudes *ad hoc* y a las nuevas necesidades de las partes interesadas durante el periodo de programación. En este contexto y para la ejecución del programa se incluyen dos actividades operativas adicionales:

7. **Gestión y desarrollo de encuestas**
8. **Respuesta a solicitudes de información *ad hoc***

Por último, este documento de programación se completa con dos actividades horizontales:

9. **Comunicación institucional**
10. **Gestión y desarrollo**

1. Objetivos plurianuales

El objetivo estratégico de Eurofound para el periodo de programación 2021-2024 es

Proporcionar conocimientos pertinentes desde el punto de vista científico, imparcial, oportuno y político que contribuyan a unas políticas mejor informadas para mejorar las condiciones de vida y de trabajo y reforzar la cohesión en una Europa cambiante.

La contribución de Eurofound en cada ámbito estratégico tiene por objetivo informar a los responsables de las políticas con el fin de:

- Mejorar la calidad del empleo y promover la sostenibilidad del trabajo a lo largo de la vida (condiciones de trabajo y trabajo sostenible).
- Promover el diálogo entre los interlocutores sociales (relaciones laborales y diálogo social).
- Mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo y la inclusión (empleo y mercados de trabajo).
- Mejorar la calidad de vida y la sociedad (condiciones y calidad de vida).
- Garantizar transiciones justas que promuevan el empleo, las buenas condiciones de trabajo, la protección social y los derechos de los trabajadores, mejorando al mismo tiempo la productividad, la competitividad y la prosperidad laborales (previsión y gestión del impacto del cambio).
- Mejorar la cohesión social y promover la convergencia hacia mejores niveles de vida y de trabajo (promoción de la cohesión social y la convergencia).

Como organismo de alto rendimiento, la Agencia hará un uso eficaz y eficiente de los recursos humanos y financieros mediante una buena gestión y el desarrollo continuo del personal.

Gestión del rendimiento

Eurofound está utilizando diversos instrumentos para supervisar y analizar su desempeño en el logro de los resultados previstos e informar sobre este.

Los indicadores clave de rendimiento (KPI) miden el rendimiento de Eurofound en los aspectos específicamente pertinentes para el logro de su objetivo estratégico corporativo. Estos KPI se complementan con métricas de aportaciones, productos y resultados. El análisis de los datos de rendimiento ayuda a la administración en la ejecución eficiente y eficaz del programa de actividades.

La información de retorno y las evaluaciones periódicas de las partes interesadas, incluidas las evaluaciones externas que llevará a cabo la Comisión Europea, profundizan en la comprensión de la medida en que las partes interesadas utilizan y valoran la calidad y la pertinencia de la labor y los conocimientos especializados de Eurofound.

Indicadores clave de rendimiento⁸

Indicadores de resultados

Pertinencia (y oportunidad) política de las contribuciones a la elaboración de políticas y al debate por medio de:

- La asimilación de la experiencia de Eurofound en los documentos de política a nivel europeo.
- El compromiso de Eurofound con las partes interesadas en las reuniones y eventos.
- La asimilación de los conocimientos de Eurofound a través de los medios de comunicación.

⁸ Su selección de indicadores clave de rendimiento e instrumentos de control se utiliza también para el desempeño del Director Ejecutivo, con arreglo al documento de trabajo de los servicios de la Comisión (2015).

- La asimilación y el compromiso con el conocimiento de Eurofound a través de su sitio web y otras plataformas corporativas.

Fiabilidad e independencia de los conocimientos proporcionados:

- Reconocimiento de la calidad científica de la investigación de Eurofound.

Indicadores de aportaciones y productos

Uso eficaz y eficiente de los recursos humanos y financieros indicado por:

- La ejecución presupuestaria.
- El uso eficiente de los puestos disponibles en el cuadro de efectivos.
- La ejecución del programa.

2. Actividades operativas

2.1 Actividad 1: Condiciones de trabajo y trabajo sostenible

Perspectiva plurianual

Resumen

En el periodo de programación 2021-2024, la Agencia seguirá supervisando la evolución de las condiciones de trabajo. Se evaluarán, en la medida de lo posible, los cambios a lo largo del tiempo y los progresos logrados en las diversas dimensiones de la calidad del empleo y se compararán las conclusiones correspondientes a diferentes países y grupos de trabajadores. Esto incluirá un análisis del impacto de la pandemia de COVID-19 en las condiciones de trabajo y en la calidad del empleo, especialmente en relación con los cambios experimentados en la organización del trabajo, como el teletrabajo, el trabajo por turnos y los lugares de trabajo adaptados. Las formas de empleo no estándar y los trabajadores autónomos serán objeto de una atención específica. Basándose en el concepto de trabajo sostenible desarrollado por Eurofound, la Agencia también proporcionará datos fehacientes sobre los factores que permiten a más trabajadores permanecer en el empleo durante más tiempo, las circunstancias que se deben mejorar y la manera de lograrlo.

Al principio del periodo de programación, Eurofound recopilará nuevos datos mediante la realización de una encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (EWCS). Como consecuencia de la crisis de la COVID-19, estos datos se recogerán mediante entrevistas telefónicas asistidas por ordenador (ETAO). Pese a este cambio con respecto a las entrevistas presenciales realizadas en las anteriores ediciones de la encuesta, Eurofound estará en condiciones de aportar datos comparativos sobre la calidad del empleo experimentada por los trabajadores en Europa en 2021⁹ utilizando el marco establecido de siete dimensiones de la calidad del empleo. Dado el cambio de modalidad en la realización de la encuesta, las posibilidades de analizar las tendencias a lo largo del tiempo serán limitadas, pero se explorarán.

⁹ Las siete dimensiones de la calidad del trabajo son el entorno físico, la intensidad del trabajo, la calidad del tiempo de trabajo, el entorno social, las competencias y la discreción, las perspectivas y los ingresos.

Sobre la base de la cooperación anterior, Eurofound estudiará la posibilidad de realizar conjuntamente con la OIT una segunda comparación de las condiciones de trabajo a nivel mundial durante el periodo de programación 2021-2024. También se llevarán a cabo análisis secundarios del conjunto de datos de 2021. Para un análisis más detallado de las condiciones de trabajo se podrían utilizar los datos de la Encuesta Europea de Empresas (ECS) 2019, de la que se podría prever una nueva edición en el futuro si se consigue establecer una cooperación con otros organismos y organizaciones.

El análisis de las condiciones de trabajo y la calidad del empleo se centrará específicamente en el impacto de la pandemia de COVID-19. Estudiará si los tipos de organización del trabajo o las pautas de trabajo que aumentaron sustancialmente durante 2020, como el teletrabajo, la adaptación de los lugares de trabajo, el trabajo por turnos o la redistribución, pero también la atención a las normas de salud y seguridad en el trabajo, han sido fenómenos temporales limitados a las situaciones de confinamiento o si estos «experimentos naturales» dan lugar a más cambios estructurales que afectan de manera sostenible al bienestar de los trabajadores. Se seguirá cooperando con la EU-OSHA en lo que respecta a la salud y la seguridad en el trabajo.

Se investigará el empleo por cuenta propia centrándose en la calidad del trabajo experimentada, pero también se estudiarán cuestiones de dependencia económica y autonomía, representación y protección social. Se tendrán en cuenta las formas de empleo no estándar en los ámbitos en los que surgen o aumentan las cuestiones políticas. También se abordarán en la actividad 5 (previsión y gestión del impacto del cambio) cuando haya nuevas formas de empleo relacionadas con los impulsores del cambio identificados que puedan tener consecuencias importantes en el empleo y las condiciones de trabajo y la protección social. Se estudiará si las instituciones laborales son adecuadas para asegurar el empleo en un mercado de trabajo flexible que garantice buenas condiciones de trabajo y protección.

La ambición de mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de los empleos también está vinculada a la necesidad de hacer frente a las consecuencias del cambio demográfico. El cambio demográfico, a saber, las bajas tasas de fecundidad y la mayor esperanza de vida, puede requerir la integración y la retención de más trabajadores en el mercado de trabajo durante más tiempo. A partir de sus investigaciones anteriores sobre los factores que conducen a un trabajo más sostenible, Eurofound podría examinar las condiciones de empleo y de trabajo de los trabajadores y las prácticas y políticas de las empresas más allá del lugar de trabajo que hayan demostrado su eficacia para aumentar la tasa de empleo de los trabajadores de más edad y/o prolongar la vida laboral.

En el contexto del enfoque a más largo plazo de las encuestas de Eurofound, un grupo director ha redactado y examinado un estudio de viabilidad en el que se exponen diversas hipótesis para la realización de las encuestas de la Agencia con perspectivas de futuro. Sobre la base del estudio y el debate, se ha decidido que la EWCS que Eurofound llevará a cabo en 2023 incluya preguntas sobre las condiciones de trabajo y de vida derivadas de la COVID-19. Los participantes en esta encuesta se seleccionan de manera presencial. A la mayoría de los participantes también se les entrevistará de manera presencial, para asegurar la comparabilidad de los resultados de la encuesta con los de ediciones anteriores de la EWCS. Para preparar la transición de las encuestas de Eurofound a un modo de administración de datos en línea, se seleccionará una submuestra aleatoria más pequeña de participantes que completará la entrevista en línea. De esta manera se podrán comparar las

respuestas a una selección de preguntas de la EWCS entre ambos modos de gestión. Además, se podrá estudiar el impacto del paso a un enfoque *push-to-web* en la eficiencia de la encuesta y la calidad de los datos. En el marco de esta encuesta de 2023, se pedirá a los participantes que respondan a una serie de cuestionarios de seguimiento en línea. Estos incluirán preguntas de la EWCS no formuladas en el cuestionario inicial, con lo que se aumentará la selección de variables para las que se pueden gestionar las rupturas de tendencia. Este elemento también permite comprobar la eficacia de la selección de los participantes en los cuestionarios de seguimiento, el impacto de las negativas iniciales a participar en dichos cuestionarios y el desgaste de la encuesta en cuanto a la composición de la muestra en una etapa posterior.

En las dos actividades temáticas transversales que tratan de las repercusiones del cambio (actividad 5) y de la cohesión social y la convergencia (actividad 6) se incluye un análisis más detallado de las condiciones de trabajo.

Objetivos

Esta actividad abordará el reto de mejorar la calidad del empleo y hacer que el trabajo sea sostenible a lo largo de la vida, proporcionando a los responsables de las políticas datos y cifras sobre las condiciones de trabajo y pruebas de la evolución de la calidad del empleo. Para ello se identificarán y analizarán cuestiones apremiantes y grupos de riesgo específicos, también a la luz del impacto de la crisis de la COVID-19. Los conocimientos aportados por Eurofound sobre las intervenciones políticas que más han mejorado la calidad del empleo y la sostenibilidad del trabajo ayudarán a la acción política.

Resultados previstos

Al final del periodo de programación, Eurofound habrá aportado pruebas de la pertinencia de una amplia gama de instrumentos jurídicos existentes y previstos, por ejemplo, en lo que respecta al tiempo de trabajo, a la igualdad de trato y a la lucha contra la discriminación. Las investigaciones relacionadas con el impacto de la COVID-19 en las condiciones de trabajo pueden alimentar nuevos debates sobre, por ejemplo, la reglamentación del teletrabajo (incluido el «derecho a desconectar»), la salud y la seguridad en el trabajo, el diseño de los lugares de trabajo, la organización del trabajo y las opciones de formación y de desarrollo de las capacidades. Se seguirá cooperando con la EU-OSHA en lo que respecta a la salud y la seguridad en el trabajo.

Los puntos de entrada de datos sobre las condiciones de trabajo experimentadas por los trabajadores en la UE en 2021 y el análisis de la calidad de sus empleos permitirán a los responsables y evaluadores de las políticas pertinentes tomar una instantánea de las condiciones de trabajo y de la calidad del empleo tras la crisis de la COVID-19, con la cual se podrá evaluar el impacto de las iniciativas reglamentarias y blandas, incluidas las introducidas en el marco del pilar europeo de derechos sociales (por ejemplo, la Directiva sobre el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada de los padres y cuidadores y la Directiva sobre condiciones laborales transparentes y previsibles) e identificar las lagunas existentes.

Se dispondrá de datos sobre las tendencias de muchos indicadores de calidad del empleo a lo largo del tiempo, aunque, debido al cambio de modalidad en la recopilación, la comparabilidad de los recogidos en 2021 será limitada. No obstante, estos datos permitirán seguir avanzando hacia el objetivo de apoyar el crecimiento en la creación de empleo de calidad medible según lo establecido por la Presidenta de la Comisión. En vista de la importancia concedida a la Estrategia Europea de

Igualdad de Género y a las nuevas directrices políticas de la Comisión, el análisis de las diferencias de género en la calidad de los empleos será de gran interés, en particular si se tienen en cuenta el impacto de la crisis de la COVID-19 y la aplicación de la Estrategia Europea de Igualdad de Género 2020-2025.

Al aportar pruebas sobre las condiciones de trabajo y la calidad del empleo de las personas con formas de trabajo atípicas, Eurofound habrá respaldado el objetivo del pilar europeo de derechos sociales de impedir las relaciones laborales que conducen a condiciones de trabajo precarias. Más concretamente, la Agencia habrá contribuido a identificar diferentes formas de empleo autónomo, incluidas las que podrían considerarse falso empleo autónomo, teniendo en cuenta los diversos contextos nacionales. Las pruebas aportadas sobre la situación de los trabajadores autónomos habrán contribuido a establecer una base de referencia para supervisar y evaluar la aplicación de la Recomendación del Consejo relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia.

Al proporcionar conocimientos sobre las intervenciones políticas que han tenido éxito, Eurofound habrá apoyado los procesos de aprendizaje mutuo y de revisión por pares entre los Estados miembros. Por ejemplo, los conocimientos aportados sobre los marcos institucionales y las políticas que apoyan la sostenibilidad del trabajo, como demuestra el aumento de las tasas de empleo de los trabajadores de edad, servirán de base para el proceso del Semestre Europeo y la redacción de recomendaciones específicas por país (REP).

2.2 Actividad 2: Relaciones laborales y diálogo social

Perspectiva plurianual

Resumen

Eurofound seguirá apoyando el diálogo entre los interlocutores sociales y analizará la evolución de los sistemas de relaciones laborales y el diálogo social. Este análisis comparativo de políticas, marcos institucionales y prácticas también contribuirá a la investigación en las actividades 5 y 6. La actividad se basará en los conocimientos especializados establecidos por Eurofound en materia de relaciones laborales y aprovechará los conocimientos de la Red de Corresponsales de Eurofound a nivel nacional.

Una primera línea de trabajo atañe a los actores y procesos de las relaciones laborales, y al marco en el que se configura la relación laboral (por ley y por convenios colectivos). En este contexto, se proporcionará información comparativa sobre los sistemas nacionales de relaciones laborales, incluidos los procesos y resultados del diálogo social nacional y la negociación colectiva.

El marco de las dimensiones clave de las relaciones laborales y el panel de indicadores de la Agencia se actualizarán durante el periodo de programación. La Red de Corresponsales de Eurofound proporcionará actualizaciones periódicas y oportunas de la evolución de las relaciones laborales nacionales, incluida la base de datos COVID-19 EU PolicyWatch creada en 2020, que contiene iniciativas políticas de los gobiernos, los interlocutores sociales y otros agentes para mitigar las repercusiones sociales y económicas de la crisis. Las medidas de apoyo a la recuperación económica serán un objetivo importante.

Los informes también podrían incluir el funcionamiento del diálogo social tripartito y la participación de los interlocutores sociales en la formulación de políticas a nivel nacional. Los datos sobre salarios y tiempo de trabajo, incluidos los relativos a los salarios mínimos, se notificarán periódicamente, y se publicarán las conclusiones sobre la evolución del tiempo de trabajo.¹⁰ Cada dos años se actualizarán los perfiles nacionales de la vida laboral, que incluyen información estructural sobre los sistemas de relaciones laborales y otras dimensiones de la vida laboral. Los datos y las conclusiones sobre los conflictos laborales colectivos, generados por el estudio de viabilidad y el proyecto experimental sobre el seguimiento de la acción laboral realizado durante el periodo de programación anterior, se presentarán en un informe general final.

La segunda línea de trabajo se centra en el apoyo al diálogo social. A nivel de la UE, Eurofound seguirá apoyando el desarrollo del diálogo social mediante sus estudios sobre la representatividad de las organizaciones de interlocutores sociales. Los estudios proporcionan la base empírica para que la Comisión tome decisiones sobre la participación de las organizaciones europeas de interlocutores sociales en los comités de diálogo social y realice consultas en virtud del artículo 154 del TFUE, así como para evaluar su representatividad en el contexto de su diálogo, lo que dará lugar a la adopción de decisiones por el Consejo en virtud del artículo 155 del TFUE. Sobre la base de su labor anterior, Eurofound puede ofrecer sus conocimientos especializados para respaldar las actividades de desarrollo de capacidades con vistas a un diálogo social eficaz y apoyar al Comité de Diálogo Social de la UE y los debates de los interlocutores sociales de la UE en el marco de su programa de trabajo. A partir de las recomendaciones formuladas en su informe *Capacity-building for effective social dialogue* (El desarrollo de capacidades para un diálogo social eficaz) (2020), Eurofound estudiará, junto con los interlocutores sociales, el desarrollo de nuevas actividades en este ámbito, así como las opciones de apoyo organizativo.

En la actividad 5 (previsión y gestión del impacto del cambio) se examinará el papel del diálogo social en el contexto de la reestructuración y la digitalización. Los interlocutores sociales, en particular a nivel de empresa, desempeñan un papel fundamental en la previsión y la gestión del cambio, por ejemplo, en la adaptación del lugar de trabajo y la composición de las tareas y cuando se requiere una reestructuración más significativa. Análogamente, en el marco del ámbito estratégico 6 (promoción de la cohesión social y la convergencia) se examinará la aportación del diálogo social a algunos resultados sociales.

Objetivos

Los objetivos de Eurofound en este ámbito son apoyar a las instituciones de la UE, los Estados miembros y los interlocutores sociales en la promoción del diálogo social y supervisar y analizar la evolución de los sistemas de relaciones laborales y el diálogo social a niveles nacional y europeo. Eurofound aportará información periódica, oportuna y fidedigna, sobre una base comparativa, acerca de las principales novedades que afecten a los agentes, los procesos y los principales resultados de las relaciones laborales, y facilitará datos y conocimientos especializados para apoyar el diálogo social.

Resultados previstos

¹⁰ En la actividad 6, dirigida a promover la cohesión social y la convergencia, se llevará a cabo un análisis más detallado de la evolución de los salarios y el tiempo de trabajo.

Mediante el suministro de información fiable y oportuna sobre las tendencias y la evolución de los sistemas nacionales de relaciones laborales y los resultados de la vida laboral (incluido un informe sobre los conflictos laborales y la acción laboral), Eurofound apoyará a las instituciones europeas, las autoridades públicas nacionales y los interlocutores sociales a diversos niveles en su labor de formulación de políticas, diálogo social, negociación colectiva y regulación de las relaciones laborales. La Agencia prestará una atención especial a las medidas adoptadas en respuesta a la situación de emergencia de la COVID-19.

Analizará las novedades con miras a determinar cómo reforzar la negociación colectiva a nivel nacional y cómo apoyar a los interlocutores sociales y a las instituciones europeas en un fomento más amplio del diálogo social.

En particular, las conclusiones contribuirán al funcionamiento del diálogo social europeo, por ejemplo, facilitando las decisiones sobre la representatividad en la consulta y la negociación, así como el funcionamiento de los comités, y a la aplicación del principio 8 del pilar europeo de derechos sociales (diálogo social y participación de los trabajadores). Las conclusiones contribuirán asimismo al proceso legislativo y a la coordinación de políticas a través del Semestre Europeo, con lo que realizarán una valiosa aportación a una serie de temas de interés político, de acuerdo con las necesidades de los responsables de las políticas y los agentes de las relaciones laborales.

Algunas de las conclusiones tratarán de contribuir al debate sobre los salarios mínimos, a iniciativas que promuevan salarios justos, decentes y transparentes (de conformidad con el principio 6 del pilar europeo de derechos sociales y con la prioridad de la igualdad de remuneración entre géneros) y al seguimiento de la Directiva sobre el tiempo de trabajo.

2.3 Actividad 3: Empleo y mercados de trabajo

Perspectiva plurianual

Resumen

Tras la mejora general de la situación en la que quedó el empleo a resultas de la Gran Recesión, la pandemia de COVID-19 que asoló el mundo a principios de 2020 ha enfrentado a los mercados de trabajo europeos a importantes retos. Se prevén altos niveles de desempleo en algunos países, regiones, sectores y ocupaciones, y es probable que en algunos casos los trabajadores más precarios y vulnerables sean los que se vean más afectados y por más tiempo. Eurofound cumplirá su función de proporcionar conocimientos que puedan servir de base a las políticas para ayudar a mitigar las consecuencias de la pandemia en el trabajo y el empleo y garantizar el funcionamiento y la inclusión del mercado de trabajo. Eurofound recogerá datos, analizará las tendencias del empleo y la evolución del mercado de trabajo y prestará apoyo a la Comisión y a otras instituciones de la UE, los Estados miembros y los interlocutores sociales en la elaboración de políticas de empleo. Para lograrlo seguirá observando las tendencias del mercado de trabajo, los efectos de esas tendencias en los diferentes grupos y las enseñanzas que pueden extraerse para los responsables de las políticas.

Una primera línea de investigación de esta actividad se centrará en el cambio de la estructura del mercado de trabajo, incluido el impacto de la pandemia de COVID-19. Esta línea identificará los sectores, las ocupaciones y las cualificaciones en los que el empleo va en aumento y aquellos en los

que se encuentra en declive, sobre la base de las actualizaciones y los análisis en curso de los instrumentos de control establecidos por Eurofound, el Observatorio Europeo del Empleo (OEE) y el Observatorio Europeo de la Reestructuración (ERM), así como de los datos de Eurostat. El OEE seguirá elaborando el mapa del aumento y el declive del empleo en todas las ocupaciones y sectores e identificará los cambios experimentados en los perfiles de las tareas y algunos aspectos de la calidad del empleo, incluido el nivel educativo. Se hará hincapié en los empleos con un gran número de trabajadores o en los que crecen o disminuyen más rápidamente. Se espera que continúe la cooperación con el JRC de la Comisión Europea en este ámbito. La labor de reestructuración podría continuar con el examen de los eventos a gran escala y de las medidas legislativas y de apoyo realizado por el ERM, incluidas la facilitación de las transiciones de los trabajadores afectados y las medidas elaboradas por los interlocutores sociales y las autoridades públicas, entre las que cabría destacar las destinadas a garantizar el acceso de los trabajadores en situación de transición entre empleos o sectores a la mejora de las competencias y a la readaptación profesional. Ello se podría complementar con una investigación cualitativa más profunda sobre las prácticas de las empresas en reestructuración (incluido el papel del diálogo social). También podrían considerarse las perspectivas regionales. La investigación sobre la reestructuración seguirá contribuyendo a las actividades del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (FEAG), así como al Fondo Social Europeo Plus (FSE+). Los resultados de los dos instrumentos se presentarán de manera integrada para proporcionar una visión general de los cambios estructurales en los mercados de trabajo.

El análisis de la reestructuración también contribuiría a la actividad 5 (previsión y gestión del impacto del cambio) en lo que respecta a algunos tipos de reestructuración (por ejemplo, la relacionada con el cambio climático/la transición a una economía sin emisión de carbono, la digitalización, la deslocalización o la reorientación) que se investigarían más a fondo en ese ámbito.

La segunda línea de investigación se centrará en la escasez de mano de obra y en los potenciales infrautilizados. A partir de las investigaciones realizadas en el programa de trabajo para 2017-2020, el análisis explorará principalmente las intervenciones políticas y las prácticas de las empresas. Eurofound analizará diversos tipos de medidas de mercado de trabajo y de política social en lo que respecta a su eficacia, centrándose especialmente en aquellas que abordan el funcionamiento de determinados sectores tradicionalmente afectados por una escasez de mano de obra que se acentuó durante la crisis de la COVID-19. Los enfoques correspondientes se pueden dirigir tanto a la oferta como a la demanda de mano de obra y referirse a la promoción de la activación o a la inclusión activa y la gestión de la diversidad en el lugar de trabajo, centrándose en los recursos humanos y el talento no utilizados o infrautilizados (por ejemplo, en términos de movilidad geográfica u ocupacional, desajustes de capacidades y tiempo de trabajo, incluida la «atonía del mercado de trabajo», u orientados a determinados grupos infrarrepresentados en el mercado de trabajo, como las personas con discapacidad, las mujeres y los jóvenes). Se tomarán en consideración el trabajo relacionado de la Comisión y la aplicación de fondos de la UE como los del FSE+, la OCDE y otras organizaciones. Se estudiará la cooperación con el Cedefop y la Autoridad Laboral Europea (ALE) en lo que respecta a las capacidades y la movilidad laboral en el contexto de las políticas de empleo para hacer frente a la escasez de mano de obra. En términos más generales, se podría estudiar el uso de otros recursos (por ejemplo, el Observatorio Europeo de Ofertas de Empleo) y el intercambio con otros agentes europeos que se ocupan de la cuestión de la escasez de mano de obra y los potenciales infrautilizados (por ejemplo, la Red de Servicios Públicos de Empleo europea).

Esta actividad también contribuirá a la preparación de la nueva edición de la ECS, prevista para el próximo programa plurianual.

Objetivos

Eurofound supervisará y analizará cómo está cambiando la estructura del mercado de trabajo, también a resultas de la crisis de la COVID-19, en lo que respecta a la creación neta de empleo y la pérdida de puestos de trabajo por sector y ocupación, así como las características clave de la estructura del empleo (por ejemplo, la polarización del empleo y la modificación de la composición de las tareas en los puestos de trabajo). Por otra parte, Eurofound proporcionará información actualizada sobre la reestructuración en lo que respecta a sus efectos en el empleo, así como en las políticas y la legislación. Por último, esta actividad de investigación abordará el reto fundamental de la escasez de mano de obra en determinados sectores y ocupaciones explorando la eficacia de las respuestas políticas pertinentes.

Resultados previstos

El análisis de los cambios estructurales del mercado de trabajo y de las variaciones de la oferta y la demanda permitirá a las partes interesadas ir más allá de los datos estadísticos estándar para comprender mejor las tendencias y novedades recientes y determinar las oportunidades y los problemas conexos. Ello puede contribuir al objetivo de la UE de crear empleo de calidad en las regiones, así como al desarrollo de una política laboral completa y coordinada. Además de supervisar en general la reestructuración a gran escala en un periodo de importantes perturbaciones económicas y del mercado de trabajo derivadas de la crisis de la COVID-19, el ERM puede ser una base de conocimientos para las actividades del FEAG, el Fondo de Transición Justa y el FSE+, en particular a la luz de las propuestas dirigidas a ampliar el alcance del FEAG después de 2020 para abarcar todas las reestructuraciones a gran escala.

Los datos del OEE seguirán informando a los responsables de las políticas de la medida en que los cambios en el empleo en los mercados de trabajo nacionales se polarizan, mejoran o siguen alguna otra pauta de cambio. Analizar qué funciona para hacer frente a la escasez de mano de obra y activar los potenciales infrautilizados ayudará a los responsables de las políticas a diseñar instrumentos específicos. Los conocimientos que se obtengan mediante esta actividad constituirán una base útil para respaldar la elaboración de políticas más eficaces, por ejemplo, al debatir las reformas del mercado de trabajo, por ejemplo en el contexto del Semestre Europeo, el diálogo social, la aplicación de las medidas del FSE+ relacionadas con el acceso al empleo, la participación de los jóvenes y las mujeres, el envejecimiento activo, la integración de los migrantes y las personas con discapacidad, etc.

2.4 Actividad 4: Condiciones y calidad de vida

Perspectiva plurianual

Resumen

La crisis sanitaria y la subsiguiente crisis económica resultantes de la pandemia de COVID-19 han afectado profundamente a la vida de las personas en Europa. Por ello, el estudio de las condiciones y la calidad de vida ha adquirido aún más importancia y Eurofound seguirá vigilando las tendencias en este ámbito a la luz del nuevo reto.

Como se ha mencionado en las actividades 1 y 7 en relación con el debate sobre el enfoque a largo plazo de las encuestas de Eurofound, en la edición de 2023 de la EWCS la Agencia incluirá algunas preguntas sobre las condiciones de vida y de trabajo relacionadas con las secuelas de la COVID-19. Los participantes en esta encuesta se seleccionan de manera presencial. A la mayoría de los participantes también se les entrevistará de manera presencial, para asegurar la comparabilidad de los resultados de la encuesta con los de ediciones anteriores de la EWCS. Para prepararse de cara a la transición de las encuestas de Eurofound a un modo de administración de datos en línea, se seleccionará una submuestra aleatoria más pequeña de participantes que completará la entrevista en línea. De esta manera se podrán comparar las respuestas a una selección de preguntas de la EWCS entre ambos modos de gestión. Además, se podrá estudiar el impacto del paso a un enfoque *push-to-web* en la eficiencia de la encuesta y la calidad de los datos. En el marco de esta encuesta de 2023, se pedirá a los participantes que respondan a una serie de cuestionarios de seguimiento en línea. Estos incluirán preguntas de la EWCS no formuladas en el cuestionario inicial, con lo que se aumentará la selección de variables para las que se pueden gestionar las rupturas de tendencia. Este elemento también permite comprobar la eficacia de la selección de los encuestados en los cuestionarios de seguimiento, el impacto de las negativas iniciales a participar en dichos cuestionarios y el desgaste de la encuesta en cuanto a la composición de la muestra en una etapa posterior.

La Encuesta europea sobre calidad de vida (EQLS) se debería poner en marcha en 2025 a partir de las lecciones aprendidas en la encuesta de prueba de 2023.

Con las empresas europeas aún sumidas en la incertidumbre derivada de la pandemia de COVID-19, Eurofound investigará el impacto de la crisis económica en las condiciones de vida de los europeos en las diferentes etapas de la vida, así como el papel que desempeñan diversas iniciativas puestas en marcha para aliviar las dificultades sociales de distintos grupos de ciudadanos.

Por otra parte, para responder a los principales cambios demográficos de las sociedades europeas, Eurofound se centrará en las consecuencias del envejecimiento demográfico. Ello supone registrar y evaluar la calidad de vida de los ciudadanos de más edad, incluidos los trabajadores de más edad y los pensionistas, y analizar la seguridad de los ingresos y el papel que desempeñan los servicios públicos a la hora de facilitar el envejecimiento independiente. La perspectiva de investigación de Eurofound se ocupará de las preferencias y oportunidades de los ciudadanos a la hora de participar en la sociedad y el empleo y contribuirá al desarrollo de servicios que permitan a las personas mayores hacerlo. La nueva demografía también tiene consecuencias en la generación más joven y en las mujeres. Este aspecto se estudiará mediante investigaciones sobre los jóvenes y su inclusión social, así como sobre su movilidad social, incluida la transmisión de ventajas y desventajas entre generaciones. Basándose en los resultados de investigaciones anteriores, Eurofound estudiará el impacto diferenciado de la crisis en los hombres y las mujeres en varias dimensiones.

Muchas de las respuestas a los retos y las oportunidades de mejora de las condiciones de vida las diseñan o facilitan instituciones y servicios públicos que han desempeñado un papel destacado en la crisis de la COVID-19 al enfrentarse a importantes retos. La calidad y la equidad (acceso y asequibilidad) de estos servicios, con un posible enfoque centrado en los servicios sociales, de atención y sanitarios, se investigarán sobre la base de los resultados disponibles de la nueva

propuesta de encuesta de Eurofound y otras fuentes de datos, como las estadísticas comunitarias sobre la renta y las condiciones de vida (EU-SILC) y la encuesta sobre derechos fundamentales. Eurofound informará a los responsables de las políticas mediante la presentación de datos fehacientes sobre las tendencias y los factores impulsores en este ámbito en relación con la aplicación de los servicios incluidos en el capítulo III del pilar europeo de derechos sociales. La investigación sobre la calidad de la sociedad también contribuirá a la actividad 6 (promoción de la cohesión social y la convergencia) en cuestiones como la confianza, las tensiones sociales y la calidad de los servicios públicos, como se ha explorado anteriormente en la EQLS.

Objetivos

Los objetivos de esta actividad son vigilar los efectos de la pandemia de COVID-19 y la crisis económica subsiguiente en Europa y proporcionar información sobre la situación, las tendencias y los riesgos existentes, así como estudiar cómo mejorar las condiciones de vida en la Unión Europea. En la investigación se examinará de manera general la calidad de la sociedad y de las comunidades a nivel local o regional, subrayando el papel de la protección social para todos los ciudadanos, con especial atención a los más vulnerables.

Otro objetivo es orientar los debates políticos sobre el envejecimiento y las medidas para mejorar la situación social de los ciudadanos de más edad, sobre el apoyo a la vida independiente y sobre el desarrollo de servicios de calidad que complementen los cuidados informales a lo largo de la vida. Además, la investigación proporcionará información actualizada sobre la situación social de los jóvenes, hombres y mujeres, a fin de apoyar medidas políticas que promuevan su inclusión.

Resultados previstos

Los resultados de la investigación arrojarán luz sobre las repercusiones sanitarias y económicas de la crisis de la COVID-19 en las condiciones de vida y contribuirán a las iniciativas y evaluaciones de la aplicación del pilar europeo de derechos sociales y al mantenimiento del modelo social europeo, con especial atención a la dimensión regional. Las conclusiones específicas relativas a los grupos afectados por el cambio demográfico, las responsabilidades en materia de cuidados, la evolución del equilibrio entre el trabajo y la vida privada y el acceso a servicios públicos de calidad podrían alimentar el debate sobre la Garantía Juvenil y utilizarse en el Semestre Europeo para las REP relativas a la política social, especialmente en lo que respecta a los servicios de atención. Esta investigación puede respaldar los debates en torno a iniciativas como la Garantía Infantil, mientras que las conclusiones sobre la igualdad de género contribuirán a la estrategia europea de género 2020-2025. Los resultados de la investigación sobre los servicios de atención pueden contribuir a los debates del Semestre Europeo relacionados con el gasto social y los servicios sociales, así como a la supervisión y la evaluación de la aplicación del Fondo de Cohesión y el FSE+. Los resultados podrían servir de base para los informes anuales del Comité de Empleo y Protección Social y los informes de la Comisión Europea sobre empleo y evolución social en Europa.

2.5 Actividad 5: Previsión y gestión del impacto del cambio

Perspectiva plurianual

Resumen

Las megatendencias mencionadas en la sección relativa al contexto general están impulsando un rápido cambio en la economía y en el mercado de trabajo. La digitalización y la transición a una economía sin emisión de carbono son en la actualidad dos de los motores más relevantes, junto con el impacto previsto a largo plazo de la crisis de la COVID-19. Eurofound se centrará en el impacto de estos motores, a veces asociado a nuevos modelos de negocio y a una organización del trabajo diferente, en la creación de empleo y la integración del mercado de trabajo, las relaciones laborales y las condiciones de trabajo, junto con las implicaciones para las instituciones del mercado de trabajo, y en particular el marco normativo, el diálogo social y la protección social. Se podrían estudiar las funciones, las situaciones y los retos que afrontan determinados tipos de organizaciones, como las PYME o el sector público.

Eurofound explorará los aspectos relacionados con el despliegue de la digitalización, y principalmente con la IA. Ello podría incluir el uso y la propiedad de datos privados o personales y, en el ámbito de las condiciones de trabajo, cuestiones como el liderazgo y las prácticas de gestión de recursos humanos, el trabajo a distancia y flexible, el trabajo en equipo, la interacción entre hombre y máquina, el tiempo de trabajo, el control y la vigilancia. En la medida de lo posible, los datos de la EWCS y de la ECS se podrían explotar con este fin. Cabría considerar la posibilidad de cooperar con la EU-OSHA y la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA) en lo que respecta a las consecuencias de la digitalización en la salud y la seguridad, en particular a los riesgos psicosociales, y a la dimensión ética de la digitalización.

El impacto de la transición a una economía sin emisión de carbono, con arreglo al objetivo de una Europa climáticamente neutra, incluidas la economía circular y *Next Generation EU*, es menos conocido. Eurofound investigará los efectos socioeconómicos, por ejemplo en el empleo (turnos y transformación de puestos de trabajo) y las condiciones de trabajo, así como los efectos en la sociedad (por ejemplo, efectos distributivos de las políticas de cambio climático). Parte de este trabajo puede basarse en los resultados del proyecto piloto sobre el futuro de la manufactura (FOME) implementado por Eurofound. Está previsto cooperar con la Agencia Europea del Medio Ambiente.

Sobre la base de la investigación de la actividad 3 (empleo y mercados de trabajo), se identificará y analizará la reestructuración en los sectores pertinentes. La reestructuración específicamente vinculada a la digitalización y la transición a una economía sin emisión de carbono podría identificarse con las bases de datos del ERM ajustando la base de datos de eventos y completándola con una investigación cualitativa. El análisis incluiría también el papel específico del diálogo social y de los representantes de los empleados en el diseño y la aplicación del proceso de cambio, por ejemplo, en los planes sociales, incluido el apoyo a las transiciones de los trabajadores afectados y otras medidas, como las políticas activas de mercado de trabajo, recogidas en las bases de datos de apoyo y jurídicas del ERM.

Eurofound examinará asimismo el impacto de los nuevos modelos de negocio y la organización del trabajo en los ámbitos indicados en el primer párrafo de esta actividad. Esto podría incluir, por ejemplo, un examen de nuevas formas de cooperación y organización entre empresas y dentro de ellas, como las relacionadas con la plataforma o la economía circular. La orientación ya existente de la labor de la plataforma continuará y se centrará más en el trazado de mapas y en proporcionar

alguna evaluación de la eficacia de las iniciativas destinadas a hacer frente a los retos identificados. Además, podrían explorarse cuestiones como la discriminación, el género y la edad o la privacidad.

Se esbozarán escenarios futuros de desarrollos potenciales impulsados por la digitalización o la transición a una economía sin emisión de carbono. Esto incluiría un debate con las partes interesadas acerca de las posibles vías y medidas que permitirían alcanzar los resultados deseados.

Al abordar en las investigaciones mencionadas las consecuencias en las relaciones laborales, Eurofound estudiará el papel, las oportunidades y los retos del diálogo social tradicional y la aparición de nuevos tipos de acciones colectivas donde existan.

Objetivos

Eurofound explorará el impacto de la digitalización y la transición a una economía sin emisión de carbono en los niveles de empleo, las condiciones de trabajo (incluida la protección social) y las relaciones laborales, y estudiará el papel de las relaciones laborales y el diálogo social en la configuración y la aplicación de dicho cambio, así como el impacto en la sociedad y los ciudadanos. Además, se analizarán las consecuencias en las instituciones del mercado de trabajo, en particular en los interlocutores sociales y el marco reglamentario, así como en diferentes regiones y grupos sociales. Se cartografiarán las medidas e iniciativas existentes para gestionar el cambio y se estudiarán las vías hacia un futuro deseable.

Resultados previstos

Al cumplir este objetivo, las partes interesadas dispondrán de las pruebas necesarias para fundamentar las decisiones sobre dónde y cómo intervenir para gestionar el cambio, optimizar los impactos positivos y evitar las consecuencias indeseables de la digitalización y la transición a una economía sin emisión de carbono en el trabajo y el empleo en un mercado de trabajo afectado por la pandemia de COVID-19. La atención prestada a las repercusiones de esos motores de cambio en el lugar de trabajo ayudará a entender la mejor manera de respaldar a los empleadores y los trabajadores para que aprovechen las oportunidades y mitiguen los problemas relacionados con esos acontecimientos que ocupan un lugar destacado en la agenda política (por ejemplo, los incluidos en la *Next Generation EU*, el Pacto Verde Europeo, la Agenda Estratégica de la UE para 2019-2024 o los relacionados con la norma sobre servicios digitales, el Plan de Acción de Educación Digital y la actualización de la Agenda de Capacidades, la Estrategia Europea de Datos o el Libro Blanco de la UE sobre la inteligencia artificial). La investigación también podría alimentar la nueva estrategia de las PYME y las actividades relacionadas con la ayuda a las empresas para que se adapten a la globalización, y contribuir así a las prioridades de la Comisión sobre una «Europa Adaptada a la Era Digital» y una «Economía al Servicio de las Personas».

La investigación sobre las transiciones gemelas relacionadas con la digitalización y el cambio climático podría proporcionar a los responsables de las políticas información pertinente a la hora de formular políticas orientadas a la mejora del funcionamiento de los mercados para los consumidores, las empresas, los trabajadores y la sociedad, para el desarrollo sostenible de las ciudades y las zonas urbanas y para apoyar a las regiones en la mejora de sus infraestructuras y el acceso a los servicios, tal como se prevé en las prioridades de la Comisión sobre una «Europa Adaptada a la Era Digital», el «Pacto Verde Europeo», «Cohesión y reformas» y «Democracia y demografía».

El análisis de las repercusiones en las instituciones del mercado de trabajo, incluidos los reglamentos y los interlocutores sociales, puede contribuir a los debates sobre la idoneidad de los marcos tradicionales para el propósito de un mundo laboral en evolución.

El examen de los impactos distributivos de las políticas de cambio climático y de las medidas para maximizar la justicia social ayudará a orientar el Fondo de Transición Justa. El control de las reformas y las nuevas intervenciones puede fomentar un intercambio de enfoques políticos y de las lecciones aprendidas, en lo referente a informar sobre «lo que funciona y lo que no».

2.6 Actividad 6: Promoción de la cohesión social y la convergencia

Perspectiva plurianual

Resumen

Tras las mejoras en el crecimiento económico y la participación en el mercado de trabajo registradas en los últimos años, la pandemia de COVID-19 y la posterior crisis económica constituyen un nuevo y extraordinario reto para la Unión Europea y su estabilidad económica y social. Las gravísimas consecuencias financieras de la crisis podrían desencadenar nuevas fragmentaciones entre los resultados de los Estados Miembros, lo que pondría de manifiesto la fragilidad de los avances en las pautas de convergencia recientemente logrados. Por otra parte, los efectos socioeconómicos de la crisis podrían repercutir en las desigualdades entre ciudadanos y crear en muchos europeos una percepción creciente de inseguridad económica y social y un sentimiento de descontento, lo que se expresa a nivel tanto nacional como europeo. La promoción de la convergencia ascendente hacia mejores condiciones de vida y de trabajo y el fortalecimiento de la cohesión económica y social son de suma importancia para la Unión Europea. A fin de aportar a los responsables de las políticas indicaciones para mitigar las consecuencias de la crisis y reducir las fragmentaciones económicas y sociales, Eurofound seguirá tratando y ampliando la cuestión de la convergencia ascendente del programa de trabajo anterior. Se centrará más explícitamente en el posible aumento de nuevas desigualdades y en cómo explicar y abordar los crecientes retos a los que se enfrenta la cohesión social de la UE. A fin de llevar un seguimiento de los efectos de la pandemia de COVID-19, Eurofound seguirá informando periódicamente sobre las tendencias de convergencia ascendente en la dimensión socioeconómica, así como en el empleo y las condiciones de vida y de trabajo en Europa, a nivel de los Estados miembros y de las regiones. Esto se complementará con una investigación de los resultados de la convergencia en Europa en comparación con otros países desarrollados, por ejemplo, los Estados Unidos, y puede proporcionar una medida comparativa para evaluar los resultados de la convergencia de la UE. El repositorio de la web de convergencia se actualizará y se seguirá desarrollando.

Además, Eurofound se centrará en los motores y las implicaciones de la convergencia económica y social en la Unión Europea. La investigación pondrá de manifiesto las interrelaciones entre las diversas dimensiones de la convergencia y los factores que la impulsan, como la inversión social, la movilidad y los marcos institucionales (por ejemplo, la reglamentación, los sistemas de bienestar, los servicios públicos y el diálogo social y las reformas estructurales). Se investigará el efecto de los diversos programas de recuperación implantados a nivel europeo en respuesta a la pandemia de COVID-19 y a la crisis económica subsiguiente en la convergencia económica y social, y se realizará

una comparación con la recesión de 2008. De esta manera, los responsables de las políticas estarán informados de los medios con los que se pueden promover la convergencia y la eficacia de tales iniciativas. Se prestará una atención especial al control y la explicación de la convergencia en la zona del euro, sobre todo en lo que respecta a los contrastes entre los diferentes grupos de países y a las asimetrías que podrían surgir. Eurofound estudiará asimismo cómo están influyendo los procesos de relaciones laborales, y en particular la negociación colectiva, en la convergencia de algunos resultados.

Otra línea de investigación se centrará en la cohesión social en la Unión Europea y servirá para informar a los responsables de las políticas de los medios aplicables para promover políticas que favorezcan una sociedad más justa e inclusiva. La pandemia de COVID-19 podría haber consolidado las desigualdades existentes o desencadenado otras nuevas que afecten de una manera más general a la sociedad y a sus ciudadanos. También se examinarán desde la perspectiva de la cohesión social las disparidades económicas, sociales y sanitarias, tanto en el mercado de trabajo (seguridad de los ingresos y empleo) como en el acceso a los bienes y servicios cruciales (atención sanitaria, vivienda, educación, protección social) y en la calidad de estos. Se examinarán los vínculos con la migración y la integración. Este análisis se llevará a cabo para varios grupos de la sociedad, incluidas las clases medias. Utilizando los datos de la encuesta de Eurofound, se tendrá en consideración la cuestión de las perspectivas futuras y las percepciones de equidad. Además, Eurofound investigará las expresiones de falta de cohesión asociadas no solo a la situación material y económica, sino también a la confianza en las instituciones y las tensiones entre grupos de la sociedad (por ejemplo, grupos étnicos y religiosos), así como la participación ciudadana.

Objetivos

El objetivo general de la actividad es investigar el vínculo entre la evolución de las disparidades entre los Estados Miembros y entre los grupos sociales y la evolución de la cohesión social en Europa. En particular, esta actividad tiene por objetivo llevar un seguimiento de los principales determinantes y tendencias de la convergencia económica y social ascendente en Europa, entender las repercusiones de la COVID-19 en la convergencia ascendente y determinar los motores políticos más adecuados para reforzar la resiliencia de los Estados miembros y promover una convergencia ascendente sostenible.

La actividad también tiene por objetivo investigar las tendencias y los determinantes de la cohesión social, haciendo especial hincapié en el impacto de los niveles crecientes de disparidad entre los grupos sociales a resultas de la crisis de la COVID-19. Se investigarán los principales impulsores de la desigualdad y los instrumentos políticos clave para respaldar la reducción de las desigualdades multidimensionales y las iniciativas dirigidas a fomentar la cohesión social. También se ofrecerán a los responsables de las políticas opciones para reducir las desigualdades y reforzar la cohesión social en Europa.

Resultados previstos

Los datos obtenidos de esta actividad servirán para informar a los responsables de las políticas de las últimas tendencias y motores en materia de convergencia, desigualdades y cohesión social en Europa y arrojarán luz sobre las repercusiones de la crisis de la COVID-19. La investigación sobre la convergencia se relacionará con el objetivo de la UE de lograr una convergencia económica y social

sostenible y ayudará a determinar lagunas y solapamientos entre esos dos objetivos. Se evaluará el impacto de la COVID-19 y la posterior crisis económica en las tendencias de la convergencia y los efectos de los diversos programas de recuperación en la reducción de toda fragmentación resultante de la crisis, incluso mediante el rápido restablecimiento de la plena funcionalidad del mercado único. La investigación tratará de contribuir al debate sobre el pilar europeo de los derechos sociales, su aplicación y su función de vigilancia (en particular mediante el proceso del Semestre Europeo), así como sobre la reforma de la Unión Económica y Monetaria.

Por otra parte, el trabajo sobre la cohesión puede contribuir a comprender el impacto de la crisis de la COVID-19 en las desigualdades, a fin de enmarcar mejor las prioridades de la UE identificadas por el Consejo Europeo en relación con el fortalecimiento de la cohesión, la reducción de las desigualdades y el papel de la protección social. Los datos y la información que surjan de esos estudios proporcionarán a los responsables de las políticas opciones de acción en la nueva realidad posterior a la COVID-19 que serán muy pertinentes para la nueva Comisión Europea. La labor sobre la confianza y el descontento puede contribuir a las iniciativas generales relativas al debate sobre el futuro de Europa. Por estas razones, los resultados conseguidos con esta actividad contribuirían a la labor de los diferentes servicios de la Comisión Europea y del Comité de Empleo (COEM), el Comité de Protección Social (CPS), el Comité Económico y Financiero (CEF), el Consejo y el Parlamento Europeo, incluso en relación con el Semestre Europeo.

2.7 Actividad 7: Gestión y desarrollo de encuestas

Perspectiva plurianual

Resumen

Las encuestas de Eurofound abarcan una amplia gama de ámbitos de interés para la política dentro de las prioridades estratégicas de Eurofound y contribuyen a una parte considerable del programa de trabajo plurianual. La Agencia ha realizado durante muchos años tres encuestas europeas (la EWCS desde 1990, la EQLS desde 2003 y la ECS desde 2004).

En los últimos años, Eurofound ha diseñado una estrategia a largo plazo para que las encuestas tengan perspectivas de futuro y sean sostenibles desde el punto de vista financiero. La frecuencia de las encuestas se ha revisado, se han explorado nuevas modalidades de recopilación de datos y se han analizado las tasas de falta de respuesta.

Para el periodo 2021-2024, Eurofound tiene previsto implementar las siguientes acciones.

Seguirá desarrollando la estrategia de encuestas a largo plazo, que incluye un examen de la viabilidad de modos de recopilación de datos diferentes y más rentables y tiene en cuenta tanto la calidad general de las encuestas como su comparabilidad a lo largo del tiempo. Otro elemento consiste en replantear cómo gestionar las encuestas, lo que incluye la evaluación de las diferentes formas de organizar su contratación, las oportunidades de una mayor colaboración con otras agencias de la UE y una mejora de la sinergia y las opciones que permitan ampliar los tamaños de las muestras mediante una mayor colaboración con los Estados Miembros. La labor de desarrollo ulterior incluirá la investigación de posibles fuentes de datos complementarias, como el análisis de grandes datos y las encuestas en línea no probabilísticas y no aleatorias (basándose en la experiencia de la encuesta electrónica de la COVID-19).

En el año 2021, una entrevista EWCS telefónica (EWCS-ETAO 2021) sustituirá a la EWCS 2020 presencial, cuyo trabajo de campo tuvo que detenerse por la pandemia de COVID-19. Por motivos de fuerza mayor, el cambio de modo a ETAO era la única forma posible de reiniciar el trabajo de campo en un futuro previsible para Eurofound, así como para la mayoría de las demás oficinas de estadísticas del mundo. Se hará un seguimiento de los participantes en la EWCS 2020 que dieron permiso para ser recontactados.

En el contexto del enfoque a más largo plazo de las encuestas de Eurofound, un grupo director redactó y examinó un estudio de viabilidad en el que se exponían diversas hipótesis para la realización de las encuestas de la Agencia con perspectivas de futuro. Sobre la base del estudio y el debate, se ha decidido que la EWCS que Eurofound llevará a cabo en 2023 incluya preguntas sobre las condiciones de trabajo y de vida derivadas de la COVID-19. Los participantes en esta encuesta se seleccionan de manera presencial. A la mayoría de los participantes también se les entrevistará de manera presencial, para asegurar la comparabilidad de los resultados de la encuesta con los de ediciones anteriores de la EWCS. Para preparar la transición de las encuestas de Eurofound a un modo de administración de datos en línea, se seleccionará una submuestra aleatoria más pequeña de participantes que completará la entrevista en línea. De esta manera se podrán comparar las respuestas a una selección de preguntas de la EWCS entre ambos modos de gestión. Además, se podrá estudiar el impacto del paso a un enfoque *push-to-web* en la eficiencia de la encuesta y la calidad de los datos. En el marco de esta encuesta de 2023, se pedirá a los participantes que respondan a una serie de cuestionarios de seguimiento en línea. Estos incluirán preguntas de la EWCS no formuladas en el cuestionario inicial, con lo que se aumentará la selección de variables para las que se pueden gestionar las rupturas de tendencia. Este elemento también permite comprobar la eficacia de la selección de los participantes en los cuestionarios de seguimiento, el impacto de las negativas iniciales a participar en dichos cuestionarios y el desgaste de la encuesta en cuanto a la composición de la muestra en una etapa posterior.

La EQLS se debería poner en marcha en 2025 a partir de las lecciones aprendidas en la encuesta de prueba de 2023.

Un grupo director con representantes del Consejo de Administración acompañó el estudio de viabilidad y supervisará cualquier posible cambio en el futuro enfoque de las encuestas.

Si se encuentran socios de cooperación adecuados, en el próximo periodo de programación se realizará una nueva edición de la ECS. La encuesta de 2019 cubrió los ámbitos de la organización del trabajo, las prácticas de RRHH, la participación de los trabajadores, el diálogo social, las estrategias de capacitación y la digitalización en el lugar de trabajo.

La explotación de los datos de las encuestas anteriores, a saber, la EWCS-ETAO 2021, también continuará durante el ciclo plurianual, como se indica en la actividad 1.

La actividad consta de tres líneas de trabajo:

- Realización de los estudios: preparación y ejecución del trabajo de campo.
- Desarrollo de los estudios metodológicos: dotar a las encuestas de perspectivas de futuro.
- Gestión de las encuestas: mejorar la organización de las encuestas.

Objetivos

Las encuestas conforman y guían una parte sustancial del trabajo de investigación de Eurofound. Durante el periodo de programación anterior se reevaluó el enfoque a largo plazo de las encuestas y Eurofound elaboró una estrategia a largo plazo para el futuro de estas, con el fin de optimizar los recursos y mantenerse al corriente de las novedades metodológicas.

La Agencia examinará la viabilidad de modalidades de reunión de datos diferentes y más rentables, para lo que tendrá en cuenta tanto la calidad general de la encuesta como la comparabilidad con los datos recogidos en el pasado. Otros objetivos son mejorar la manera de organizar la contratación de las encuestas e incrementar la colaboración y las sinergias con otras agencias de la UE y los Estados miembros.

Resultados previstos

Eurofound habrá puesto en marcha la estrategia para el futuro de las encuestas, a fin de asegurarse de que la Agencia siga siendo una fuente de datos clave de importancia política en sus ámbitos de especialización.

2.8 Actividad 8: Respuesta a solicitudes de información *ad hoc* *Perspectiva plurianual*

Resumen

Para poder reaccionar a las necesidades cambiantes de información que no se han podido prever al elaborar el programa y a las solicitudes *ad hoc* de los responsables de las políticas, Eurofound se reserva capacidad para proporcionar a las partes interesadas, previa solicitud, documentos de reflexión, informes personalizados y estudios breves. La capacidad reservada también se puede utilizar para investigar cuestiones próximas e imprevistas por iniciativa de Eurofound. Se facilitará al Consejo de Administración información completa de las solicitudes recibidas y de los trabajos de investigación *ad hoc*.

Objetivo

Aportar los conocimientos pertinentes a las partes interesadas de la Agencia cuando lo soliciten.

Productos

Informes personalizados de las conclusiones actuales.
Estudios que responden a preguntas de los interesados.
Documentos de reflexión.
Contribuciones a publicaciones.
Informes pagados por las partes interesadas.

Resultados previstos

Eurofound tendrá la flexibilidad necesaria para reaccionar a las necesidades de información cambiantes y para aportar datos fehacientes sobre cuestiones emergentes e imprevistas que requieran medidas políticas.

La Comisión Europea, el Consejo Europeo y sus comités, el Parlamento Europeo, los Estados miembros, a través de sus Presidencias del Consejo Europeo, los gobiernos nacionales y los interlocutores sociales europeos pueden recibir, previa solicitud, información personalizada sobre cuestiones que sean competencia de Eurofound.

3. Actividades horizontales

3.1 Actividad 9: Comunicación

Perspectiva plurianual

Resumen

La comunicación tiene una importancia decisiva para alcanzar el objetivo primordial de Eurofound de proporcionar conocimientos, conclusiones basadas en la investigación, información y análisis basados en datos fehacientes y servicios para la formulación de políticas, así como para facilitar el intercambio de conocimientos entre las partes interesadas.

Eurofound está trabajando en un contexto de comunicación diferente, con una nueva definición de políticas, un Reglamento de base revisado y un clima de comunicación que está experimentando intensas perturbaciones. Los nuevos instrumentos y canales evolucionan constantemente y las preferencias de los responsables de las políticas se adaptan a esta situación.

En este contexto, los esfuerzos de Eurofound deben estar plenamente orientados a asegurarse de que sus conocimientos lleguen a los agentes pertinentes a nivel de la UE y nacional para elaborar y aplicar mejores políticas en los ámbitos básicos del mandato de la Agencia. La información de retorno facilitada por los usuarios, los análisis y las evaluaciones proporcionan una imagen muy clara de cómo hacerlo de la forma más oportuna, pertinente y rentable.

Objetivos

Cuatro objetivos clave constituyen el marco del plan de comunicación y difusión institucional:

1. Seguir un enfoque político (acorde con las prioridades principales pertinentes de la UE) en todos los productos de comunicación, dando prioridad a la producción y la promoción de productos pertinentes para la política frente a los demás y destacando los conocimientos especializados.
2. Seguir un enfoque de prioridad digital en la producción y la difusión de contenidos, dando prioridad a los canales en línea y móviles frente a los tradicionales.
3. Aprovechar las asociaciones de colaboración para las actividades de comunicación con las instituciones de la UE (concretamente, la Comisión y el Parlamento), otras agencias de la UE, los interlocutores sociales, las organizaciones internacionales y otros multiplicadores.
4. Seguir desarrollando la comunicación a nivel nacional (sin dejar de dar prioridad al nivel de la UE), integrando un enfoque nacional del análisis y el suministro de datos, reforzando la comunicación con los órganos de la UE de representantes nacionales (por ejemplo, los comités de la UE) y explorando la colaboración estratégica dirigida a los órganos tripartitos, los gobiernos nacionales, los interlocutores sociales y otras organizaciones pertinentes.

Resultados previstos

La actividad de comunicación garantizará a los responsables de las políticas y las principales partes interesadas un acceso fácil y oportuno a la información, las conclusiones y los análisis más pertinentes de Eurofound de una manera y en un formato que les permitan elaborar mejores políticas para mejorar las cuestiones sociales, de empleo y laborales. Las campañas destinadas a dar a conocer las conclusiones de Eurofound, sus ámbitos de especialización y su nuevo programa de trabajo garantizarán que las partes interesadas sepan dónde y cómo acceder a la información

correcta de la manera adecuada para facilitar su labor. Los resultados de esta actividad serán concreta, pero no exclusivamente, aumentar el número de descargas de la web y la actividad de los usuarios, aumentar el número de referencias a la labor de Eurofound en los documentos de política de la UE, aumentar el número de contribuciones y compromisos de los expertos de Eurofound pertinentes a los principales debates políticos, aumentar la aceptación de la labor de Eurofound por los canales de comunicación y aumentar el número de citas de Eurofound en las revistas académicas. Otros resultados serán aumentar la sensibilización en relación con la Agencia y su labor entre nuevos públicos y mejorar los niveles de satisfacción de los grupos existentes. Ello se reflejará en una reacción positiva ininterrumpida de los usuarios, las continuas solicitudes de conocimientos especializados específicos por parte de los responsables de las políticas a nivel nacional y de la UE, el aumento del alcance y el impacto de los medios de comunicación, los mayores niveles de interacción con los medios sociales y un mayor número de contactos registrados.

3.2 Actividad 10: Gestión y desarrollo

Perspectiva plurianual

Resumen

Eurofound opera dentro del marco institucional de la UE. Se compromete a obtener resultados de alto nivel profesional y, al mismo tiempo, a hacer un uso eficiente y eficaz de los recursos disponibles. Las actividades de Eurofound se ejecutan en un marco de gobernanza (normativo) abierto y transparente y se realizan con espíritu de colaboración y trabajo en equipo. Para alcanzar su objetivo estratégico, la Agencia se centrará en lo siguiente.

Desarrollar e involucrar a las personas y reforzar las capacidades para implementar una organización de alto rendimiento.

- Inversión continua en formación y desarrollo del personal en apoyo de los ámbitos de intervención propuestos.
- Gestión de la participación y el compromiso de las personas con los objetivos de la organización con el fin de aumentar el rendimiento de la organización y retener al personal mediante el sentimiento de pertenencia, responsabilidad y rendición de cuentas.

Proporcionar la información y la inteligencia necesarias para tomar decisiones bien fundamentadas sobre el uso de los escasos recursos.

- Planificación del ciclo de programación en torno a información y datos fehacientes sobre sus realizaciones según los criterios de evaluación establecidos y la información sobre el control del rendimiento con miras a la mejora organizativa, el aprendizaje y la sostenibilidad futura.
- Refuerzo de la presupuestación y la gestión basada en actividades en apoyo de la estrategia de contratación externa de la Agencia y de la optimización en la asignación de recursos internos.
- Utilización de métodos de trabajo y ejecución de tareas efectivos y eficaces, mediante la aplicación de normas de gestión de proyectos y procesos en el contexto de la estrategia *digital-first*.

Apoyar las operaciones basadas en los resultados de acuerdo con los principios de cumplimiento de la normativa y de gobernanza de los organismos de la Unión Europea.

- Promoción de un comportamiento y una conducta éticos para evitar conflictos de intereses e irregularidades y garantizar una tolerancia cero al fraude, sobre la base del marco de control interno de la Agencia.
- Mayor profesionalización del enfoque de la Agencia en materia de gestión de la calidad, en consonancia con las prácticas establecidas y emergentes en agencias comparables de la UE y adecuadas a las operaciones de Eurofound.

Objetivos

La Agencia cumple su mandato con un personal que desarrolla su potencial a través de:

- La ejecución de programas de desarrollo con opciones de aprendizaje combinadas;
- El apoyo de instrumentos profesionales eficaces para la gestión de proyectos y procesos;
- Un acceso a datos y un análisis de la ejecución de programas basados en soluciones digitales eficientes.

Durante el periodo del programa, la Agencia aplicará su marco de sostenibilidad del impacto económico, social y ambiental con normas que aseguren una medición comparable.

Resultados previstos

Optimización de las competencias y capacidades del personal para cumplir los requisitos del programa.

Garantía razonable de una gestión financiera sólida basada en los bloques componentes del control interno y auditorías específicas.

4. Enfoque de la aplicación

4.1 Metodologías y herramientas

En este periodo de programación, Eurofound aplicará una amplia gama de enfoques de investigación, metodologías y fuentes de datos. Los instrumentos de encuesta de Eurofound ya se han descrito el punto «2.7 Actividad 7: Gestión y desarrollo de encuestas». Otras metodologías y herramientas son:

- Análisis por Eurofound de otros conjuntos de datos, entre los que cabe destacar los de Eurostat. Ello incluye tanto el uso directo de Eurostat y otras fuentes de datos como la combinación de diversos conjuntos de datos para crear fuentes de información únicas, por ejemplo, como se hace con el Observatorio Europeo del Empleo.
- Recopilación de información a nivel nacional y comparación de normativas y prácticas. Esta acción se lleva a cabo principalmente con la Red de Corresponsales de Eurofound, que tiene sedes en todos los Estados Miembros. Los estudios de representatividad constituyen un ejemplo de este enfoque. La Red de Corresponsales de Eurofound contribuye a todos los ámbitos de investigación de Eurofound (especialmente, aquellos donde no existen fuentes de datos armonizadas) y mediante la descripción y la comparación de marcos institucionales, políticas y prácticas. En preparación de un nuevo procedimiento de licitación para el próximo contrato marco con los corresponsales, se evaluará el modelo de servicio y se revisarán los requisitos. Se explorarán las sinergias con las redes de la Comisión Europea. En marzo de 2022 se celebrará un nuevo contrato.
- La sistematización de la información públicamente disponible, como en el ERM o el proyecto piloto de seguimiento de la acción industrial. Eurofound explorará otras opciones para utilizar grandes datos e información generada por el usuario.
- El enfoque de la evaluación de políticas se basa principalmente en una evaluación de las evaluaciones previas. Ello supone una compilación y un examen crítico de muchos estudios y, cuando es factible, metaevaluaciones. Otro enfoque viable es la utilización de entrevistas con expertos.
- La aplicación de metodologías orientadas al futuro, como la construcción de escenarios, la previsión y la retrospección. Con la creciente atención que se presta al cambio en este periodo de programación, se hará cierto hincapié en dichas metodologías, que a menudo se utilizan conjuntamente en los debates con los grupos de interesados. Las metodologías de exploración también pueden incluir estudios de casos de fenómenos emergentes, pero todavía bastante menores.
- Un mayor uso de las investigaciones realizadas por otros, en el mundo académico, en otras instituciones y organismos de la UE, en organizaciones internacionales, en grupos de reflexión, etc. Estas investigaciones se pueden utilizar para diversas cuestiones en los ámbitos estratégicos del cambio y la cohesión. También se pueden aplicar para hacer aportaciones pertinentes a los debates políticos fundamentales.
- El estudio por la Agencia, cuando proceda, de la utilización de los registros administrativos y las bases de datos nacionales, dadas las dificultades que entraña acceder a los datos y compararlos.
- La posibilidad de consultar una gama relativamente amplia de estudios *ad hoc*, tanto solicitados por las partes interesadas como iniciados por Eurofound en respuesta a las necesidades políticas cambiantes durante el periodo de programación.

La mayor parte de los recursos se dedicarán a las encuestas y a la Red de Corresponsales de Eurofound. Cuando proceda, se considerarán otros instrumentos y enfoques.

4.2 Colaboración y asociaciones

Eurofound busca y mantiene una estrecha relación de trabajo con otras agencias de la UE. Seguirá basándose en la sólida colaboración que ya mantiene con sus agencias hermanas del ámbito de la política de empleo y asuntos sociales (Cedefop, ALE, EU-OSHA y ETF), así como con otras agencias relacionadas con la labor de Eurofound (FRA, EIGE y EEE). Los memorandos de entendimiento y la coordinación de los programas de trabajo pueden conducir a la selección de actividades conjuntas de interés común. En este contexto, Eurofound estudiará la posibilidad de asociarse con el Cedefop y otras agencias e instituciones de la UE para la próxima Encuesta Europea de Empresas. Eurofound ha firmado un acuerdo de nivel de servicio con la ALE, que comparte el servicio de contable con Eurofound, y un acuerdo administrativo con el Observatorio Europeo de las Drogas y las Toxicomanías (OEDT) para prestar servicios de evaluación. También tratará de firmar un memorando de entendimiento con la ALE que podría incluir la posibilidad de adoptar medidas conjuntas en materia de movilidad, si se considera apropiado para ambas agencias.

Eurofound tratará de seguir desarrollando sus relaciones con la Comisión Europea. Esto incluye actividades con el JRC. Se podría ampliar la cooperación en ámbitos como el apoyo al desarrollo de las capacidades de los interlocutores sociales en el marco del FSE y en las actividades de reestructuración del FEAG. La Agencia explorará asimismo nuevas vías de cooperación con la DG Investigación e Innovación para ampliar el papel actual de Eurofound. Por último, en el contexto de la revisión de un nuevo contrato marco para la red de corresponsales en 2022, Eurofound estudiará las posibilidades de unir fuerzas o lograr más sinergias con las redes de la Comisión Europea.

La cooperación en el ámbito de las comunicaciones se detalla en la siguiente sección. Eurofound buscará oportunidades de cooperación con entidades que puedan actuar como multiplicadores o proporcionar sinergias con la actividad de la Agencia. Esto incluiría el estudio de la cooperación con las entidades mencionadas en el Reglamento de base, como los órganos tripartitos nacionales.

La Agencia está abierta a llevar a cabo, cuando sea pertinente y a petición de la Comisión, proyectos piloto y acciones preparatorias, como se indica en su Reglamento de base.

4.3 Estrategia de relaciones con terceros países y organizaciones internacionales

Eurofound mantiene estrechas relaciones de trabajo con organizaciones internacionales como la OIT y la OCDE, lo que le proporciona una perspectiva global al analizar las cuestiones políticas de la UE. Durante el periodo de programación, espera repetir junto con la OIT un análisis global de las condiciones de trabajo basado en el acuerdo marco de cooperación existente.

Eurofound tiene previsto continuar su labor en los países candidatos, aprovechando el papel positivo que desempeñan las agencias de la UE en apoyo a la estrategia de ampliación de la Unión.

Eurofound propondrá que se siga incluyendo a dichos países en las encuestas de la Agencia, pues no solo les permiten compararse con otros, sino también ver su propia evolución de las condiciones de vida y de trabajo a lo largo del tiempo.

Eurofound estudiará también la posibilidad de adoptar un enfoque similar al de otros países en el marco de la parte oriental y meridional del Instrumento Europeo de Vecindad.

Los recursos dedicados a las relaciones internacionales se reducen y se incluyen en las actividades del programa de trabajo anual. Algunos costes limitados de las misiones se sufragan con cargo a la línea presupuestaria ordinaria de las misiones de la Agencia.

5. Perspectiva de los recursos humanos y financieros: Programación de recursos para el periodo 2021-2024

5.1 Recursos financieros

En el momento de redactar este informe, se había alcanzado un acuerdo político en el Consejo respecto del próximo MFP para los años 2021 a 2027. Sin embargo, las conversaciones con la segunda rama de la autoridad presupuestaria, el Parlamento Europeo, siguen en curso.

Las cifras que figuran a continuación se basan en el último desglose del debate sobre el MFP facilitado por los servicios de la Comisión. Prevé una congelación en términos reales (a precios de 2018) de la subvención de Eurofound para los siete años siguientes. En términos nominales, ello equivale a un aumento anual de la subvención en torno al 2 %. Esto debería permitir la compensación de una supuesta inflación anual de esa misma tasa.

El nivel del título 3 (gastos operativos) previsto para 2021 es de unos 6,1 millones EUR. Debido a la casi congelación de la subvención en los últimos años, la cifra es significativamente inferior a la de 2010, ejercicio en el que fue de unos 7,8 millones EUR. Los aumentos de la subvención previstos para los próximos siete años servirán en gran medida para invertir la tendencia de un título 3 en retroceso y lo harán volver a subir hasta 6,5 millones EUR en 2023. Se prevé un aumento del título 1 (gastos de personal y relacionados con el personal) desproporcionadamente bajo. Se asignarán fondos adicionales al título 2 para seguir reforzando la infraestructura de la tecnología de la información, así como para invertir en el programa de sostenibilidad de Eurofound, y en particular en la sostenibilidad ambiental.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
(‘000 EUR)	Presupuesto	DP 2020	MFP	MFP	MFP	MFP
Ingresos						
Subvención	20779	21195	21600	22051	22492	22942 000
Otros ingresos	200	200	220	219	218	218 000

<i>Total</i>	20979	21395	21820	22270	22710	23160
Gastos						
<i>Título 1</i>	13810	13925	14080	14220	14490	14700
<i>Título 2</i>	1520	1600	1640	1700	1750	1820
<i>Título 3</i>	5649	5870	6100	6350	6470	6640
<i>Total</i>	20979	21395	21820	22270	22710	23160

5.2 Recursos humanos

El siguiente cuadro muestra la evolución del personal proyectada hasta 2024.

Cuadro de efectivos	Cuadro de efectivos previsto para 2020	Cuadro de efectivos previsto para 2021	Cuadro de efectivos previsto para 2022	Cuadro de efectivos previsto para 2023	Cuadro de efectivos previsto para 2024
Total AD ¹¹	51	51	51	51	51
Total AST ¹²	40	40	40	40	40
TOTAL AC ¹³	13	14	14	14	14
ENCS ¹⁴	1	0	0	0	0
Proveedores de servicios estructurales ¹⁵	7 ¹⁶	7	7	7	7
Total	112	112	112	112	112

Eurofound no espera cambios en la dotación general de personal en el periodo 2021-2024. Los detalles de la población y la evolución del personal figuran en el anexo III del *Documento de programación 2021-2024: Hacia la recuperación y la resiliencia*.

El recuento estable es un reflejo del mandato inalterado y la continuación de la mayoría de las tareas. Es importante señalar que entre 2013 y 2018 Eurofound tuvo que reducir sus puestos del cuadro de efectivos (AD y AST) un 10 %, y que fue necesario adoptar medidas y emprender reorganizaciones importantes para compensar la pérdida de personal sin dejar de cumplir los programas de trabajo e incluso mejorando la reputación y la visibilidad de la Agencia.

5.3 Desarrollo de tareas y aumento de la eficiencia

Aunque la revisión del Reglamento de base de Eurofound [Reglamento (CEE) n.º 1365/75] dio lugar a una actualización de su mandato, no incluía ningún cambio sustancial que influyera en los recursos

¹¹ El total de los administradores está formado por funcionarios y agentes temporales.

¹² El total de los asistentes está formado por funcionarios y agentes temporales.

¹³ Agentes contractuales, en EJC.

¹⁴ Los ENCS se introdujeron mediante el intercambio de un AC por un ENCS. A partir de 2021, este intercambio se invierte.

¹⁵ Los proveedores de servicios son contratados por una empresa privada y llevan a cabo tareas externalizadas especializadas de carácter horizontal/de apoyo, por ejemplo en el ámbito de la tecnología de la información. Dichas tareas deberán cumplir los siguientes criterios generales en la Comisión: 1) no se debe formar ningún contrato individual con la Comisión, 2) tienen lugar en las instalaciones de la Comisión, por lo general con un ordenador y un escritorio, 3) incluyen un seguimiento administrativo de la Comisión (credencial, etc.) y 4) contribuyen al valor añadido de la Comisión.

¹⁶ 1 administrador de catering, 1 chef, 2 ayudantes de cocina, 1 limpiador, 2 guardias de seguridad.

requeridos. Por consiguiente, este Documento de programación no incluye ninguna tarea nueva y no contempla aumentos de las tareas existentes.

No obstante, se podrían encomendar a la Agencia tareas tales como proyectos piloto o convenios de delegación que precisarían recursos superiores a las cifras aquí presentadas.

En el contexto de un presupuesto posiblemente congelado para los próximos siete años, el aumento de la eficiencia es la única manera de contrarrestar los probables efectos de la inflación y otros aumentos de los costes. Con más del 60 % de su presupuesto en el ámbito de los gastos de personal y relacionados con el personal (título 1), regulado en gran medida por el Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea, las posibilidades de aumentar la eficiencia radican en el número de personas empleadas y, en menor medida, en ámbitos como las misiones, los edificios y las economías en la contratación de servicios.

Un impulsor importante del aumento de la eficiencia podría ser el incremento de los servicios que se comparten entre las diferentes agencias de la UE o entre una agencia y la Comisión. Si se compara con lo que sucedía unos años atrás, las agencias han profesionalizado considerablemente su enfoque de la prestación de servicios compartidos: examen sistemático de las posibles tareas a compartir, aumentos sustanciales del número de adquisiciones compartidas que permiten ahorros administrativos y economías de escala, y supervisión e información periódicas de los progresos logrados en este ámbito. En 2020 Eurofound ha firmado un acuerdo de nivel de servicio con la ALE para compartir los servicios del contable de Eurofound.

De igual modo, la cantidad de servicios compartidos y adquisiciones conjuntas con la Comisión también ha aumentado de manera constante en los últimos años. Un ejemplo de ello es la implantación en Eurofound del sistema de recursos humanos de la Comisión, Sysper, que se desplegará plenamente durante el periodo del presente documento de programación.

Aunque estas novedades se traducen sin duda en una mayor calidad de los bienes y servicios adquiridos, así como en economías de escala, la reducción de la carga administrativa y del coste es mucho menos evidente. Los procedimientos de participación en contrataciones conjuntas y en servicios compartidos dan lugar a gastos de coordinación que limitan cualquier ahorro potencial, sobre todo cuando una agencia dirige una adquisición conjunta u ofrece servicios a otros. En el caso de la Comisión, esto conduce regularmente a la solicitud de cobros anuales fijos muy importantes, por ejemplo, por el uso de Sysper o la posibilidad de participar en licitaciones para la adquisición de tecnología de la información.

Además de compartir los servicios y las adquisiciones conjuntas, la entrega de más y mejores soluciones digitales para apoyar a la Agencia es un elemento clave para lograr una mayor eficiencia. El rediseño de procesos y proyectos impulsado por la tecnología digital para reducir la carga administrativa será otro de los objetivos de los años venideros.

Ponerse en contacto con la Unión Europea

En persona

En la Unión Europea existen cientos de centros de información Europe Direct. Puede encontrar la dirección del centro más cercano en: https://europa.eu/european-union/contact_es

Por teléfono o por correo electrónico

Europe Direct es un servicio que responde a sus preguntas sobre la Unión Europea. Puede acceder a este servicio:

- marcando el número de teléfono gratuito: 00 800 6 7 8 9 10 11 (algunos operadores pueden cobrar por las llamadas);
- marcando el siguiente número de teléfono: +32 22999696; o
- por correo electrónico: https://europa.eu/european-union/contact_es

Buscar información sobre la Unión Europea

En línea

Puede encontrar información sobre la Unión Europea en todas las lenguas oficiales de la Unión en el sitio web Europa: https://europa.eu/european-union/index_es

Publicaciones de la Unión Europea

Puede descargar o solicitar publicaciones gratuitas y de pago de la Unión Europea en: <https://op.europa.eu/es/publications>. Si desea obtener varios ejemplares de las publicaciones gratuitas, póngase en contacto con Europe Direct o su centro de información local (https://europa.eu/european-union/contact_es).

Derecho de la Unión y documentos conexos

Para acceder a la información jurídica de la Unión Europea, incluido todo el Derecho de la Unión desde 1952 en todas las versiones lingüísticas oficiales, puede consultar el sitio web EUR-Lex: <http://eur-lex.europa.eu>

Datos abiertos de la Unión Europea

El portal de datos abiertos de la Unión Europea (<http://data.europa.eu/euodp/es>) permite acceder a conjuntos de datos de la Unión. Los datos pueden descargarse y reutilizarse gratuitamente con fines comerciales o no comerciales.

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) es una agencia tripartita de la Unión Europea creada en 1975. Su función es aportar conocimientos en el ámbito de las políticas sociales y laborales de conformidad con el Reglamento (UE) 2019/127.



Oficina de Publicaciones
de la Unión Europea