



2021.-2024. gada plānošanas dokuments

Ceļā uz atveseļošanu un noturību



**2021.-2024. gada plānošanas dokuments. Ceļā uz
atveseļošanas un noturību**

Atsaucoties uz šo ziņojumu, lūdzu, izmantojiet šādu formulējumu:

Eurofound (2020. g.), *2021.-2024. gada plānošanas dokuments. Ceļā uz atveseļošanas un noturību*, Dublinā.

Šajā dokumentā ir iekļauta *Eurofound* daudzgadu darba programma 2021.-2024. gadam. Dokumenta "2021.-2024. gada plānošanas dokuments. Ceļā uz atveseļošanas un noturību" pilnā versija, tostarp 2021. gada darba programma un pielikumi, ir pieejama angļu, franču un vācu valodā. Ar to var iepazīties tiešsaistē <http://eurofound.link/ef20029>.

© Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds (*Eurofound*), 2020. gads.

Atļauts pārpublicēt, ja sniegta atsauce uz avotu.

Ja vēlaties izmantot vai reproducēt fotoattēlus vai citus materiālus, kuru autortiesības nepieder *Eurofound*, jums jāsaņem atļauja tieši no autortiesību īpašniekiem.

Attēli uz vāka: © Ndabcreativity, pikselstock, Gorodenkoff/Adobe Stock; Fotoluminate

LLC/Shutterstock

Jautājumi par autortiesībām jāiesniedz rakstiski, nosūtot uz copyright@eurofound.europa.eu.

Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds (*Eurofound*) ir 1975. gadā izveidota trīspusēja Eiropas Savienības aģentūra. Tās uzdevums ir sniegt zināšanas sociālās, nodarbinātības un ar darbu saistītās politikas jomā saskaņā ar Regulu (ES) 2019/127.

Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds

Tālrunis: +353 12043100

E-pasts: information@eurofound.europa.eu

Tīmekļa vietne: www.eurofound.europa.eu

Saturs

Priekšvārds	5
Misija	6
I. Vispārējais konteksts laikposmā no 2021. līdz 2024. gadam	7
Ievads	7
Politikas konteksts	8
Institucionālais konteksts	10
II. Daudz gadu darba programma	11
Ievads	11
1. Daudz gadu mērķi	13
2. Darbības	15
3. Horizontālās darbības	30
4. Pieeja īstenošanai	33
5. Cilvēkresursu un finanšu resursu prognoze. Resursu plānošana 2021.–2024. gadam.....	35

Šajā dokumentā izmantotie saīsinājumi

CATI	Datorizētas intervijas pa tālruni
Cedefop	Eiropas Profesionālās izglītības attīstības centrs
DFS	Daudz gadu finanšu shēma
ECS	Eiropas uzņēmumu apsekojums
EDI	Eiropas Darba iestāde
EEZ	Eiropas Ekonomikas zona
EFK	Ekonomikas un finanšu komiteja
EGF	Eiropas Globalizācijas pielāgošanās fonds
EIGE	Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts
EJM	Eiropas darbvietu pārraudzības instruments
EMCO	Nodarbinātības komiteja
EPSO	Eiropas Personāla atlases birojs
EQLS	Eiropas dzīves kvalitātes apsekojums
ERM	Eiropas Pārstrukturēšanas uzraudzības centrs
ERS	Elektroniskais rezerves saraksts
ESAO	Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija
ESF	Eiropas Sociālais fonds
ETF	Eiropas Izglītības fonds
EU-OSHA	Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra
Eurofound	Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds

EU-SILC	Kopienas statistika attiecībā uz ienākumiem un dzīves apstākļiem
EVPS	Eurofound veikspējas pārraudzības sistēma
EWCS	Eiropas darba apstākļu apsekojums
FRA	Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūra
GDR	Galvenais darbības rādītājs
IKT	Informācijas un komunikācijas tehnoloģija
JRC	Kopīgais pētniecības centrs
KVAI	Konkrētai valstij adresēti ieteikumi
MI	Mākslīgais intelekts
NEET	Jaunieši, kas nemācās, nestrādā un neapgūst arodu
NGEU	NextGenerationEU
SDO	Starptautiskā Darba organizācija
SPC	Sociālās aizsardzības komiteja

Priekšvārds

Šā plānošanas dokumenta sagatavošanas laikā (2020. gada novembrī) Eiropu joprojām ietekmēja koronavīrusa izraisītā (Covid-19) pandēmija un ierobežojošie pasākumi, lai apkarotu vīrusa izplatīšanos. ES piedzīvo vissmagāko veselības, ekonomikas un sociālo krīzi kopš 2. pasaules kara. Lai mazinātu slimības mērogu un ietekmi, tiek mobilizēti bezprecedenta atbalsta pasākumi, un ES ir uzsākusi īstenot savu vēsturiski visvērienīgāko ieguldījumu paketi. Paredzams, ka turpmākie gadi, uz kuriem attiecas šis 2021.–2024. gada plānošanas dokuments, tiks veltīti politikas īstenošanai, lai novērstu risku veselībai un radītu pamatu iekļaujošai atveseļošanai, kas sekmēs izaugsmi un nodarbinātību. Tajā pašā laikā būs pienācis brīdis risināt daudzās problēmas sociālajā, nodarbinātības un ar darbu saistītajā jomā, tostarp, veicot pāreju uz digitālu un oglekļneitrālu sabiedrību.

Dramatiskās un pašlaik notiekošās politiskās norises rada tikpat lielas grūtības Eiropas Savienībai, kura tiecas nodrošināt taisnīgu un konkurētspējīgu vidi visiem, kas dzīvo tās teritorijā. Neraugoties uz šīm problēmām, aģentūra turpinās īstenot savus centienus palīdzēt sniegt informāciju tādu efektīvu politikas dokumentu izstrādei, kas var veicināt atveseļošanu un noturību ar mērķi uzlabot dzīves un darba kvalitāti visiem — šāda loma un mērķis aģentūrai ir bijis jau vairāk nekā 40 gadus un ir spēkā joprojām. *Eurofound* sadarbojoties ar partneriem ES un valstu līmenī, jaunā programma, kuras pamatā ir dibināšanas regula, ir *Eurofound* atbilde uz politikas veidotāju vajadzībām laikā, kad viņi mēģina risināt daudzās problēmas, ko rada šis unikālais pārmaiņu un nenoteiktības periods.

Mēs ticam, ka šī darba programma sniegs pozitīvu ieguldījumu politikas darba kārtības veidotājiem, lai uzlabotu visu Eiropas iedzīvotāju dzīvi un darba apstākļus šajā svarīgajā laikā.

Juan Menéndez-Valdés

Izpilddirektors

Misija

Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds (*Eurofound*) ir trīspusēja Eiropas Savienības aģentūra.

Tās dibināšanas regulā¹ ir noteikts, ka aģentūras mērķis ir sniegt atbalstu ES iestādēm un struktūrām, dalībvalstīm un sociālajiem partneriem, lai veidotu un īstenotu politiku saistībā ar dzīves un darba apstākļiem, izstrādātu nodarbinātības politiku un sekmētu dialogu starp vadītājiem un darba ņēmējiem. Šajā nolūkā *Eurofound* vairo un izplata zināšanas, sniedz pierādījumus un pakalpojumus politikas izstrādei, tostarp uz pētījumiem balstītus secinājumus, un veicina zināšanu apmaiņu starp Eiropas Savienību un valstu dalībniekiem.

Eurofound misija ir sniegt zināšanas, lai palīdzētu izstrādāt pamatotāku sociālo, nodarbinātības un ar darbu saistīto politiku.

Mūsu redzējums ir kļūt par Eiropas galveno zināšanu avotu labākas dzīves un darba apstākļu panākšanai.

¹ Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2019/127 (2019. gada 16. janvāris), ar ko izveido Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fondu (*Eurofound*) un atceļ Padomes Regulu (EEK) Nr. 1365/75.

I. Vispārējais konteksts laikposmā no 2021. līdz 2024. gadam

Ievads

Šā plānošanas dokumenta izstrāde notiek bezprecedenta kontekstā. Eiropas Savienību, kā arī pārējo pasauli ir smagi skārusi Covid-19 pandēmija — Eiropas Ekonomikas zonā (EEZ) un Apvienotajā Karalistē (AK) ir ziņots par miljoniem saslimšanas un vairāk nekā 200 000 nāves gadījumu. ES dalībvalstis ir reaģējušas, dažādus ierobežojumus ieviešot vienlaikus ar uzņēmumu un iedzīvotāju atbalsta pasākumiem. Sociālie partneri ir devuši ievērojamu ieguldījumu šo centienu īstenošanā, cita starpā, apspriežot atbalsta pasākumus un panākot, ka darba vietas joprojām ir drošas. Laikā, kad ekonomiskā izaugsme jau bija palēninājusies, pandēmija lika Eiropas ekonomikai nonākt pēckšņā recesijā, ražošanas apjomam samazinoties vairāk nekā jebkad agrāk kopš 2. pasaules kara. Saskaņā ar Eiropas Komisijas vasaras prognozi paredzams, ka ES IKP 2020. gadā samazināsies par 8,3 %, bet 2021. gadā palielināsies par aptuveni 5,8 %. Satricinājums ir bijis asimetrisks, ietekmējot valstis un nozares ar dažādu spēku, dažādā pakāpē un ar atšķirīgu noturību; tas varētu izraisīt nevienlīdzīgu atlabšanu ar plašākām un noturīgākām atšķirībām starp ES dalībvalstīm, nozarēm un konkrētām grupām. Krīze ir būtiski ietekmējusi Eiropas darba tirgu, izraisot bezdarba pieaugumu, kā arī ievērojami plašāku saīsinātā darba laika un nepieredzētu tāldarba izmantošanu. Pēc astoņiem gadiem, kad bezdarba līmenis pastāvīgi samazinājās (no 11,4 % 2013. gadā līdz 6,5 % 2020. gada februārī), tas ir sācis pieaugt, nostrādāto stundu skaits laikā no 2020. gada pirmā un otrā ceturkšņa ir samazinājies pat par 25 %, un saīsināta darba laika shēmu izplatība visā ES ir novērsusi vēl plašāku darbvieta skaita kritumu. 2020. gada jūnijā vairāk nekā 42 miljoni darba ņēmēju bija pieteikušies saīsināta darba laika shēmu izmantošanai. Tas ir 27 % no visiem darba ņēmējiem ES. Kopš 2020. gada marta pārvietošanās ierobežojumu piemērošanas miljoniem darba ņēmēju strādā tāldarbā, un daudzi turpinās to darīt². Ekonomikas prognozes ir nenoteiktas un atkarīgas no slimības uzliesmojuma saasinājumu atkārtošanās, norobežošanas un atbalsta pasākumu piemērošanas un asimetriskās ietekmes uz nozarēm un valstīm. Nav šaubu, ka Covid-19 krīze un tās sekas radīs strukturālas pārmaiņas darba tirgū un tā darbībā, kā arī mūsu dzīvē un darbā.

Covid-19 krīzes ietekme varētu vēl vairāk palielināt nedrošības sajūtu un bažas par nākotnes izredzēm ne tikai vismargalizētāko iedzīvotāju vidū, bet arī plašākā sabiedrības daļā, izraisot šķelšanos, vilšanos un neuzticēšanos valdošajai sabiedrības grupai, tostarp saistībā ar ES integrāciju.

Vienlaikus milzīgi strukturālo pārmaiņu virzītājspēki Eiropā joprojām ir saistīti ar demogrāfiju, tehnoloģijām, globalizāciju un klimata pārmaiņām. Tehnoloģiskās pārmaiņas strauji turpinās, un tās zināmā mērā ir pastiprinājušas Covid-19 krīzi. Automatizācija, ko nodrošina mākslīgais intelekts (MI), gan iznīcinās, gan radīs darbvietas un mainīs darba raksturu. *Eurofound* ir parādījis, ka, lai gan ir sagaidāms, ka pāreja uz oglekļneitrālu ekonomiku radīs vairāk darbvieta nekā iznīcinās, tā arī mainīs nodarbinātības struktūru³. Šī pāreja rada plašākas problēmas dzīvē un darbā, ņemot vērā ES noteiktos vērienīgos mērķus, un tā būtu jāpieskaita problēmām, kas izriet no Covid-19 krīzes.

² Eiropas Komisija (2020. g.), *Nodarbinātība un sociālās tendences Eiropā 2020. gadā*, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga.

³ *Eurofound* (2019. g.), *Ražošanas nākotne Eiropā*, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga.

Vēl viena strukturāla pārmaiņa ES būs tās izmēra samazināšana no 28 līdz 27 dalībvalstīm. 2020. gadā beigsies *Brexit* pārejas periods un sāksies jaunas attiecības starp ES un Apvienoto Karalisti.

Demogrāfiskās pārmaiņas saasinās daudzas pašreizējās problēmas. Sabiedrības novecošana, piemēram, Eiropā, pastiprina darbaspēka trūkumu un prasmju neatbilstību un rada problēmas (ilgtermiņa) veselības aprūpei, ilgtspējai un pensiju atbilstībai. Tiek prognozēts, ka līdz 2050. gadam Āfrikas iedzīvotāju skaits divkāršosies (ANO 2017. gada pasaules iedzīvotāju prognozes), lai gan arī citi reģioni, visticamāk, turpinās būt migrantu avots. Šā demogrāfiskā iztrūkuma ES un demogrāfiskā buma kontinenta kaimiņvalstīs kombinācija, visticamāk, turpinās radīt nopietnu spiedienu uz migrācijas plūsmām un sabiedrību un darba vietu integrācijas spēju Eiropā, kā arī var radīt problēmas ES kohēzijai. Strukturālās pārmaiņas izraisa daudzas problēmas nodarbinātības un dzīves un darba apstākļu jomā, taču tās var būt arī iespēja virzīties uz iekļaujošāku, novatoriskāku un ilgtspējīgāku Eiropu.

Lai izprastu un tādējādi ietekmētu šos svarīgos jautājumus, vispirms ir regulāri jāseko to attīstībai. Kā uzsvērts Eiropadomes 2020. gada 17.-21. jūlija secinājumos⁴, jautājumi, kas saistīti ar sociālo kohēziju un konvergenci ceļā uz labākiem dzīves un darba apstākļiem, joprojām būs uzmanības centrā. Uzmanība būtu jāpievērš arī tam, lai nodrošinātu, ka darba tirgus pielāgošanās gaidāmajām strukturālajām pārmaiņām ne tikai uzlabo konkurētspēju un palielina nodarbinātību, bet arī, kā norādīts Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) 2019. gada jūnija simtgades deklarācijā, nodrošina “taisnīgu pāreju uz darba nākotni, kas veicina ilgtspējīgu attīstību tās ekonomikas, sociālajā un vides dimensijā”⁵. Ir skaidrs, ka pandēmijas ietekmei, no tās izrietošajiem atveseļošanas pasākumiem un dažādām pārejām noteikti būs zināma asimetriska ietekme, tomēr ir ļoti svarīgi, lai šī ietekme būtu taisnīga.

Politikas konteksts

- ES iestādes ir mobilizētas, lai reaģētu uz Covid-19 krīzes sociālajām un ekonomiskajām sekām. Jomās, uz kurām īpaši attiecas *Eurofound* pilnvaras, Eiropadome apstiprināja Stabilitātes un izaugsmes pakta vispārējās izņēmuma klauzulas aktivizēšanu, norādot, ka tā ir savlaicīga, pagaidu un mērķtiecīga, ļaujot dalībvalstīm veikt visus vajadzīgos pasākumus, lai atbalstītu savas veselības un sociālās aizsardzības sistēmas un aizsargātu savu ekonomiku. Padome 2020. gada maijā pieņēma programmu *SURE* — pagaidu programmu, kas varētu nodrošināt aizdevumus līdz pat EUR 100 miljardu apmērā dalībvalstīm, kuras saskaras ar pēkšņu un būtisku valsts publisko izdevumu pieaugumu saistībā ar saīsinātā darba laika valsts shēmām un līdzīgiem pasākumiem, tostarp pašnodarbinātām personām, vai dažiem ar veselību saistītiem pasākumiem, jo īpaši reaģējot uz krīzi darba vietā.
- Attiecībā uz ES fondiem Eiropadome 2020. gada 21. jūlijā pieņēma paketi EUR 1824,3 miljardu EUR apmērā, apvienojot DFS un instrumentu *NextGenerationEU (NGEU)* — šīs pakotnes mērķis ir atbalstīt ES atveseļošanu pēc Covid-19 pandēmijas un veicināt ieguldījumus zaļajā un digitālajā pārejā. Pirmo reizi ES vēsturē Eiropas Komisijai bija iespēja tirgos aizņemt līdz pat

⁴ 2021.–2027. gada daudzgadu finanšu shēmas (DFS) 2. izdevumu kategorijas mērķis ir “dot ieguldījumu ES pievienotajā vērtībā, veicinot konvergenci, atbalstot ieguldījumus, darbvietu radīšanu un izaugsmi un palīdzot mazināt ekonomiskās, sociālās un teritoriālās atšķirības dalībvalstīs un visā Eiropā”.

⁵ SDO konferences 108. sesijā Ženēvā, 2019. gada 21. jūnijā tika pieņemta SDO simtgades deklarācija par darba nākotni.

750 miljardiem EUR. Šos līdzekļus paredzēts izmantot kā aizdevumus un dotācijas, ko piešķir dažādu DFS instrumentu un programmu paspārnē.

- Tomēr ES ilgtermiņa stratēģija nav mainījiesies — Eiropadome 2020. gada jūlijā secināja, ka “gan *NGEU*, gan DFS palīdzēs pārveidot ES ar tās galveno politikas jomu, jo īpaši ar Eiropas zaļā kursa, digitālās revolūcijas un izturētspējas, palīdzību”.
- ES turpina risināt *Brexit* sekas. Lai gan 2020. gada vasarā sarunas joprojām turpinājās, Eiropadome pieņēma *Brexit* korekcijas rezervi, lai atbalstītu dalībvalstis un ekonomikas nozares, kuras *Brexit* skāris vissmagāk (5 miljardi EUR).
- ES politikas konteksts atspoguļo šīs ilgtermiņa problēmas, un ES, tās dalībvalstīm un sociālajiem partneriem ir mērķis saglabāt un uzlabot dzīves un darba standartus Eiropā. ES un dalībvalstis ir īstenojušas vai rosinājušas vairākas iniciatīvas saistībā ar Eiropas sociālo tiesību pīlāra, ES Padomes stratēģiskās programmas 2019.–2024. gadam un Eiropas Komisijas politisko pamatnostādņu 2019.–2024. gadam kontekstā. Turklāt sociālie partneri dažādos līmeņos piedalās pārveides procesā un, pateicoties sociālajam dialogam, ir īpaši piemēroti tādu līdzsvarotu pasākumu un risinājumu izstrādei, kas sekmē ekonomisko un sociālo progresu.
- Kā norādīts EK paziņojumā “Spēcīga sociālā Eiropa taisnīgai pārejai” (COM(2020) 14 final) un Eiropas Komisijas 2021. gada darba programmā (COM(2020) 690 final), Eiropas Komisija 2021. gadā rosinās rīcības plānu par Eiropas sociālo tiesību pīlāru, kas Eiropadomei jāpieņem Portugāles prezidentūras laikā. Tā arī rosinās ieteikumu par Eiropas Garantiju bērniem, iniciatīvu par platformu darbinieku darba apstākļu uzlabošanu, iniciatīvu par individuāliem mācību kontiem, Eiropas pieeju mikroapliecinājumiem, rīcības plānu sociālajai ekonomikai, stratēģiju par personu ar invaliditāti tiesībām, jaunu darba drošības un veselības aizsardzības stratēģijas regulējumu un paziņojumu par ilgtermiņa redzējumu lauku apvidiem. Saskaņā ar Komisijas korigēto darba programmu 2020. gadam tiks izstrādāta arī zaļā grāmata par novecošanu⁶. 2020. gadā jau ir uzsāktas vairākas iniciatīvas — piemēram, apspriešanās ar sociālajiem partneriem par iespējamu rīcību, lai risinātu problēmas, kas saistītas ar taisnīgu minimālo algu Eiropas Savienībā; Eiropas dzimumu līdztiesības stratēģija 2020.–2025. gadam; Jauniešu nodarbinātības atbalsta pasākumu pakotne; pagaidu instruments *SURE*; LGBTIK vienlīdzības stratēģija; ES stratēģiskais satvars romu līdztiesībai, iekļaušanai un līdzdalībai pēc 2020. gada; saistoši darba samaksas pārredzamības pasākumi.
- Eiropadome ir saglabājusi savu 2019. gada 20. jūnijā pieņemto stratēģisko programmu 2019.–2024. gadam, kurā noteiktas četras galvenās prioritātes — pilsoņu un brīvību aizsardzība; spēcīgas un dinamiskas ekonomiskās bāzes izveide; klimatneitrālas, zaļas, taisnīgas un sociālas Eiropas veidošana; Eiropas interešu un vērtību izplatības sekmēšana pasaules mērogā. Programmā ir atsauce uz digitālo revolūciju un mākslīgo intelektu. Attiecībā uz sociālajiem jautājumiem tās mērķis ir nodrošināt, ka neviens netiek atstāts novārtā, īstenojot videi draudzīgu pāreju, tehnoloģisko evolūciju un globalizāciju, un tā aicina īstenot Eiropas sociālo tiesību pīlāru. Tajā ir paustas bažas par nevienlīdzību, paaudžu, teritoriālajām un izglītības atšķirībām un jauniem atstumtības veidiem, aicinot nodrošināt iespējas visiem, pienācīgu sociālo aizsardzību, iekļaujošus darba tirgus un kohēziju. Stratēģisko programmu pieņems ES iestādes, lai tās varētu attiecīgi rīkoties. Saskaņā ar Eiropadomes stratēģisko programmu *Ursula von der Leyen* 2019. gada 16. jūlijā kā Eiropas Komisijas priekšsēdētāja amata kandidāte iepazīstināja Eiropas Parlamentu ar Eiropas Komisijas politiskajām pamatnostādnēm 2019.–2024. gadam sešos

⁶ Korigētā Komisijas darba programma 2020. gadam: 1. pielikums. Jaunas iniciatīvas.

pamata virzienos — Eiropas zaļais kurss; ekonomika, kas darbojas cilvēku labā; digitālajam laikmetam gatava Eiropa; eiropiešu dzīvesveida aizsardzība; spēcīgāka Eiropa pasaulē un jauns impulss Eiropas demokrātijai. Eiropas zaļais kurss, ko pieņēma 2019. gada decembrī, aicina nodrošināt taisnīgu pāreju visiem un paredz aprites ekonomikas rīcības plānu un jaunu Taisnīgas pārkārtošanās fondu. 2020. gada februārī rosinātajā dokumentā “Digitālajam laikmetam gatava Eiropa” līdzās citām iniciatīvām ir minētas mākslīgā intelekta ētiskās sekas un digitālās izglītības rīcības plāns. Sadaļā “Eiropiešu dzīvesveida aizsardzība” tiek rosināts jauns Migrācijas un patvēruma pakts. “Spēcīgāka Eiropa pasaulē” ietver priekšlikumu tirdzniecības nolīgumos iekļaut nodaļu, kas veltīta ilgtspējīgai attīstībai un visaugstākajiem vides un sociālās aizsardzības standartiem.

- Visbeidzot, svarīgs *Eurofound* darba aspekts ir sociālo partneru loma tādu risinājumu izstrādē, kas atbilst darba devēju un darba ņēmēju vajadzībām. SDO simtgades deklarācijā 2019. gada jūnijā tika pausts uzskats, ka “pēdējā gadsimta pieredze ir apliecinājusi, ka valdību un darba devēju un darba ņēmēju pārstāvju pastāvīga un saskaņota rīcība ir būtiska, lai panāktu sociālo taisnīgumu, demokrātiju un veicinātu vispārēju un ilgstošu mieru”. Turklāt pašreizējais nemierīgais periods nozīmēs sociālo partneru pastāvīgu ieguldījumu sarunās par atbalsta pasākumiem, drošu darba vietu panākšanu un Covid-19 krīzes seku pārvarēšanu darba tirgū. Saskaņā ar kopīgo darba programmu 2019.–2021. gadam ES sociālie partneri ir apstiprinājuši autonomu pamatnolīgumu par digitalizāciju, kā arī organizējuši sanāksmes par darba tirgu un sociālajām sistēmām, galveno uzmanību pievēršot prasmēm, aktīvai darba tirgus politikai un bērnu aprūpei. Tie arī pievērsīsies darba psiholoģiskajiem un sociālajiem aspektiem un riskam, spēju veidošanai spēcīgākam sociālajam dialogam un aprites ekonomikai. Nākamajā kopīgajā darba programmā tiks panākta vienošanās par jauniem pasākumiem.

Institucionālais konteksts

Pašreizējā Komisijas priekšlikumā par daudzgadu finanšu shēmu 2021.–2027. gadam *Eurofound* vispārējā dotācija ir noteikta 21 600 000 EUR apmērā 2021. gadā, un tā ir iesaldēta reālā izteiksmē (atļaujot kompensēt gada inflāciju) līdz 2027. gadam. *Eurofound* aktīvi meklē iespējas vēl vairāk samazināt izmaksas, palielināt lietderību un panākt spēcīgākas sinerģijas. Šāda finanšu prognoze apdraudēs *Eurofound* spēju pildīt savu pilnvarojumu atbilstoši paredzētajiem standartiem, jo īpaši attiecībā uz datu vākšanu un dzīves un darba apstākļu tendenču uzraudzību. Šajā kontekstā *Eurofound* būs jāveic ieguldījumi alternatīvos pasākumos, lai izpildītu savus uzdevumus, piemēram, izvēloties ierobežotu prioritāšu skaitu un meklējot sadarbības un partnerības iespējas, galvenokārt ar citām ES aģentūrām un iestādēm.

Vispārīgāk runājot, atbilstoši uz rezultātiem balstītajai ES aģentūru pieejai pārvaldībai *Eurofound* ir apņēmis nodrošināt ilgtermiņa ekoloģisko, sociālo un finansiālo ilgtspēju.

II. Daudzgaļu darba programma

Ievads

Eurofound prioritātes 2021.–2024. gadam nosaka sociālās kohēzijas galvenie uzdevumi un taisnīga pārkārtošanās mainīgā vidē pēc Covid-19 krīzes, kā izklāstīts iepriekšējā nodaļā. Aģentūra galveno uzmanību pievērš jautājumiem, kuros tā var izmantot savas galvenās zināšanas tādās jomās kā darba apstākļi, kolektīvās darba attiecības, nodarbinātības un dzīves apstākļi, lai atbalstītu ieinteresētās personas, sniedzot pierādījumus, kas var palīdzēt to politiskajai rīcībai.

2021.–2024. gada plānošanas dokumentā ir sešas stratēģiskas jomas, ko īsteno ar tālāk norādīto operatīvo darbību palīdzību.

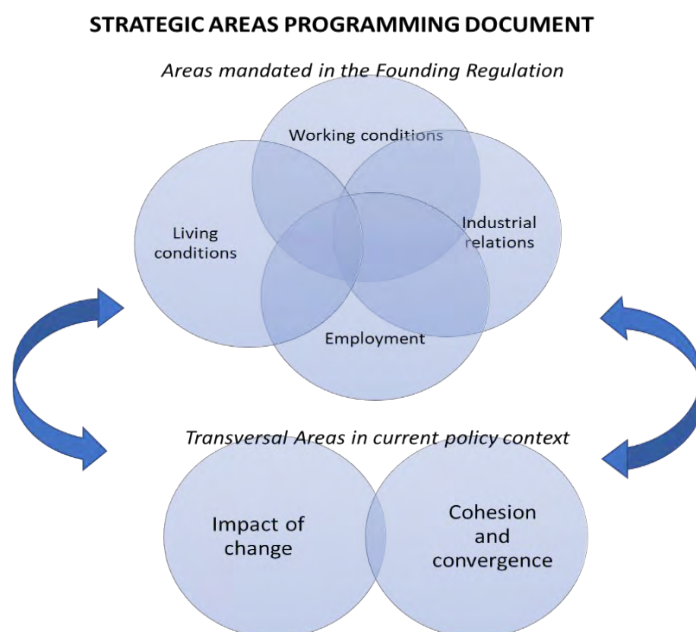
Pirmās četras no šīm jomām ir noteiktas aģentūras dibināšanas regulā⁷.

1. **Darba apstākļi un ilgspējīgs darbs** — nodrošināt salīdzinošus datus un analīzi, ko var izmantot, lai uzlabotu darbvietu kvalitāti un sekmētu darba ilgspēju dzīves laikā.
2. **Kolektīvās darba attiecības un sociālais dialogs** — darboties kā zinātnības centram, lai uzraudzītu un analizētu kolektīvo darba attiecību un sociālā dialoga norises, veicinot dialogu starp vadību un darba ņēmējiem.
3. **Nodarbinātība un darba tirgi** — sniegt zināšanas, lai apzinātu izmaiņas darba tirgū un ietekmētu nodarbinātības politiku nolūkā uzlabot tās darbību un iekļautību.
4. **Dzīves apstākļi un dzīves kvalitāte** — galveno elementu apzināšana un analīze, lai uzlabotu cilvēku dzīves apstākļus, tostarp informācija par to, kā viņi uztver dzīves kvalitāti un sabiedrību.

Turklāt *Eurofound* risinās politikas problēmas, izmantojot divus transversālus tematiskos pasākumus.

5. **Pārmaiņu ietekmes paredzēšana un pārvaldība** — sniegt pierādījumus par strukturālām izmaiņām, ko galvenokārt rada digitalizācija un klimata pārmaiņas, kā arī Covid-19 krīze, kas var noderēt, lai nodrošinātu taisnīgu pārkārtošanos, kas veicina nodarbinātību, labus darba apstākļus, sociālo aizsardzību un darba ņēmēju tiesību ievērošanu, vienlaikus uzlabojot darba ražīgumu, konkurētspēju un labklājību.
6. **Sociālās kohēzijas un konverģences veicināšana** — dot ieguldījumu politikas debatēs par taisnīgumu un ietekmēt politiku, kuras mērķis ir uzlabot sociālo kohēziju un veicināt konverģenci virzībā uz labāku dzīves līmeni un darba standartiem ES.

⁷ 1. panta 2. punkts: Aģentūras mērķis ir [vairot un izplatīt zināšanas, lai sniegtu] atbalstu Komisijai, citām Savienības iestādēm, strukturām un aģentūrām, dalībvalstīm un sociālajiem partneriem nolūkā izveidot un īstenot rīcībpolitikas attiecībā uz dzīves un darba apstākļu uzlabošanu, izstrādāt nodarbinātības politikas risinājumus un veicināt dialogu starp darba devējiem un darba ņēmējiem.



STRATEGIC AREAS PROGRAMMING DOCUMENT	STRATĒGISKO JOMU PLĀNOŠANAS DOKUMENTS
<i>Areas mandated in the Founding Regulation</i>	<i>Dibināšanas regulā noteiktās jomas</i>
Working conditions	Darba apstākļi
Industrial relations	Kolektīvās darba attiecības
Employment	Nodarbinātība
Living conditions	Dzīves apstākļi
<i>Transversal Areas in current policy context</i>	<i>Transversālās jomas pašreizējā politikas kontekstā</i>
Impact of change	Pārmaiņu ietekme
Cohesion and convergence	Kohēzija un konverģence

Analizējot šīs stratēģiskās jomas, tiks izmantoti *Eurofound* uzraudzības instrumenti. Tas ietver *Eurofound* apsekojumus, kas sniegs vērtīgu informāciju saistībā ar iepriekšējām operatīvajām darbībām. Turklāt, mainoties politikas kontekstam, *Eurofound* saglabās zināmu elastību, lai plānošanas periodā varētu reaģēt uz *ad hoc* pieprasījumiem un jaunām ieinteresēto personu vajadzībām. Šajā kontekstā un programmas īstenošanas nolūkā ir iekļautas divas papildu operatīvās darbības:

7. **Apsekojumu pārvaldība un izstrāde**
8. **Reaģēšana uz *ad hoc* informācijas pieprasījumiem**

Visbeidzot, šo plānošanas dokumentu papildina divas horizontālas darbības:

9. **Korporatīvā komunikācija**
10. **Pārvaldība un attīstība**

1. Daudzgaļu mērķi

Eurofound stratēģiskais mērķis 2021.–2024. gada plānošanas periodam ir šāds:

“nodrošināt zinātniski pamatotas, objektīvas, savlaicīgas un politikai būtiskas zināšanas, kas sekmē informācijas labāku izmantošanu politikas jomā, lai uzlabotu dzīves un darba apstākļus un pastiprinātu kohēziju mainīgā Eiropā”.

Eurofound ieguldījuma mērķis katrā no stratēģiskajām jomām ir informēt politikas veidotājus, lai:

- uzlabotu darbvietu kvalitāti un veicinātu darba ilgtspēju mūža garumā (darba apstākļi un ilgtspējīgs darbs);
- veicinātu dialogu starp vadību un darba ņēmējiem (kolektīvās darba attiecības un sociālais dialogs);
- uzlabotu darba tirgus darbību un iekļautību (nodarbinātība un darba tirgi);
- uzlabotu dzīves kvalitāti un sabiedrību (dzīves apstākļi un dzīves kvalitāte);
- nodrošinātu taisnīgu pārkārtošanos, kas sekmē nodarbinātību, labus darba apstākļus, sociālo aizsardzību un darba ņēmēju tiesību ievērošanu, vienlaikus uzlabojot darba ražīgumu, konkurētspēju un labklājību (pārmaiņu ietekmes paredzēšana un pārvaldība);
- uzlabotu sociālo kohēziju un sekmētu konvergenci virzībā uz labāku dzīves kvalitāti un darba standartiem (sociālās kohēzijas un konverģences veicināšana).

Kā rezultatīva organizācija, aģentūra efektīvi un lietderīgi izmantos cilvēku un finanšu resursus, pateicoties pārdomātai pārvaldībai un pastāvīgai personāla attīstībai.

Snieguma uzraudzība

Eurofound izmanto dažādus instrumentus, lai uzraudzītu, analizētu un ziņotu par savu sniegumu virzībā uz paredzēto rezultātu sasniegšanu.

Galvenie darbības rādītāji (GDR) nosaka, cik labi *Eurofound* veicas darbā ar tādiem aspektiem, kas ir būtiski tā stratēģiskā mērķa sasniegšanai. Šos GDR papildina ievaddatu, izvaddatu un rezultātu metrika. Snieguma datu analīze palīdz vadībai efektīvi un lietderīgi īstenot pasākumu programmu.

Regulāras ieinteresēto personu atsauksmes un novērtējumi, tostarp ārējie novērtējumi, ko veiks Eiropas Komisija, padziļina izpratni par to, cik lielā mērā tā ieinteresētās personas izmanto un novērtē *Eurofound* darba un zinātības kvalitāti un būtiskumu.

Galvenie darbības rādītāji⁸

Rezultātu rādītāji

Ieguldījuma nozīme (un savlaicīgums) politikas izstrādē un debatēs, izmantojot:

- *Eurofound* zinātību Eiropas līmeņa politikas dokumentos;
- *Eurofound* mijiedarbību ar ieinteresētajām personām sanāsmēs un pasākumos;
- *Eurofound* zināšanas, pateicoties plašsaziņas līdzekļiem;
- *Eurofound* zināšanu apguvi un aktīvu lietošanu, izmantojot tā tīmekļa vietni un citas korporatīvās platformas.

⁸ Saskaņā ar Komisijas dienestu darba dokumentu (2015. g.) tās GDR un uzraudzības rīki tiek izmantoti arī izpilddirektora snieguma novērtēšanai.

Sniegto zināšanu uzticamība un neatkarība:

- *Eurofound* pētniecības zinātniskās kvalitātes atzīšana.

Ievaddatu un izvaddatu rādītāji

Cilvēkresursu un finanšu resursu efektīva un lietderīga izmantošana, par ko liecina:

- budžeta izpilde;
- štatu sarakstā pieejamo amata vietu lietderīga izmantošana;
- programmas īstenošana.

2. Darbības

2.1 1. darbība. Darba apstākļi un ilgtspējīgs darbs

Daudz gadu perspektīva

Pārskats

2021.–2024. gada plānošanas periodā aģentūra turpinās uzraudzīt darba apstākļu izmaiņas. Laika gaitā notikušās izmaiņas un progress, kas gūts dažādās darbvietu kvalitātes dimensijās, tiks izvērtēti, ciktāl tas ir iespējams, kā arī tiks salīdzināti konstatējumi par dažādām valstīm un darba ņēmēju grupām. Tas ietvers analīzi par Covid-19 pandēmijas ietekmi uz darba apstākļiem un darbvietu kvalitāti, jo īpaši saistībā ar izmaiņām darba organizācijā, piemēram, tāldarbu, maiņu darbu un pielāgotām darba vietām. Īpaša uzmanība tiks pievērsta nestandarta nodarbinātības veidiem un pašnodarbinātām personām. Pamatojoties uz *Eurofound* izstrādāto ilgtspējīga darba koncepciju, aģentūra arī sniegs pierādījumus par faktoriem, kas ļauj lielākam skaitam darba ņēmēju ilgāk palikt darba tirgū, kā arī par to, kādi apstākļi ir jāuzlabo un kā to var panākt.

Plānošanas perioda sākumā *Eurofound* apkopos jaunus datus, veicot Eiropas darba apstākļu apsekojumu (*EWCS*). Covid-19 krīzes dēļ šie dati tiks vākti, izmantojot datorizētas intervijas pa tālruni (*CATI*). Neraugoties uz šo pāreju no personīgām intervijām, ko izmantoja iepriekšējās aptaujas kārtās, *Eurofound*, izmantojot izveidoto darbvietu kvalitātes septiņu dimensiju sistēmu, varēs sniegt salīdzinošus datus par darbvietu kvalitāti, ar ko 2021. gadā saskārās darba ņēmēji Eiropā⁹. Lai gan iespējas analizēt tendences laika gaitā būs ierobežotas, ņemot vērā apsekojuma veikšanas režīma maiņu, tās tiks pētītas.

Pamatojoties uz iepriekšējo sadarbību, *Eurofound* 2021.–2024. gada plānošanas periodā pētīs iespēju kopīgi ar SDO veikt otru darba apstākļu salīdzinājumu pasaules mērogā. Tiks veikta arī 2021. gada datu kopas sekundārā analīze. Darba apstākļu turpmākā analīzē var izmantot 2019. gada Eiropas uzņēmumu apsekojuma (*ECS*) datus, un nākotnē varētu paredzēt jaunu posmu, ja varētu izveidot sadarbību ar citām aģentūrām un organizācijām.

Darba apstākļu un darbvietu kvalitātes analīzē īpaša uzmanība tiks pievērsta Covid-19 pandēmijas ietekmei. Tas ietvers izpēti par to, vai darba organizācijas veidi vai darba modeļi, kas 2020. gadā kļuvuši ievērojami populārāki, piemēram, tāldarbs, darba vietu pielāgošana, darbs maiņās vai pārceļšana, kā arī uzmanības pievēršana veselības aizsardzības un drošības standartiem darbā, ir bijuši pārejoši un attiekušies tikai uz ārkārtas pasākumu laiku, vai arī šie “dabiskie eksperimenti” ir izraisījuši vairāk strukturālu pārmaiņu, kas ilgtspējīgi ietekmē darba ņēmēju labklājību. Turpināsies sadarbība ar *EU-OSHA* saistībā ar arodveselību un darba aizsardzību.

Tiks pētīta pašnodarbinātība, koncentrējoties uz darbvietu kvalitātes pieredzi, kā arī ekonomiskās atkarības un neatkarības, pārstāvības un sociālās aizsardzības jautājumi. Nestandarta nodarbinātības veidi tiks apsvērti jomās, kur to izplatība palielinās vai rada politiskus jautājumus. Tie tiks iekļauti arī 5. darbībā (“Pārmaiņu ietekmes paredzēšana un pārvaldība”), ja pastāvēs jauni nodarbinātības veidi, kas saistīti ar apzinātajiem pārmaiņu virzītājspēkiem, kuri var būtiski ietekmēt nodarbinātību, darba

⁹ Septiņi darbvietu kvalitātes aspekti ir fiziskā vide, darba intensitāte, darba laika kvalitāte, sociālā vide, prasmes un rīcības brīvība, perspektīva un ieņēmumi.

apstākļus un sociālo aizsardzību. Tiks izskatīts jautājums par to, vai darba iestādes ir piemērotas, lai panāktu nodarbinātību elastīgā darba tirgū, kas garantē labus darba apstākļus un aizsardzību.

Mērķis uzlabot darba apstākļus un darbvietu kvalitāti ir arī saistīts ar prasību risināt demogrāfisko pārmaiņu sekas. Demogrāfiskām pārmaiņām, proti, zemiem dzimstības rādītājiem un ilgākam paredzamajam mūža ilgumam, var būt nepieciešams integrēt un ilgāk noturēt darba tirgū vairāk darba ņēmēju. Pamatojoties uz savu iepriekšējo pētījumu par faktoriem, kas sekmē ilgtspējīgāku nodarbinātību, *Eurofound* varētu izpētīt darba ņēmēju nodarbinātības un darba apstākļus, uzņēmumu praksi un politiku ārpus darba vietas, kas ir izrādījusies lietderīga, lai palielinātu gados vecāku darba ņēmēju nodarbinātības līmeni un/vai pagarinātu darba mūžu.

Saistībā ar ilgāka termiņa pieeju *Eurofound* apsekojumiem vadības grupā tika izstrādāta un apspriesta priekšizpēte, kurā izklāstīti dažādi scenāriji, lai panāktu *Eurofound* apsekojumu atbilstību nākotnes vajadzībām. Pamatojoties uz pētījumu un diskusijām, tika nolemts, ka 2023. gadā *Eurofound* veiks *EWCS*, kas ietvers dažus būtiskus jautājumus par darba un dzīves apstākļiem, kas ir būtiski pēc Covid-19. Respondenti šajā aptaujā tiek iesaistīti klātienē. Lielākā daļa šo respondentu tiks arī intervēti klātienē, lai nodrošinātu, ka apsekojuma rezultātus var salīdzināt ar iepriekšējām *EWCS* kārtām. Lai sagatavotos *Eurofound* apsekojumu pārejai uz tiešsaistes datu pārvaldības režīmu, tiks iesaistīta mazāka nejausi izvēlētu respondentu apakškopa, lai pabeigtu interviju tiešsaistē. Tas ļauj salīdzināt atbildes uz noteiktiem *ECWS* jautājumiem starp diviem dažādiem apsekojuma īstenošanas veidiem. Tas arī ļauj pārbaudīt, kāda ietekme pārejai uz pieeju, kas paredz apsekojuma jautājumu turpmāku atbildēšanu tiešsaistē, ir uz apsekojumu lietderību un datu kvalitāti. Šī 2023. gada apsekojuma laikā respondenti tiks aicināti atbildēt uz vairāku papildu tiešsaistes anketu jautājumiem. Šajās papildu anketās būs iekļauti *EWCS* jautājumi, kas netika uzdoti sākotnējā anketā, tādējādi palielinot to mainīgo lielumu atlasī, attiecībā uz kuriem var pārvaldīt tendenču pārrāvumus. Šis elements arī ļauj pārbaudīt, cik efektīvi ir aicināt respondentus atbildēt uz papildu anketu jautājumiem, kāda ietekme ir sākotnējam atteikumam atbildēt uz šādu papildu anketu jautājumiem, kā arī cik lielā mērā respondentu atbirums vēlākā posmā ietekmē izlases kopas sastāvu.

Darba apstākļu turpmāka analīze ir iekļauta divos transversālos tematiskos pasākumos, kas saistīti ar pārmaiņu ietekmi (5. darbība) un sociālo kohēziju un konvergenci (6. darbība).

Mērķi

Ar šo pasākumu tiks risināts uzdevums uzlabot darbvietu kvalitāti un padarīt darbu ilgtspējīgu mūža garumā, sniedzot politikas veidotājiem faktus un skaitļus par darba apstākļiem un pierādījumus par darba kvalitātes izmaiņām. Tajā galvenā uzmanība tiks pievērsta tam, lai noteiktu un analizētu steidzamus jautājumus un noteiktas riska grupas, tostarp ņemot vērā Covid-19 krīzes ietekmi. Sniedzot zināšanas par politikas pasākumiem, kas ir uzlabojuši darbvietu kvalitāti un padarījuši darbu ilgtspējīgāku, *Eurofound* palīdzēs īstenot politikas pasākumus.

Paredzamie rezultāti

Līdz plānošanas perioda beigām *Eurofound* būs sniedzis pierādījumus par nozīmi attiecībā uz plašu esošo un plānoto tiesību instrumentu klāstu, piemēram, attiecībā uz darba laiku, vienlīdzīgu attieksmi un diskriminācijas novēršanu. Pētījumus, kas saistīti ar Covid-19 ietekmi uz darba apstākļiem, var izmantot atjaunotajās sarunās, piemēram, par tāldarba regulējumu (tostarp tiesībām atslēgties), veselību un drošību darbā, darba vietu projektēšanu un darba organizāciju, kā arī

apmācības un prasmju attīstības iespējām. Turpināsies sadarbība ar *EU-OSHA* saistībā ar arodveselību un darba aizsardzību.

Datu punkti par darba apstākļiem, ar kuriem darba ņēmēji ES saskaras 2021. gadā, un viņu darbvietu kvalitātes analīze ļaus attiecīgajiem politikas veidotājiem un/vai novērtētājiem izveidot darba apstākļu un darbvietu kvalitātes momentuzņēmumu laikā pēc Covid-19 krīzes. Izmantojot šo atskaites informāciju, var novērtēt reglamentējošo un nesaistošo iniciatīvu ietekmi, tostarp tādu iniciatīvu ietekmi, kas ieviestas saskaņā ar Eiropas sociālo tiesību pīlāru (piemēram, Direktīva par vecāku un aprūpētāju darba un privātās dzīves līdzsvaru un Direktīva par pārredzamām un paredzamām darba apstākļiem), kā arī konstatēt trūkumus.

Attiecībā uz daudziem darbvietu kvalitātes rādītājiem dati par tendencēm būs pieejami laika gaitā, lai gan 2021. gadā apkopoto datu salīdzināmība būs ierobežota datu vākšanas veida izmaiņu dēļ. Tomēr šie pierādījumi ļaus turpināt virzību uz mērķi atbalstīt izaugsmi, kuru kvalitatīvu darbvietu radīšanas jomā var izmērīt, kā noteikusi Komisijas priekšsēdētāja. Ņemot vērā uzsvāru uz Eiropas dzimumu līdztiesības stratēģiju un jaunajām Komisijas politiskajām pamatnostādnēm, dzimumu atšķirību analīze darbvietu kvalitātes jomā būs aktuāla, jo īpaši ņemot vērā Covid-19 krīzes ietekmi un Eiropas Dzimumu līdztiesības stratēģijas 2020.–2025. gadam īstenošanu.

Sniedzot pierādījumus par nestandarta nodarbinātības veidos iesaistīto personu darba apstākļiem un darbvietu kvalitāti, *Eurofound* atbalstīs Eiropas sociālo tiesību pīlāra mērķa novērst darba attiecības, kas rada nestabilus darba apstākļus, īstenošanu. Konkrētāk, aģentūra būs palīdzējusi apzināt dažādus pašnodarbinātības veidus, tostarp tos, kuriem piemīt iezīmes, ko varētu uzskatīt par fiktīvu pašnodarbinātību, ņemot vērā valstu atšķirīgos apstākļus. Pierādījumi, kas sniegti par pašnodarbināto personu situāciju, palīdzēs noteikt bāzlīniju, lai uzraudzītu un novērtētu, kā tiek īstenots Padomes ieteikums par darba ņēmēju un pašnodarbināto personu piekļuvi sociālajai aizsardzībai.

Sniedzot zināšanas par sekmīgiem politikas pasākumiem, *Eurofound* atbalstīs savstarpējas mācīšanās un salīdzinošās izvērtēšanas procesus starp dalībvalstīm. Piemēram, Eiropas pusgada procesā un konkrētām valstīm adresētu ieteikumu (KVAI) izstrādē tiks ņemtas vērā zināšanas par iestāžu sistēmām un politiku, kas palīdz padarīt darbu ilgtspējīgāku, par ko liecina augstāks gados vecāku darba ņēmēju nodarbinātības līmenis.

2.2 2. darbība. Kolektīvās darba attiecības un sociālais dialogs

Daudz gadu perspektīva

Pārskats

Eurofound turpinās atbalstīt dialogu starp vadību un darba ņēmējiem un analizēs norises kolektīvo darba attiecību sistēmās un sociālajā dialogā. Šī politikas, iestāžu sistēmu un prakses salīdzinošā analīze veicinās arī pētniecību gan 5., gan 6. darbībā. Šīs darbības pamatā būs *Eurofound* uzkrātās zināšanas par kolektīvajām darba attiecībām, un tā balstīsies uz *Eurofound* korespondentu tīkla zināšanām valsts līmenī.

Pirmais darba virziens attiecas uz kolektīvo darba attiecību dalībniekiem un procesiem, kā arī uz sistēmu, kurā tiek veidotas darba attiecības (ar tiesību aktu un koplīgumu palīdzību). Šajā ziņā tiks

sniegta salīdzinoša informācija par valstu kolektīvo darba attiecību sistēmām, tostarp par valstu sociālo dialogu un darba koplīgumu apspriešanas procesiem un rezultātiem.

Plānošanas periodā tiks atjaunināta kolektīvo darba attiecību pamatdimensiju sistēma un aģentūras izveidotais rādītāju infopanelis. *Eurofound* korespondentu tīkls regulāri un laikus sniegs atjauninātu informāciju par valstu kolektīvo darba attiecību norisēm, tostarp atjauninātu informāciju 2020. gadā izveidotajai Covid-19 ES *PolicyWatch* datubāzei, kurā ietvertas valdību, sociālo partneru un citu dalībnieku politikas iniciatīvas, lai mazinātu krīzes sociālās un ekonomiskās sekas. Svarīgs uzsvars tiks likts uz pasākumiem ekonomikas atveseļošanās atbalstam.

Ziņojumos var arī iekļaut trīspusējā sociālā dialoga darbību un sociālo partneru iesaistīšanu politikas veidošanā valsts līmenī. Regulāri tiks paziņoti dati par algu un darba laika noteikšanu, tostarp par minimālajām algām, kā arī tiks publicēti konstatējumi par izmaiņām darba laikā¹⁰. Ik pēc diviem gadiem tiks atjaunināti valstu darba dzīves profili, kas ietver strukturālu informāciju par kolektīvajām darba attiecību sistēmām un citām darba dzīves dimensijām. Dati un konstatējumi par darba strīdiem, kas iegūti iepriekšējā plānošanas periodā veiktajā priekšizpētē un protesta akciju uzraudzības izmēģinājuma projektā, tiks izklāstīti galīgajā pārskata ziņojumā.

Otrais darba virziens attiecas uz atbalstu sociālajam dialogam. ES līmenī *Eurofound* turpinās atbalstīt sociālā dialoga attīstību, veicot pētījumus par sociālo partneru organizāciju pārstāvību. Pētījumi nodrošina empīrisku pamatu, lai Komisija varētu pieņemt lēmumus par Eiropas darba devēju un darba ņēmēju organizāciju dalību sociālā dialoga komitejās un apspriesties saskaņā ar LESD 154. pantu, kā arī novērtēt to pārstāvību dialogā, kura rezultātā Padome pieņem lēmumus saskaņā ar LESD 155. pantu. Pamatojoties uz iepriekšējo darbu, *Eurofound* var darīt pieejamu savu zinātību, lai atbalstītu spēju veidošanas pasākumus efektīvam sociālajam dialogam, ES Sociālā dialoga komiteju un ES sociālo partneru debates to darba programmas ietvaros. Pamatojoties uz ieteikumiem *Eurofound* ziņojumā *Spēju veidošana efektīvam sociālajam dialogam* (2020. g.), *Eurofound* kopā ar sociālajiem partneriem pētīs turpmāku darbību izstrādi šajā jomā, kā arī izskatīs organizatoriskā atbalsta iespējas.

5. darbībā (Pārmaiņu ietekmes paredzēšana un pārvaldība) tiks ņemta vērā sociālā dialoga nozīme saistībā ar pārstrukturēšanu un digitalizāciju. Sociālajiem partneriem, jo īpaši uzņēmumu līmenī, ir būtiska nozīme pārmaiņu prognozēšanā un pārvaldībā, piemēram, darba vietas un darba satura pielāgošanā, kā arī tad, kad ir nepieciešama būtiskāka pārstrukturēšana. Arī 6. stratēģiskajā jomā (Sociālās kohēzijas un konverģences veicināšana) tiks apsvērta sociālā dialoga nozīme dažu sociālo rezultātu sasniegšanas sekmēšanā.

Mērķi

Eurofound mērķi šajā jomā ir atbalstīt ES iestādes, dalībvalstis un sociālos partnerus sociālā dialoga veicināšanā un uzraudzīt un analizēt norises kolektīvo darba attiecību sistēmās un sociālajā dialogā valstu un Eiropas līmenī. *Eurofound* sniegs regulāru, savlaicīgu un autoritatīvu salīdzinošu informāciju par galvenajām norisēm, kas ietekmē kolektīvo darba attiecību dalībniekus, procesus un galvenos rezultātus, un darīs pieejamus datus un zinātību, lai atbalstītu sociālo dialogu.

¹⁰ Turpmāka izmaiņu analīze algu un darba laika jomā tiks veikta 6. darbībā, kas sekmē sociālo kohēziju un konverģenci.

Paredzamie rezultāti

Sniedzot uzticamu un savlaicīgu informāciju par valstu kolektīvo darba attiecību sistēmu un darba dzīves rezultātu tendencēm un attīstību (tostarp sagatavojot ziņojumu par darba strīdiem un protesta akcijām), *Eurofound* dažādos līmeņos atbalstīs Eiropas iestādes, valstu publiskās iestādes un sociālos partnerus to darbā saistībā ar politikas veidošanu, sociālo dialogu, darba koplīgumu slēgšanas sarunām un darba attiecību regulēšanu. *Eurofound* ieguldījumā īpaša uzmanība tiks pievērsta pasākumiem, kas veikti, reaģējot uz Covid-19 ārkārtas situāciju.

Eurofound analizēs notikumu attīstību, lai noteiktu veidus, kā stiprināt darba koplīguma slēgšanas sarunas valsts līmenī un atbalstīt sociālos partnerus un Eiropas iestādes sociālā dialoga plašākā veicināšanā.

Sagatavotie konstatējumi jo īpaši veicinās Eiropas sociālo dialogu, piemēram, atvieglojot lēmumu pieņemšanu par pārstāvību apspriedēs un sarunās, kā arī komiteju darbību un Eiropas sociālo tiesību pīlāra 8. principa (sociālais dialogs un darba ņēmēju iesaistīšana) īstenošanu. Konstatējumi arī veicinās likumdošanas procesu un politikas koordinēšanu, izmantojot Eiropas pusgadu, tādējādi sniedzot vērtīgu ieguldījumu virknē politikai būtisku tematu, kā to pieprasa politikas veidotāji un kolektīvo darba attiecību dalībnieki.

Konkrētu konstatējumu mērķis būs dot ieguldījumu sarunās par minimālajām algām, iniciatīvās, kas veicina taisnīgas, pienācīgas un pārredzamas algas (atbilstoši Eiropas sociālo tiesību pīlāra 6. principam un dzimumu samaksas līdztiesības prioritātei), un darba laika direktīvas izpildes uzraudzībā.

2.3 3. darbība. Nodarbinātība un darba tirgi

Daudzgaļu perspektīva

Pārskats

Pēc nodarbinātības situācijas vispārējās uzlabošanās pēc lielās recesijas Eiropas darba tirgi atkal saskārās ar ievērojamām problēmām, kad 2020. gada sākumā pasaulē sākās Covid-19 pandēmija. Dažās valstīs, reģionos, nozarēs un profesijās ir sagaidāms augsts bezdarba līmenis, un visneaizsargātākie un visnestabilākajā situācijā esošie darba ņēmēji dažos gadījumos, visticamāk, tiks skarti visvairāk un visilgāk. *Eurofound* pildīs savu uzdevumu sniegt zināšanas, kas var nodrošināt informāciju politikas izstrādei, lai palīdzētu mazināt pandēmijas sekas attiecībā uz darbu un nodarbinātību un nodrošinātu darba tirgus darbību un iekļautību. *Eurofound* vāks datus, analizēs nodarbinātības un darba tirgus attīstības tendences un sniegs atbalstu Komisijai un citām ES iestādēm, dalībvalstīm un sociālajiem partneriem nodarbinātības politikas dokumentu izstrādē. Tas tiks panākts, turpinot īstenot *Eurofound* lomu darba tirgus tendenču un šo tendenču ietekmes uz dažādām grupām uzraudzībā un pieredzes, ko var gūt politikas veidotājiem, nodrošināšanā.

Pirmais pētniecības virziens šajā darbībā būs vērsts uz izmaiņām darba tirgus struktūrā, tostarp Covid-19 pandēmijas ietekmi. Tajā tiks apzinātas augošās un sarūkošās nozares, profesijas un kvalifikācijas, pamatojoties uz *Eurofound* izveidoto uzraudzības instrumentu, Eiropas darbvietu uzraudzības instrumenta (*EJM*) un Eiropas Pārstrukturēšanas uzraudzības instrumenta (*ERM*), kā arī *Eurostat* datu pastāvīgai atjaunināšanai un analīzei. *EJM* turpinās kartēt darbvietu skaita pieaugumu

un samazinājumu dažādās profesijās un nozarēs un apzināt izmaiņas uzdevumu profilos un dažos darbvietu kvalitātes aspektos, tostarp iegūtajā izglītības līmenī. Uzmanība tiks pievērsta darbvietām, kurās nodarbināts liels darbinieku skaits vai kuru skaits palielinās vai samazinās visstraujāk. Paredzams, ka šajā jomā sadarbība ar Eiropas Komisijas *JRC* turpināsies. Darbs pie pārstrukturēšanas varētu turpināties, *ERM* izpētot liela mēroga notikumus un likumdošanas un atbalsta pasākumus, tostarp pārejas atvieglošanu skartajiem darba ņēmējiem un pasākumus, ko izstrādājuši sociālie partneri un publiskās iestādes, tostarp pasākumus, lai nodrošinātu piekļuvi profesionālās pilnveides un profesionālās pārkvalifikācijas pasākumiem darba ņēmējiem, kuri saskaras ar pāreju no vienas darbavietas/nozares uz citu. To varētu papildināt padziļināta kvalitatīva izpēte par uzņēmumu pārstrukturēšanas praksi (tostarp par sociālā dialoga nozīmi). Varētu apsvērt arī reģionālās perspektīvas. Pārstrukturēšanas izpēte turpinās sniegt ieguldījumu Eiropas Globalizācijas pielāgošanās fonda (EGF), kā arī Eiropas Sociālā fonda Plus (ESF+) darbībās. Abu instrumentu rezultāti tiks izklāstīti integrētā veidā, lai sniegtu pārskatu par strukturālām pārmaiņām darba tirgos.

Pārstrukturēšanas analīze tiktu izmantota arī 5. darbībā (Pārmaiņu ietekmes prognozēšana un pārvaldība) attiecībā uz dažiem pārstrukturēšanas veidiem (piemēram, saistībā ar klimata pārmaiņām/pāriešanu uz oglekļneitrālu ekonomiku, digitalizāciju, darbības pārcelšanu uz citu valsti vai atgriešanu sākotnējā valstī), kas tiktu sīkāk pētīti šajā jomā.

Otrs pētniecības virziens būs darbaspēka trūkums un nepietiekami izmantotais potenciāls. Pamatojoties uz pētījumiem, kas veikti atbilstoši 2017.–2020. gada darba programmai, analīzē galvenokārt tiks pētīti politikas pasākumi un uzņēmumu prakse. *Eurofound* analizēs dažāda veida darba tirgus un sociālās politikas pasākumus attiecībā uz to efektivitāti, īpašu uzmanību pievēršot pasākumiem, kas paredzēti, lai risinātu ar tādu nozaru darbību saistītas problēmas, kuras tradicionāli skar darbaspēka trūkums, kas īpaši kļuva redzams Covid-19 krīzes laikā. Attiecīgās pieejas var būt vērstas gan uz darbaspēka piedāvājumu, gan pieprasījumu un attiekties uz aktivizācijas/aktīvas iekļaušanas veicināšanu un daudzveidības darba vietā pārvaldību, koncentrējoties uz neizmantotiem vai nepietiekami izmantotiem cilvēkresursiem un talantiem (piemēram, saistībā ar ģeogrāfisko vai profesionālo mobilitāti, prasmju neatbilstību un darba laiku, tostarp “darba tirgus atslābumu”, vai tie var būt vērsti uz noteiktām mērķa grupām, kas nav pietiekami pārstāvētas darba tirgū, piemēram, cilvēkiem ar invaliditāti, sievietēm un jauniešiem). Tiks ņemts vērā Komisijas, ESAO un citu organizāciju saistītais darbs, kā arī ES fondu, piemēram, ESF+, īstenošana. Nodarbinātības politikas kontekstā tiks pētīta sadarbība ar *Cedefop* un Eiropas Darba iestādi (EDI) attiecībā uz prasmēm un darbaspēka mobilitāti, lai novērstu darbaspēka trūkumu. Vispārīgāk varētu izpētīt iespēju izmantot citus resursus (piemēram, Eiropas vakanču uzraudzības instrumentu) un apmainīties ar informāciju ar citiem Eiropas dalībniekiem, kas strādā ar darbaspēka trūkuma jautājumiem un nepietiekami izmantoto potenciālu (piemēram, Eiropas valstu nodarbinātības dienestu tīklu).

Šī darbība arī tiks izmantota, lai sagatavotu *ECS* jauno kārtu, kas paredzēta nākamās daudzgadu programmas laikā.

Mērķi

Eurofound uzraudzīs un analizēs, kā mainās darba tirgus struktūra, tostarp Covid-19 krīzes rezultātā, attiecībā uz darbvietu neto radīšanu un darbvietu zaudēšanu dažādās nozarēs un profesijās, kā arī darbvietu struktūras galvenajām iezīmēm (piemēram, nodarbinātības polarizācija un uzdevumu struktūras maiņa darbvietās). *Eurofound* arī sniegs aktuālu informāciju par pārstrukturēšanu saistībā

ar tās ietekmi uz nodarbinātību, kā arī par politiku un tiesību aktiem. Visbeidzot, izpētot attiecīgo politikas atbildes pasākumu efektivitāti, šī pētniecības darbība risinās galveno problēmu, kas saistīta ar darbaspēka trūkumu noteiktās nozarēs un profesijās.

Paredzami rezultāti

Darba tirgus strukturālo pārmaiņu un piedāvājuma un pieprasījuma izmaiņu analīze ļaus ieinteresētajām personām iegūt vairāk nekā tikai standarta statistikas datus, lai labāk izprastu jaunākās tendences un norises un noteiktu saistītās iespējas un problēmas. Tas var sekmēt ES mērķa sasniegšanu attiecībā uz kvalitatīvām darbvietām reģionos, kā arī gaidāmās visaptverošās un koordinētās rūpniecības politikas izstrādi. Papildus vispārējai liela mēroga pārstrukturēšanas uzraudzībai laikā, kad Covid-19 krīze ir izraisījusi ievērojamu ekonomikas un darba tirgus satricinājumu, *ERM* var būt zināšanu bāze EGF, Taisnīgas pārkārtošanās fonda un ESF+ darbībai, jo īpaši ņemot vērā priekšlikumus paplašināt EGF darbības jomu pēc 2020. gada, lai aptvertu visus liela mēroga pārstrukturēšanas pasākumus.

EJM dati arī turpmāk būs informācijas avots politikas veidotājiem par to, cik lielā mērā nodarbinātības izmaiņas valstu darba tirgos polarizējas, uzlabojas vai atbilst kādam citam pārmaiņu modelim. Analīze par to, kas efektīvi novērš darbaspēka trūkumu un aktivizē nepietiekami izmantotu potenciālu, palīdzēs politikas veidotājiem izstrādāt konkrētus instrumentus. Šā pasākuma īstenošanas laikā gūtās zināšanas būs noderīgs pamats, lai atbalstītu efektīvākas politikas izstrādi, piemēram, apspriežot darba tirgus reformas, tostarp saistībā ar Eiropas pusgadu, sociālo dialogu, ESF+ pasākumu īstenošanu attiecībā uz piekļuvi nodarbinātībai, jauniešu un sieviešu līdzdalību, aktīvām vecumdienām, migrantu un personu ar invaliditāti integrāciju utt.

2.4 4. darbība. Dzīves apstākļi un dzīves kvalitāte

Daudzgaļu perspektīva

Pārskats

Veselības un tai sekojošā ekonomikas krīze pēc Covid-19 pandēmijas sākuma ir smagi ietekmējusi Eiropā dzīvojošo cilvēku dzīvi. Šā iemesla dēļ pētījums par dzīves apstākļiem un dzīves kvalitāti ir kļuvis vēl nozīmīgāks, un *Eurofound* turpinās uzraudzīt tendences šajā jomā, ņemot vērā šo jauno izaicinājumu.

Kā minēts 1. un 7. pasākumā saistībā ar sarunām par ilgāka termiņa pieeju *Eurofound* apsekojumiem, tas 2023. gadā veiks *EWCS*, kurā būs iekļauti daži jautājumi par darba un dzīves apstākļiem, kas ir būtiski pēc Covid-19. Respondenti šajā aptaujā tiek iesaistīti klātienē. Lielākā daļa šo respondentu tiks arī intervēti klātienē, lai nodrošinātu, ka apsekojuma rezultātus var salīdzināt ar iepriekšējām *EWCS* kārtām. Lai sagatavotos *Eurofound* apsekojumu pārejai uz tiešsaistes datu pārvaldības režīmu, tiks iesaistīta mazāka nejauši izvēlētu respondentu apakškopa, lai pabeigtu interviju tiešsaistē. Tas ļaus salīdzināt atbildes uz noteiktiem *ECWS* jautājumiem starp diviem dažādiem apsekojuma īstenošanas veidiem. Tas arī ļaus pārbaudīt, kāda ietekme pārejai uz pieeju, kas paredz apsekojuma jautājumu turpmāku atbildēšanu tiešsaistē, ir uz apsekojumu lietderību un datu kvalitāti. Šī 2023. gada apsekojuma laikā respondenti tiks aicināti atbildēt uz vairāku papildu tiešsaistes anketu jautājumiem. Šajās papildu anketās būs iekļauti *EWCS* jautājumi, kas netika uzdoti sākotnējā anketā, tādējādi palielinot to mainīgo lielumu atlasī, attiecībā uz kuriem var pārvaldīt tendenču pārrāvumus.

Šis elements arī ļauj pārbaudīt, cik efektīvi ir aicināt respondentus atbildēt uz papildu anketu jautājumiem un kāda ietekme ir sākotnējam atteikumam atbildēt uz šādu papildu anketu jautājumiem, kā arī cik lielā mērā respondentu atbirums vēlākā posmā ietekmē izlases kopas sastāvu.

Eiropas dzīves kvalitātes apsekojums (*EQLS*) būtu jāorganizē 2025. gadā, izmantojot pieredzi, kas gūta 2023. gada pārbaudes apsekojumā.

Tā kā Eiropas sabiedrībā joprojām valda neskaidrības Covid-19 pandēmijas dēļ, *Eurofound* izpētīs ekonomiskās krīzes ietekmi uz eiropiešu dzīves apstākļiem dažādos dzīves posmos un to, kāda loma ir dažādām iniciatīvām, kas īstenotas, lai mazinātu dažādu iedzīvotāju grupu sociālās grūtības.

Turklāt, lai reaģētu uz nozīmīgām demogrāfiskām pārmaiņām Eiropas sabiedrībā, *Eurofound* pievērsīsies demogrāfiskās novecošanās sekām. Tas ietver gados vecāku iedzīvotāju, tostarp gados vecāku darba ņēmēju un pensionāru, dzīves kvalitātes datu iegūšanu un novērtēšanu, kā arī analīzi par ienākumu drošību un sabiedrisko pakalpojumu lomu neatkarīgas novecošanās veicināšanā. *Eurofound* pētniecība būs vērsta uz iedzīvotāju preferencēm un iespējām iesaistīties sabiedrības dzīvē un nodarbinātībā, kā arī sniegs ieguldījumu tādu pakalpojumu attīstībā, kas ļauj to darīt vecāka gadagājuma cilvēkiem. Jaunā demogrāfiskā situācija ietekmē arī jaunāko paaudzi un sievietes. Tas tiks pētīts, veicot pētījumus par jauniešiem un viņu sociālo iekļaušanu, kā arī sociālo mobilitāti, tostarp priekšrocību un trūkumu nodošanu no paaudzes paaudzē. Pamatojoties uz iepriekšējiem pētniecības konstatējumiem, *Eurofound* izpētīs krīzes dažādo ietekmi uz vīriešiem un sievietēm dažādās dimensijās.

Daudzus pasākumus reaģēšanai uz problēmām un iespējām uzlabot dzīves apstākļus izstrādā, īsteno vai veicina iestādes un publiskie dienesti, kuriem bija liela nozīme Covid-19 krīzes laikā, kad tie saskārās arī ar būtiskām problēmām. Šo pakalpojumu kvalitāte un taisnīgums (piekļuves un finansiālās pieejamības ziņā), iespējams, koncentrējoties uz sociālajiem, aprūpes un veselības pakalpojumiem, tiks pētīti, pamatojoties uz rosinātā jaunā *Eurofound* apsekojuma pieejamajiem rezultātiem un citiem datu avotiem, piemēram, Eiropas Savienības statistiku par ienākumiem un dzīves apstākļiem (*EU-SILC*) un pamattiesību apsekojumu. *Eurofound* informēs politikas veidotājus, sniedzot pierādījumus par tendencēm un virzītājspēkiem šajā jomā saistībā ar Eiropas sociālo tiesību pīlāra III nodaļā iekļauto pakalpojumu īstenošanu. Pētījumi par sabiedrības kvalitāti arī dos ieguldījumu 6. darbības (sociālās kohēzijas un konverģences veicināšana) īstenošanā attiecībā uz tādiem jautājumiem kā uzticēšanās, sociālā spriedze un sabiedrisko pakalpojumu kvalitāte, kā iepriekš pētīts *EQLS*.

Mērķi

Šīs darbības mērķis ir uzraudzīt Covid-19 pandēmijas un tai sekojošās ekonomiskās krīzes ietekmi Eiropā un sniegt informāciju par statusu, tendencēm un riskiem, kā arī izpētīt veidus, kā uzlabot dzīves apstākļus Eiropas Savienībā. Pētījumā tiks plaši aplūkoti sabiedrības un kopienu kvalitāte vietējā vai reģionālā līmenī, uzsverot visu iedzīvotāju sociālās aizsardzības nozīmi, īpaši pievērsoties visneaizsargātākajiem iedzīvotājiem.

Vēl viens mērķis ir nodrošināt informāciju politikas debatēm par novecošanos un pasākumiem vecāka gadagājuma iedzīvotāju sociālās situācijas uzlabošanai, par atbalstu neatkarīgai dzīvei un par kvalitatīvu pakalpojumu izstrādi, lai papildinātu neoficiālo aprūpi visa mūža garumā. Turklāt pētījums

sniegs jaunāko informāciju par jauniešu, vīriešu un sieviešu sociālo situāciju, lai atbalstītu politikas pasākumus, kas veicina viņu iekļaušanu.

Paredzamie rezultāti

Pētījuma rezultāti izgaismos Covid-19 krīzes veselības un ekonomisko ietekmi uz dzīves apstākļiem un sekmēs iniciatīvas un novērtējumus par Eiropas sociālo tiesību pīlāra īstenošanu un Eiropas sociālā modeļa uzturēšanu, īpašu uzmanību pievēršot reģionālajai dimensijai. Īpašus konstatējumus par demogrāfisko pārmaiņu skartajām grupām, aprūpes pienākumiem, izmaiņām darba un privātās dzīves līdzsvarā, kā arī par piekļuvi kvalitatīviem sabiedriskajiem pakalpojumiem varētu izmantot debatēs par Garantiju jauniešiem, kā arī Eiropas pusgadā attiecībā uz KVAI, kas saistīti ar sociālo politiku, jo īpaši aprūpi. Ar šo izpēti var atbalstīt diskusijas saistībā ar tādām iniciatīvām kā Garantija bērniem, savukārt konstatējumi par dzimumu līdztiesību dos ieguldījumu Dzimumu līdztiesības stratēģijas 2020.–2025. gadam īstenošanā. Aprūpes pakalpojumu pētniecības rezultāti var sekmēt Eiropas pusgada diskusijas par sociālajiem izdevumiem un sociālajiem pakalpojumiem, kā arī Kohēzijas fonda un ESF+ īstenošanas uzraudzību un novērtēšanu. Rezultātus varētu izmantot Nodarbinātības un sociālās aizsardzības komitejas gada ziņojumos un Eiropas Komisijas ziņojumos par nodarbinātību un sociālo attīstību Eiropā.

2.5 5. darbība. Pārmaiņu ietekmes paredzēšana un pārvaldība

Daudz gadu perspektīva

Pārskats

Vispārīgā konteksta sadaļā minētās megatendences virza straujas pārmaiņas ekonomikā un darba tirgū. Digitalizācija un pāreja uz oglekļneitrālu ekonomiku pašlaik ir divi vissvarīgākie virzītājspēki. Tas pats attiecas arī uz paredzamo ilgstošāko Covid-19 krīzes ietekmi. *Eurofound* pievērsīsies šo virzītājspēku, kas dažkārt saistīti ar jauniem uzņēmējdarbības modeļiem un atšķirīgu darba organizāciju, ietekmei uz darbvietu radīšanu un integrāciju darba tirgū, darba attiecībām un darba apstākļiem, kā arī ietekmei uz darba tirgus iestādēm — jo īpaši tiesisko regulējumu, sociālo dialogu un sociālo aizsardzību. Varētu izpētīt konkrētu organizāciju veidu, piemēram, MVU vai publiskā sektora, lomu, situāciju un problēmas.

Eurofound pētīs aspektus, kas saistīti ar digitalizācijas, jo īpaši mākslīgā intelekta, īstenošanu. Tas varētu ietvert privātu/personas datu izmantošanu un īpašumtiesības uz šiem datiem, bet darba apstākļu jomā arī tādus jautājumus kā vadība un cilvēkresursu pārvaldības prakse, attālināts un elastīgs darbs, darbs grupā, cilvēka un mašīnas mijiedarbība, darba laiks, kontrole un uzraudzība. Šajā nolūkā, cik vien iespējams, varētu izmantot *EWCS* un *ECS* datus. Sadarbību ar *EU-OSHA* un Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūru (*FRA*) varētu apsvērt saistībā ar digitalizācijas ietekmi uz veselību un drošību, jo īpaši psihosociālajiem riskiem un digitalizācijas ētikas dimensiju.

Ietekme, ko rada pāreja uz oglekļneitrālu ekonomiku, ņemot vērā mērķi par klimatneitrālu Eiropu, tostarp aprites ekonomiku un *NextGenerationEU*, ir mazāk zināma. *Eurofound* pētīs sociālekonomisko ietekmi, piemēram, uz nodarbinātību (darbvietu maiņa un pārveidošana) un darba apstākļiem, kā arī uz sabiedrību (piemēram, klimata pārmaiņu politikas distributīvā ietekme). Daļa šā

darba var balstīties uz rezultātiem, kas gūti *Eurofound* īstenotajā izmēģinājuma projektā par ražošanas nākotni (*FOME*). Ir paredzēta sadarbība ar Eiropas Vides aģentūru.

Pamatojoties uz 3. darbībā (Nodarbinātība un darba tirgi) veikto pētniecību, tiks noteikta un analizēta pārstrukturēšana attiecīgajās nozarēs. Pārstrukturēšanu, kas īpaši saistīta ar digitalizāciju un pāreju uz oglekļneitrālu ekonomiku, varētu identificēt ar *ERM* datubāžu palīdzību, pielāgojot notikumu datubāzi un papildinot to ar kvalitatīvu pētniecību. Analīzē tiktu arī iekļauta sociālā dialoga un darba ņēmēju pārstāvju īpaša loma pārmaiņu procesa izstrādē un īstenošanā, piemēram, sociālie plāni, tostarp atbalsts skarto darba ņēmēju pārejai un citi pasākumi, piemēram, aktīva darba tirgus politika, kas apkopoti *ERM* atbalsta un juridiskajās datubāzēs.

Eurofound arī izvērtēs jaunu uzņēmējdarbības modeļu un darba organizācijas ietekmi šīs darbības pirmajā daļā minētajās jomās. Tas varētu ietvert, piemēram, jaunu sadarbības un organizācijas veidu izpēti uzņēmumos un starp uzņēmumiem, piemēram, tādus veidus, kas saistīti ar platformu vai aprītes ekonomiku. Esošā platformas darba ievirze turpināsies, vairāk koncentrējoties uz kartēšanu un sniedzot novērtējumu par to iniciatīvu efektivitāti, ar kuru palīdzību risina konstatētās problēmas. Varētu izpētīt arī tādus jautājumus kā diskriminācija, dzimums un vecums vai privātums.

Tiks izklāstīti nākotnes scenāriji iespējamai attīstībai, ko virza digitalizācija vai pāreja uz oglekļneitrālu ekonomiku. Tas ietvertu diskusiju ar ieinteresētajām personām par iespējamiem ceļiem uz priekšu un pasākumiem vēlamo rezultātu sasniegšanai.

Iepriekšminētajā izpētē pievērsoties ietekmei uz kolektīvajām darba attiecībām, *Eurofound* pētīs tradicionālā sociālā dialoga nozīmi, iespējas un izaicinājumus un jaunu protesta darbību veidu rašanos, ja tādi pastāv.

Mērķi

Eurofound pētīs digitalizācijas un pārejas uz oglekļneitrālu ekonomiku ietekmi uz nodarbinātības līmeni, darba apstākļiem (tostarp sociālo aizsardzību) un darba attiecībām, kā arī kolektīvo darba attiecību un sociālā dialoga nozīmi šādu pārmaiņu veidošanā un īstenošanā, kā arī ietekmi uz sabiedrību un iedzīvotājiem. Turklāt tiks analizēta ietekme uz darba tirgus iestādēm, jo īpaši sociālajiem partneriem un tiesisko regulējumu, kā arī dažādiem reģioniem un sociālajām grupām. Tiks kartēti pašreizējie pārmaiņu pārvaldības pasākumi un iniciatīvas un pētīti ceļi uz vēlamo nākotni.

Paredzamie rezultāti

Īstenojot šo mērķi, ieinteresētajām personām būs nepieciešamie pierādījumi, lai pamatotu lēmumus par to, kur un kā iejaukties, lai pārvaldītu pārmaiņas, optimizētu pozitīvo ietekmi un novērstu nevēlamās sekas darbam un nodarbinātībai, ko Covid-19 pandēmijas skartajā darba tirgū rada digitalizācija un pāreja uz oglekļneitrālu ekonomiku. Koncentrēšanās uz šo pārmaiņu virzītājspēku ietekmi darba vietas līmenī sniegs ieskatu tajā, kā vislabāk atbalstīt darba devējus un darba ņēmējus, lai viņi varētu izmantot iespējas un mazināt problēmas, kas saistītas ar šīm norisēm, kurām ir nozīmīga vieta politikas darba kārtībā (piemēram, tās ir iekļautas *NextGenerationEU*, Eiropas zaļajā kursā, ES stratēģiskajā programmā 2019.–2024. gadam vai saistītas ar digitālo pakalpojumu tiesību aktu, Digitālās izglītības rīcības plānu un Prasmju programmas atjauninājumu, ES datu stratēģiju vai ES Balto grāmatu par mākslīgo intelektu). Pētījumu varētu izmantot arī jaunajā MVU stratēģijā un

pasākumos, kas saistīti ar palīdzību uzņēmumiem, lai tie pielāgotos globalizācijai, un tādējādi sniegtu ieguldījumu Komisijas prioritāšu “Digitālajam laikmetam gatava Eiropa” un “Ekonomika, kas darbojas cilvēku labā” īstenošanā.

Pētījumi par divējādo pārkārtošanos, kas saistīta ar digitalizāciju un klimata pārmaiņām, varētu sniegt būtisku informāciju politikas veidotājiem, kuri meklē risinājumus, lai uzlabotu tirgu darbību patērētāju, uzņēmumu, darba ņēmēju un sabiedrības labā, kā arī pilsētu un pilsētu teritoriju ilgtspējīgai attīstībai, un lai atbalstītu reģionus nolūkā uzlabot to infrastruktūru un piekļuvi pakalpojumiem, kā paredzēts Komisijas prioritātēs “Digitālajam laikmetam gatava Eiropa”, “Eiropas zaļais kurss”, “Kohēzija un reformas” un “Demokrātija un demogrāfija”.

Ietekmes uz darba tirgus iestādēm, tostarp noteikumiem un sociālajiem partneriem, izpēte var dot ieguldījumu sarunās par to, vai tradicionālās sistēmas atbilst mērķim mainīgajā darba pasaulē.

Klimata pārmaiņu politikas distributīvās ietekmes un sociālā taisnīguma maksimālas palielināšanas pasākumu izpēte tiks izmantota Taisnīgas pārkārtošanās fonda vajadzībām. Reformu uzraudzība un jauni intervences pasākumi var veicināt politikas pieeju un gūtās pieredzes apmaiņu, informējot par to, kas darbojas un kas nē.

2.6 6. darbība. Sociālās kohēzijas un konverģences veicināšana

Daudzgaļu perspektīva

Pārskats

Pēc pēdējos gados dokumentētajiem uzlabojumiem ekonomikas izaugsmē un līdzdalībā darba tirgū Covid-19 pandēmija un tai sekojošā ekonomikas krīze ir jauns, ārkārtējs izaicinājums Eiropas Savienībai un tās ekonomiskajai un sociālajai stabilitātei. Krīzes ļoti smagās finansiālās sekas varētu izraisīt jaunu sadrumstalotību dalībvalstu rezultātos, kas liecina par pēdējā laikā panākto konverģences modeļu nestabilo attīstību. Turklāt krīzes sociālekonomiskās sekas varētu ietekmēt nevienlīdzību starp iedzīvotājiem, liekot daudziem Eiropas iedzīvotājiem just aizvien lielāku ekonomisko un sociālo nedrošību un neapmierinātību, kas izpaužas gan valstu, gan Eiropas līmenī. Eiropas Savienībai ir ārkārtīgi svarīgi veicināt augšupvērstu konverģenci ceļā uz labākiem darba un dzīves apstākļiem un stiprināt ekonomisko un sociālo kohēziju. Lai politikas veidotājiem sniegtu pierādījumus par to, kā mazināt krīzes sekas un ekonomisko un sociālo sadrumstalotību, *Eurofound* turpinās īstenot un paplašinās iepriekšējās darba programmas augšupvērstās konverģences jautājumu. Tajā lielāka uzmanība tiks pievērsta jaunu nevienlīdzības veidu iespējamam pieaugumam un tam, kā skaidrot un risināt ES sociālās kohēzijas pieaugošās problēmas. Lai uzraudzītu Covid-19 pandēmijas ietekmi, *Eurofound* turpinās regulāri ziņot par augšupvērstās konverģences tendencēm sociālekonomiskajā dimensijā, kā arī nodarbinātības, darba un dzīves apstākļu dimensijās Eiropā dalībvalstu un reģionālā līmenī. To papildinās konverģences rādītāju izpēte Eiropā salīdzinājumā ar citām attīstītajām valstīm, piemēram, Amerikas Savienotajās Valstīs, kas var būt salīdzinošs atskaites punkts, lai novērtētu ES konverģences rezultātus. Konverģences tīmekļa repozitorijs tiks atjaunināts un pilnveidots.

Turklāt *Eurofound* pievērsīsies ekonomiskās un sociālās konverģences virzītājspēkiem un ietekmei Eiropas Savienībā. Pētījumā tiks izcelta saistība starp dažādiem konverģences aspektiem un

faktoriem, kas to veicina, piemēram, sociālajiem ieguldījumiem, mobilitāti un iestāžu sistēmām (piemēram, regulējums, labklājības sistēmas, sabiedriskie pakalpojumi un sociālais dialogs, kā arī strukturālās reformas). Tiks pētīta to dažādo Eiropas līmeņa atveseļošanas programmu ietekme uz ekonomisko un sociālo konvergenci, kas ieviestas, reaģējot uz Covid-19 pandēmiju un tai sekojošo ekonomikas krīzi, kā arī tiks veikts salīdzinājums ar 2008. gada recesiju. Tas sniegs informāciju politikas veidotājiem par iespējamiem līdzekļiem, lai sekmētu šo iniciatīvu konvergenci un efektivitāti. Īpaša uzmanība tiks pievērsta konverģences uzraudzībai un skaidrošanai eurozonā, tostarp attiecībā uz dažādu valstu grupu kontrastiem un iespējamām jaunām asimetrijām. *Eurofound* arī apsvērs, kā kolektīvo darba attiecību procesi, jo īpaši darba koplīgumu slēgšanas sarunas, ietekmē dažu rezultātu konvergenci.

Vēl viens pētniecības virziens būs vērsts uz sociālo kohēziju Eiropas Savienībā, lai sniegtu informāciju politikas veidotājiem par līdzekļiem, kā veicināt tādas politikas īstenošanu, kas vērsta uz taisnīgāku un iekļaujošāku sabiedrību. Covid-19 pandēmija, iespējams, ir izraisījusi esošās nevienlīdzības pastiprināšanos vai tādu jaunu nevienlīdzības veidu rašanos, kas skar plašāku sabiedrību un tās iedzīvotājus. Ekonomiskās, sociālās un veselības atšķirības gan darba tirgū (piemēram, ienākumu un nodarbinātības drošība), gan attiecībā uz piekļuvi svarīgām precēm un pakalpojumiem, piemēram, veselības aprūpei, mājokļiem, izglītībai un sociālajai aizsardzībai, un to kvalitāti tiks izskatītas arī no sociālās kohēzijas skatu punkta. Tiks ņemtas vērā saiknes ar migrācijas un integrācijas aspektu. Šī analīze tiks veikta dažādās sabiedrības grupās, tostarp vidusšķirā. Izmantojot *Eurofound* apsekojuma datus, tiks ņemts vērā jautājums par nākotnes perspektīvām un taisnīguma uztveri. Turklāt *Eurofound* izpētīs arī kohēzijas trūkuma izpausmes, kas saistītas ne tikai ar materiālo un ekonomisko situāciju, bet arī ar uzticēšanos iestādēm un spriedzi starp sabiedrības grupām (piemēram, etniskajām un reliģiskajām grupām), kā arī iedzīvotāju līdzdalību.

Mērķi

Darbības vispārējais mērķis ir izpētīt saikni starp dalībvalstu un sociālo grupu atšķirību veidošanos un sociālās kohēzijas norisēm Eiropā. Šīs darbības mērķis jo īpaši ir uzraudzīt augšupvērstas ekonomiskās un sociālās konverģences galvenās tendences un noteicošos faktorus Eiropā, izprast Covid-19 ietekmi uz augšupvērstu konvergenci un noteikt galvenos politikas virzītājspēkus, lai stiprinātu dalībvalstu izturētspēju un sekmētu ilgtspējīgu augšupvērstu konvergenci.

Šīs darbības mērķis ir arī izpētīt sociālās kohēzijas tendences un noteicošos faktorus, īpašu uzsvaru liekot uz ietekmi, ko rada Covid-19 krīzes izraisītās pieaugošās atšķirības starp sociālajām grupām. Pētījumā tiks pētīti galvenie nevienlīdzības virzītājspēki un galvenie politikas mehānismi, lai atbalstītu daudzdimensiju nevienlīdzības mazināšanu, kā arī iniciatīvas sociālās kohēzijas veicināšanai. Tas arī sniegs politikas veidotājiem iespējas rīkoties, lai mazinātu nevienlīdzību un stiprinātu sociālo kohēziju Eiropā.

Paredzami rezultāti

Šajā pasākumā gūtie pierādījumi sniegs informāciju politikas veidotājiem par jaunākajām tendencēm un konverģences, nevienlīdzības un sociālās kohēzijas virzītājspēkiem Eiropā, atklājot Covid-19 krīzes ietekmi. Konverģences pētniecība būs saistīta ar ES mērķi nodrošināt ilgtspējīgu ekonomisko un sociālo konvergenci un palīdzēs noteikt šo divu mērķu trūkumus un pārklāšanos. Tajā tiks izvērtēta Covid-19 un tai sekojošās ekonomikas krīzes ietekme uz konverģences tendencēm, kā arī dažādo

atveseļošanas programmu ietekme uz krīzes izraisītās sadrumstalotības mazināšanu, tostarp ātri atjaunojot iekšējā tirgus pilnvērtīgu darbību. Tas ļaus tiekties sniegt ieguldījumu debatēs par Eiropas sociālo tiesību pīlāru, tā īstenošanas un uzraudzības lomu (jo īpaši Eiropas pusgada procesā), kā arī par ekonomiskās un monetārās savienības reformu.

Turklāt darbs kohēzijas jomā var palīdzēt izprast Covid-19 krīzes ietekmi uz nevienlīdzību, lai labāk formulētu Eiropadomes noteiktās ES prioritātes attiecībā uz kohēzijas stiprināšanu, nevienlīdzības mazināšanu un sociālās aizsardzības nozīmi. Šajos pētījumos gūtie pierādījumi un informācija sniegs politikas veidotājiem rīcības iespējas attiecībā uz jauno realitāti pēc Covid-19, kas būs ļoti būtiskas jaunajai Eiropas Komisijai. Darbs saistībā ar uzticēšanos un neapmierinātību var dot ieguldījumu vispārējās iniciatīvās attiecībā uz debatēm par Eiropas nākotni. Šo iemeslu dēļ šīs darbības rezultātā gūtie rezultāti sekmētu darbu, ko veic dažādi Eiropas Komisijas dienesti un Nodarbinātības komiteja (EMCO), Sociālās aizsardzības komiteja (SPC), Ekonomikas un finanšu komiteja (EFK), Padome un Eiropas Parlaments, tostarp saistībā ar Eiropas pusgadu.

2.7 7. darbība. Apsekojumu pārvaldība un izstrāde

Daudz gadu perspektīva

Pārskats

Eurofound apsekojumi aptver plašu politikas jomu loku, kas ir daļa no *Eurofound* stratēģiskajām prioritātēm un kas nodrošina informāciju ievērojamai daudzgadu darba programmas daļai. Aģentūra jau daudzus gadus ir veikusi trīs Eiropas apsekojumus (*EWCS* kopš 1990. gada, *EQLS* kopš 2003. gada un *ECS* kopš 2004. gada).

Pēdējos gados *Eurofound* ir sagatavojis ilgtermiņa stratēģiju, kuras mērķis ir padarīt apsekojumus atbilstošus nākotnes prasībām un finansiāli ilgtspējīgus. Apsekojumu biežums ir ticis pārskatīts, ir izpētīti jauni datu vākšanas veidi un analizēti atbilžu nesniegšanas rādītāji.

Laikposmā no 2021. līdz 2024. gadam *Eurofound* plāno īstenot tālāk norādītās darbības.

Tas turpinās izstrādāt ilgtermiņa apsekojumu stratēģiju, kas ietver dažādu un rentablāku datu vākšanas veidu dzīvotspējas pārbaudi, ņemot vērā gan apsekojumu vispārējo kvalitāti, gan salīdzināmību laika gaitā. Veida, kā tiek pārvaldīti apsekojumi, pārskatīšana ir vēl viens elements, un tas ietver dažādu variantu izvērtēšanu attiecībā uz apsekojumu organizēšanu saistībā ar līgumu slēgšanu, iespējas turpmākai sadarbībai ar citām ES aģentūrām, kā arī labāku sinerģiju un iespējas paplašināt izlases lielumu, vairāk sadarbojoties ar dalībvalstīm. Turpmākais izstrādes darbs ietvers izpēti par iespējamiem papildu datu avotiem, piemēram, lielo datu analīzi un nevarbūtiskus tiešsaistes apsekojumus, kas nav nejausi (pamatojoties uz Covid-19 e-apsekojuma pieredzi).

EWCS ar tālruņa interviju palīdzību, kas notiks 2021. gadā (*EWCS-CATI 2021*), aizstās klātienē *EWCS 2020*, jo lauka darbs bija jāpārtrauc Covid-19 pandēmijas dēļ. Nepārvaramas varas dēļ apsekojuma režīma maiņa uz *CATI* bija vienīgais iespējamais veids, kā *Eurofound* un arī lielākajai daļai citu statistikas biroju visā pasaulē tuvākajā nākotnē atsākt lauka darbu. Notiks saziņa ar *EWCS 2020* respondentiem, kuri deva piekrišanu atkārtotai saziņai.

Saistībā ar ilgāka termiņa pieeju *Eurofound* apsekojumiem vadības grupā tika izstrādāta un apspriesta priekšizpēte, kurā izklāstīti dažādi scenāriji, lai panāktu *Eurofound* apsekojumu atbilstību

nākotnes vajadzībām. Pamatojoties uz pētījumu un diskusijām, tika nolemts, ka 2023. gadā *Eurofound* veiks *EWCS*, kas ietvers dažus būtiskus jautājumus par darba un dzīves apstākļiem, kas ir būtiski pēc Covid-19. Respondenti šajā aptaujā tiek iesaistīti klātienē. Lielākā daļa šo respondentu tiks arī intervēti klātienē, lai nodrošinātu, ka apsekojuma rezultātus var salīdzināt ar iepriekšējām *EWCS* kārtām. Lai sagatavotos *Eurofound* apsekojumu pārejai uz tiešsaistes datu pārvaldības režīmu, tiks iesaistīta mazāka nejauši izvēlētu respondentu apakškopa, lai pabeigtu interviju tiešsaistē. Tas ļauj salīdzināt atbildes uz noteiktiem *ECWS* jautājumiem starp diviem dažādiem apsekojuma īstenošanas veidiem. Tas arī ļauj pārbaudīt, kāda ietekme pārejai uz pieeju, kas paredz apsekojuma jautājumu turpmāku atbildēšanu tiešsaistē, ir uz apsekojumu lietderību un datu kvalitāti. Šī 2023. gada apsekojuma laikā respondenti tiks aicināti atbildēt uz vairāku papildu tiešsaistes anketu jautājumiem. Šajās papildu anketās būs iekļauti *EWCS* jautājumi, kas netika uzdoti sākotnējā anketā, tādējādi palielinot to mainīgo lielumu atlasu, attiecībā uz kuriem var pārvaldīt tendenču pārrāvumus. Šis elements arī ļauj pārbaudīt, cik efektīvi ir aicināt respondentus atbildēt uz papildu anketu jautājumiem, kāda ietekme ir sākotnējam atteikumam atbildēt uz šādu papildu anketu jautājumiem, kā arī cik lielā mērā respondentu atbirums vēlākā posmā ietekmē izlases kopas sastāvu.

EQLS būtu jāorganizē 2025. gadā, izmantojot pieredzi, kas gūta 2023. gada pārbaudes apsekojumā.

Vadības grupa ar valdes pārstāvjiem papildināja priekšizpēti un pārraudzīs jebkādu turpmākās pieejas apsekojumiem iespējamo attīstību.

Nākamajā plānošanas periodā notiks jauna *ECS* kārta, ja varēs atrast atbilstošus sadarbības partnerus. 2019. gada apsekojums aptvēra darba organizācijas, cilvēkresursu prakses, darba ņēmēju līdzdalības, sociālā dialoga, prasmju stratēģiju un digitalizācijas jomas darba vietu līmenī.

Iepriekšējo apsekojumu, proti, *EWCS-CATI 2021*, datu izmantošana turpināsies arī daudzgadu cikla laikā, kā norādīts 1. darbībā.

Pasākumam ir trīs darba virzieni:

- apsekojumu veikšana — faktiskā darba sagatavošana un īstenošana;
- apsekojumu metodiskā attīstība — apsekojumu atbilstības nākotnes prasībām panākšana;
- apsekojumu pārvaldība — apsekojumu organizēšanas uzlabošana.

Mērķi

Uz apsekojumiem kā informācijas un virzības avotiem pamatojas ievērojama daļa *Eurofound* pētnieciskā darba. Iepriekšējā plānošanas periodā tika atkārtoti izvērtēta ilgtermiņa pieeja apsekojumiem, un *Eurofound* izstrādāja apsekojumu nākotnes ilgtermiņa stratēģiju, kuras mērķis ir labāk izmantot resursus, vienlaikus sekojot metodiskajai attīstībai.

Aģentūra pārbaudīs dažādu un rentablāku datu vākšanas veidu dzīvotspēju, ņemot vērā vispārējo apsekojumu kvalitāti, kā arī salīdzināmību ar iepriekš savāktajiem datiem. Vēl viens mērķis ir uzlabot veidu, kā tiek organizēti apsekojumi attiecībā uz līgumu slēgšanu, turpmāku sadarbību un labāku sinerģiju ar citām ES aģentūrām un dalībvalstīm.

Paredzamie rezultāti

Eurofound ir ieviesis apsekojumu nākotnes stratēģiju, lai nodrošinātu, ka aģentūra joprojām ir galvenais politikai nozīmīgais datu avots tās kompetences jomās.

2.8 8. darbība. Reagēšana uz *ad hoc* informācijas pieprasījumiem

Daudz gadu perspektīva

Pārskats

Lai varētu reaģēt uz mainīgajām informācijas vajadzībām, kuras nebija iespējams paredzēt programmas izstrādes laikā, un uz politikas veidotāju *ad hoc* pieprasījumiem, *Eurofound* rezervē spējas pēc pieprasījuma nodrošināt savām ieinteresētajām personām informatīvus dokumentus, pielāgotus ziņojumus un īsus pētījumus. Rezervētās spējas var arī izmantot, lai pēc *Eurofound* iniciatīvas pētītu jaunas un neparedzētas problēmas. Valde tiks pilnībā informēta par saņemtajiem pieprasījumiem un *ad hoc* pētniecības darbu.

Mērķis

Pēc pieprasījuma sniegt attiecīgas zināšanas aģentūras ieinteresētajām personām.

Iznākumi

Pielāgoti ziņojumi par esošajiem konstatējumiem
Pētījumi, ko veic, atbildot uz ieinteresēto personu vaicājumiem
Informatīvi dokumenti
Ieguldījums publikāciju sagatavošanā
Ieinteresēto personu apmaksāti ziņojumi

Paredzami rezultāti

Eurofound būs iespēja elastīgi reaģēt uz mainīgajām informācijas vajadzībām un sniegt pierādījumus par jaunām, neparedzētām problēmām, kuru risināšanai nepieciešama politiska rīcība.

Eiropas Komisija, Eiropadome un tās komitejas, Eiropas Parlaments, dalībvalstis ar savas Padomes prezidentūras starpniecību, valstu valdības un Eiropas sociālie partneri pēc pieprasījuma var saņemt īpaši pielāgotu informāciju par jautājumiem, kas ir *Eurofound* kompetencē.

3. Horizontālās darbības

3.1 9. darbība. Saziņa

Daudzģadu perspektīva

Pārskats

Saziņai ir izšķiroša nozīme, lai sasniegtu *Eurofound* galveno mērķi — sniegt zināšanas, uz pētījumiem balstītus secinājumus, uz pierādījumiem balstītu informāciju un analīzi un pakalpojumus politikas veidošanai, kā arī sekmēt zināšanu apmaiņu starp ieinteresētajām personām.

Eurofound strādā citā saziņas kontekstā un ar pārskatītu dibināšanas regulu, kā arī mainītā politikas un saziņas vidē, kas saskaras ar spēcīgiem traucējumiem. Pastāvīgi attīstās jauni instrumenti un kanāli, un attiecīgi mainās politikas veidotāju vēlmes.

Ņemot vērā iepriekš minēto, *Eurofound* centieni ir mērķtiecīgi jāvērs uz to, lai nodrošinātu, ka tā zināšanas sasniedz attiecīgos dalībniekus ES un valstu līmenī, lai veidotu un īstenotu labāku politiku galvenajās aģentūras pilnvarojuma jomās. Lietotāju atsauksmes, analīze un novērtējumi sniedz ļoti skaidru priekšstatu, kā to vislabāk paveikt pēc iespējas ātrāk, atbilstošāk un rentablāk.

Mērķi

Korporatīvās saziņas un informācijas izplatīšanas plāna satvaru veido četri galvenie mērķi:

1. likt uzsvāru uz politiku (saskaņā ar attiecīgajām ES galvenajām prioritātēm) visos saziņas rezultātos, par prioritāti uzskatot politikai būtisku produktu izveidi un popularizēšanu salīdzinājumā ar citiem produktiem un izceļot zinātību;
2. īstenot izteikti digitālu pieeju satura radīšanai un izplatīšanai, par prioritāti uzskatot tiešsaistes un mobilos kanālus, nevis tradicionālos kanālus;
3. izmantot sadarbības partnerības komunikācijas pasākumiem ar ES iestādēm (jo īpaši ar Komisiju un Parlamentu), citām ES aģentūrām, sociālajiem partneriem, starptautiskām organizācijām un citiem informācijas izplatītājiem;
4. turpināt attīstīt valsts līmeņa saziņu (joprojām par prioritāti uzskatot ES līmeni), integrēt valsts pieeju analīzei un datu sniegšanai, stiprināt saziņu ar ES struktūrām, kurās darbojas valstu pārstāvji (piemēram, ES komitejām), un izpētīt stratēģisko sadarbību, kas vērsta uz trīspusējām struktūrām, valstu valdībām, sociālajiem partneriem un citām būtiskām organizācijām.

Paredzamie rezultāti

Saziņas pasākumi nodrošinās politikas veidotājiem un galvenajām ieinteresētajām personām savlaicīgu un vieglu piekļuvi *Eurofound* visbūtiskākajai informācijai, konstatējumiem un analīzei tādā veidā un formātā, kas ļauj tiem izstrādāt labāku politiku sociālo, nodarbinātības un ar darbu saistīto jautājumu uzlabošanai. Kampanjas, kuru mērķis ir palielināt informētību par *Eurofound* konstatējumiem, tā kompetences jomām un jauno darba programmu, nodrošinās ieinteresētajām personām zināšanas par to, kur un kā pareizi piekļūt īstajai informācijai, lai atvieglotu viņu darbu. Šīs darbības rezultāti cita starpā būs šādi: lielāks lejupielāžu skaits tīmeklī un lietotāju aktivitāte, vairāk atsauču uz *Eurofound* darbu ES politikas dokumentos, lielāks *Eurofound* ekspertu ieguldījums un iesaiste saistībā ar būtiskām politikas debatēm, *Eurofound* darba plašāka izmantošanu plašsaziņas līdzekļos un vairāk atsauču uz *Eurofound* darbu akadēmiskos žurnālos. Citi rezultāti ietvers labāku

jauno auditoriju izpratni par aģentūru un tās darbu, kā arī augstāku esošo grupu apmierinātības līmeni. Tas atspoguļosies pastāvīgi pozitīvajās lietotāju atsauksmēs, pastāvīgos ES un valstu līmeņa politikas veidotāju pieprasījumos pēc mērķtiecīgas zinātības, plašākā atspoguļojumā plašsaziņas līdzekļos un ietekmē, augstākā mijiedarbības līmenī sociālajos plašsaziņas līdzekļos un lielākā reģistrēto kontaktu skaitā.

3.2 10. darbība Pārvaldība un attīstība

Daudzgaļu perspektīva

Pārskats

Eurofound darbojas ES iestāžu sistēmā. Tas ir apņēmis sasniegt augstiem profesionāliem standartiem atbilstošus rezultātus, vienlaikus efektīvi un lietderīgi izmantojot pieejamos resursus. *Eurofound* darbības tiek veiktas atklātā un pārredzamā (regulatīvā) pārvaldības sistēmā sadarbības un komandas darba garā. Lai palīdzētu sasniegt organizācijas stratēģisko mērķi, galvenā uzmanība tiks pievērsta tālāk norādītajiem aspektiem.

Cilvēku attīstība un iesaiste un spēju stiprināšana, lai panāktu efektīvu organizāciju.

- Pastāvīgi ieguldījumi personāla apmācībā un attīstībā, lai atbalstītu rīcību ierosinātajās intervences jomās.
- Cilvēku iesaistīšanās un apņēmības vadība attiecībā uz organizācijas mērķiem, kuru nolūks ir uzlabot organizācijas rezultātus un noturēt personālu, pateicoties līdzdalības sajūtai, atbildībai un pārskatatbildībai.

Informācijas un izpētes datu sniegšana, lai pieņemtu uz informāciju balstītus lēmumus par ierobežoto resursu izmantošanu.

- Plānošanas cikla pamatā ir dati un pierādījumi par šā mērķa sasniegšanu atbilstoši noteiktajiem vērtēšanas kritērijiem un izpildes uzraudzības informācija, lai nodrošinātu organizatoriskus uzlabojumus, mācīšanos un ilgtspēju nākotnē.
- Turpmāka budžeta līdzekļu sadale atbilstoši darbībām un ar darbībām pamatota pārvaldība, lai atbalstītu aģentūras ārpalpojumu stratēģiju un optimizētu iekšējo resursu piešķiršanu.
- Efektīvas un lietderīgas darba metodes un uzdevumu izpilde, piemērojot projektu un procesu vadības standartus izteikti digitālās stratēģijas kontekstā.

Atbalsts uz rezultātiem balstītai darbībai saskaņā ar ES aģentūru regulatīvās atbilstības un pārvaldības principiem.

- Ētiskas rīcības un uzvedības sekmēšana, lai izvairītos no interešu konfliktiem un neatbilstībām un nodrošinātu pilnīgu neiecietību pret krāpšanu, pamatojoties uz aģentūras iekšējās kontroles sistēmu.
- Turpmāka aģentūras pieejas kvalitātes pārvaldībai profesionalizēšana saskaņā ar iedibināto un jauno praksi salīdzināmās ES aģentūrās un atbilstīgi *Eurofound* darbībai.

Mērķi

Aģentūra izpilda savas pilnvaras, personālam īstenojot savu potenciālu ar šādu pasākumu palīdzību:

- attīstības programmu īstenošana ar jaukta tipa mācību iespējām;
- atbalsts no efektīviem profesionāliem projektu un procesu pārvaldības instrumentiem;
- piekļuve datiem par programmas īstenošanu un to analīze, pamatojoties uz lietderīgiem digitālajiem risinājumiem.

Programmas izpildes laikā aģentūra īsteno ilgtspējas satvaru attiecībā uz ekonomisko, sociālo un vides ietekmi, izmantojot standartus, kas nodrošina salīdzināmus mērījumus.

Paredzami rezultāti

Personāla kompetenču un spēju optimizācija, izpildot programmas prasības.

Pamatota pārlicība par pareizu finanšu pārvaldību, kuras pamatā ir iekšējās kontroles un īpašu revīziju pamatelementi.

4. Pieeja īstenošanai

4.1 Metodikas un instrumenti

Eurofound šajā plānošanas periodā īstēnos plašu pētniecības pieeju, metodiku un datu avotu klāstu. *Eurofound* apsekojumu instrumenti jau ir aprakstīti sadaļā "2.7. 7. darbība. Apsekojumu pārvaldība un izstrāde". Citas metodes un instrumenti ir šādi:

- *Eurofound* veiktā analīze par citām datu kopām, galvenokārt *Eurostat* datu kopām. Tas ietver *Eurostat* un citu datu avotu tiešu izmantošanu, kā arī dažādu datu kopu saskaņošanu, lai radītu unikālus informācijas avotus, piemēram, kā tas tiek darīts Eiropas darbvietu uzraudzības instrumenta gadījumā;
- valsts līmeņa informācijas apkopošana un noteikumu un prakses salīdzināšana. To galvenokārt veic *Eurofound* korespondentu tīkls, kas atrodas visās dalībvalstīs. Reprezentativitātes pētījumi ir šādas pieejas piemērs. *Eurofound* korespondentu tīkls sniedz ieguldījumu visās *Eurofound* pētniecības jomās (jo īpaši jomās, kurās nav saskaņotu datu avotu), raksturo un salīdzina iestāžu sistēmas, politiku un praksi. Gatavojot jaunu konkursa procedūru nākamajam pamatlīgumam ar korespondentiem, tiks izvērtēts pakalpojumu modelis un pārskatītas prasības. Tiks pētītas sinerģijas ar Eiropas Komisijas tīkliem. Jauns līgums tiks noslēgts 2022. gada martā;
- publiski pieejamas informācijas sistematizēšana, piemēram, *ERM* vai protesta akciju uzraudzības izmēģinājuma projektā. *Eurofound* izskatīs citas iespējas izmantot lielos datus un lietotāju ģenerētu informāciju;
- pieeja politikas vērtēšanai galvenokārt balstās uz iepriekš veiktu novērtējumu izvērtējumu. Tas ietver daudzu pētījumu apkopošanu un kritisku pārskatīšanu un, ja iespējams, metanovērtējumus. Vēl viena realizējama pieeja ir ekspertu interviju izmantošana;
- tā kā šajā plānošanas periodā lielāka uzmanība tiks pievērsta pārmaiņām, zināms uzsvars tiks likts uz nākotnē vērstām metodikām, piemēram, scenāriju izstrādi, prognozēšanu un atpakaļejošu plānošanu. Sarunās ar ieinteresēto personu grupām tās bieži izmanto kopā. Izpētes metodikas var iekļaut arī gadījumu izpēti par jaunām, bet vēl salīdzinoši maznozīmīgām parādībām;
- šajā plānošanas periodā vairāk tiks izmantoti pētījumi, ko veic citas personas, akadēmiskās pasaules pārstāvji, citas ES iestādes un struktūras, starptautiskas organizācijas, domnīcas utt. Šādus pētījumus var izmantot vairākiem jautājumiem pārmaiņu un kohēzijas stratēģiskajās jomās. Šo pieeju var arī izmantot, lai sniegtu politikai būtisku ieguldījumu galvenajās politikas debatēs;
- Aģentūra attiecīgā gadījumā pētīs valstu administratīvo reģistru un datubāžu izmantošanu, apzinoties, ka piekļuve datiem un to salīdzināmība ir sarežģīta;
- būs salīdzinoši plaša iespēja veikt *ad hoc* pētījumus — gan tos, kurus pieprasa ieinteresētās personas, gan tos, kurus ierosina *Eurofound*, reaģējot uz mainīgajām politikas vajadzībām plānošanas periodā.

Lielākā daļa resursu tiks atvēlēti apsekojumiem un *Eurofound* korespondentu tīklam. Vajadzības gadījumā tiks apsvērti citi instrumenti un pieejas.

4.2 Sadarbība un partnerības

Eurofound meklē un uztur ciešas darba attiecības ar citām ES aģentūrām. Tas turpinās balstīties uz iedibināto sadarbību ar radniecīgajām aģentūrām nodarbinātības un sociālo lietu politikas jomā

(Cedefop, EDI, EU-OSHA un ETF), kā arī citām aģentūrām, kas saistītas ar Eurofound darbu (FRA, EIGE, EVA). Saprāšanās memorandi un darba programmu koordinācija var ļaut atlasīt kopīgus pasākumus, kas ir interesanti iesaistītajām aģentūrām. Šajā ziņā Eurofound pētīs partnerību ar Cedefop un citām ES aģentūrām un iestādēm, lai veiktu nākošo Eiropas uzņēmumu apsekojumu. Eurofound ir parakstījis pakalpojumu līmeņa nolīgumu ar Eiropas Darba iestādi, lai kopīgi izmantotu Eurofound grāmatveža pakalpojumus, un administratīvu nolīgumu ar Eiropas Narkotiku un narkomānijas uzraudzības centru (EMCDDA) par novērtēšanas pakalpojumu sniegšanu. Tas arī centīsies parakstīt saprāšanās memorandu ar Eiropas Darba iestādi, kas varētu ietvert iespēju veikt kopīgas darbības mobilitātes jomā, ja tās tiks uzskatītas par piemērotām abām aģentūrām.

Eurofound centīsies turpināt attīstīt savas attiecības ar Eiropas Komisiju. Tas ietver pasākumus kopā ar JRC. Sadarbību varētu paplašināt tādās jomās kā atbalsts sociālo partneru spēju veidošanai ESF ietvaros un EGF pārstrukturēšanas pasākumi. Aģentūra arī pētīs jaunas sadarbības iespējas ar Pētniecības un inovācijas ģenerāldirektorātu, lai paplašinātu Eurofound pašreizējo lomu. Visbeidzot, saistībā ar korespondentu tīkla jaunā pamatlīguma pārskatīšanu 2022. gadā Eurofound pētīs iespējas apvienot spēkus vai panākt lielāku sinerģiju ar Eiropas Komisijas tīkliem.

Sadarbība komunikācijas jomā ir sīkāk izklāstīta nākamajā iedaļā. Eurofound meklēs sadarbības iespējas ar struktūrām, kas var darboties kā informācijas izplatītāji vai nodrošināt sinerģijas ar aģentūras darbu. Tas ietvertu sadarbības izpēti ar dibināšanas regulā minētajām struktūrām, piemēram, valstu trīspusējām struktūrām.

Attiecīgā gadījumā un pēc Komisijas pieprasījuma aģentūra ir gatava veikt izmēģinājuma projektus un sagatavošanas darbības, kas tās dibināšanas regulā minētas kā viens no Eurofound uzdevumiem.

4.3 Stratēģija attiecībām ar trešām valstīm un starptautiskām organizācijām

Eurofound uztur ciešas darba attiecības ar tādām starptautiskām organizācijām kā SDO un ESAO, ES politikas jautājumu analīzē nodrošinot globālu skatu. Plānošanas periodā tas cer atkārtot darba apstākļu globālo analīzi kopā ar SDO, pamatojoties uz spēkā esošo sadarbības pamatlīgumu.

Eurofound plāno turpināt darbu kandidātvalstīs, pamatojoties uz ES aģentūru pozitīvo lomu, atbalstot ES stratēģiju kandidātvalstīm vai potenciālām kandidātvalstīm. Eurofound rosinās turpināt šo valstu iekļaušanu aģentūras apsekojumos, kas ļauj valstīm ne tikai salīdzināt sevi ar citām valstīm, bet arī uzzināt, kā to dzīves un darba apstākļi ir attīstījušies laika gaitā.

Eurofound arī pētīs iespēju izmantot līdzīgu pieeju citām valstīm Eiropas Kaimiņattiecību instrumenta austrumu un dienvidu daļā.

Starptautiskajām attiecībām paredzēto resursu apjoms ir samazināts, un tās ir iekļautas gada darba programmas pasākumos. Dažas ierobežotas komandējumu izmaksas tiek segtas no parastās budžeta pozīcijas, kas paredzēta aģentūras komandējumiem.

5. Cilvēkresursu un finanšu resursu prognoze. Resursu plānošana 2021.–2024. gadam

5.1 Finanšu resursi

Šā dokumenta sagatavošanas laikā Padomē tika panākta politiska vienošanās par nākamo DFS laikposmam no 2021. līdz 2027. gadam. Tomēr sarunas ar budžeta lēmēj institūcijas otro daļu — Eiropas Parlamentu — joprojām turpinās.

Turpmāk minētie skaitļi ir balstīti uz Komisijas dienestu sniegto jaunāko DFS datu sadalījumu. Atbilstoši šiem datiem *Eurofound* subsīdijas tiks iesaldētas reālā izteiksmē (2018. gada cenās) turpmākos septiņus gadus. Nominālā izteiksmē tas atbilst subsīdijas ikgadējam palielinājumam par aptuveni 2 %. Tas ļautu kompensēt lēsto gada inflāciju ar tādu pašu procentu likmi.

Plānotā 3. sadaļas (darbības izdevumi) summa 2021. gadā ir aptuveni EUR 6,1 miljons. Ņemot vērā, ka pēdējo gadu laikā subsīdija bija gandrīz iesaldēta, tā ir ievērojami mazāka nekā 2010. gadā, kad tās summa bija aptuveni EUR 7,8 miljoni. Paredzamais subsīdiju palielinājums nākamajos septiņos gados lielā mērā palīdzēs apturēt tendenci, atbilstoši kurai 3. sadaļas summa sarūk, un līdz 2023. gadam tā atkal pieaugs līdz EUR 6,5 miljoniem. Paredzams, ka pieaugums 1. sadaļā (personāls un ar personālu saistītās izmaksas) būs nesamērīgi zems. Papildu finansējums būs pieejams 2. sadaļā, lai vēl vairāk stiprinātu IT infrastruktūru, kā arī ieguldītu *Eurofound* ilgtspējas programmā, jo īpaši vides ilgtspējas jomā.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
	Budžets	PD 2020	DFS	DFS	DFS	DFS
('000 EUR)						
Ieņēmumi						
Subsīdijas	20 779	21 195	21 600	22 051	22 492	22 942
Citi ieņēmumi	200	200	220	219	218	218
Kopā	20 979	21 395	21 820	22 270	22 710	23 160
Izdevumi						
1. sadaļa	13 810	13 925	14 080	14 220	14 490	14 700
2. sadaļa	1520	1600	1640	1700	1750	1820
3. sadaļa	5649	5870	6100	6350	6470	6640
Kopā	20 979	21 395	21 820	22 270	22 710	23 160

5.2 Cilvēkresursi

Tabulā turpmāk tekstā ir atspoguļotas prognozētās personāla izmaiņas līdz 2024. gadam.

Darbinieku skaits	2020. gadā plānotais darbinieku skaits	2021. gadā plānotais darbinieku skaits	2022. gadā plānotais darbinieku skaits	2023. gadā plānotais darbinieku skaits	2024. gadā plānotais darbinieku skaits
Kopā AD ¹¹	51	51	51	51	51
Kopā AST ¹²	40	40	40	40	40
Kopā CA ¹³	13	14	14	14	14
NVE ^{14, 15}	1	0	0	0	0
Strukturālo pakalpojumu sniedzēji ¹⁶	7 ¹⁷	7	7	7	7
Kopā	112	112	112	112	112

Eurofound neparedz izmaiņas kopējā darbinieku skaitā laikposmā no 2021. līdz 2024. gadam. Sīkāka informācija par darbinieku kopskaitu un izmaiņām ir sniegta *2021.–2024. gada plānošanas dokumenta Ceļā uz atveseļošanas un noturību* pilnās versijas III pielikumā.

Stabilais darbinieku skaits atspoguļo nemainīgo pilnvarojumu un lielākās uzdevumu daļas izpildi arī nākotnē. Ir svarīgi norādīt, ka laikā no 2013. līdz 2018. gadam *Eurofound* bija par 10 % jāsamazina štatu vietas (AD un AST) un bija jāveic būtiski pasākumi un reorganizācija, lai kompensētu darbinieku skaita samazinājumu, vienlaikus turpinot īstenot darba programmas un pat uzlabojot *Eurofound* reputāciju un atpazīstamību.

5.3 Uzdevumu izstrāde un efektivitātes pieaugums

Lai gan *Eurofound* dibināšanas regulas (Regula (EEK) Nr. 1365/75) pārskatīšanas rezultātā tā pilnvaras tika atjauninātas, tajā nebija iekļautas nekādas būtiskas izmaiņas, kas ietekmētu resursu prasības.

Tāpēc šajā plānošanas dokumentā nav iekļauti nekādi jauni uzdevumi vai esošo uzdevumu paplašināšana.

¹¹ Kopējais administratoru skaits ietver ierēdņus un pagaidu darbiniekus.

¹² Kopējais palīgu skaits ietver ierēdņus un pagaidu darbiniekus.

¹³ Līgumdarbinieki, izteikti pilnslodzes ekvivalentos.

¹⁴ Norīkotie valstu eksperti (NVE).

¹⁵ Agrāk NVE iekļāva, nomainot CA ar NVE. Sākot ar 2021. gadu, šīs apmaiņas virziens tiek mainīts uz pretējo.

¹⁶ Pakalpojumu sniedzējus nolīgst privāts uzņēmums, un tie izpilda specializētus horizontālus/atbalsta ārpakalpojumus, piemēram, informācijas tehnoloģiju jomā. Komisijā jāievēro šādi vispārīgi kritēriji: 1) nav atsevišķa līguma ar Komisiju, 2) Komisijas telpās, parasti ar datoru un pie galda, 3) administratīvi seko Komisija (personas karte u.c.) un 4) dod ieguldījumu Komisijas radītajā pievienotajā vērtībā.

¹⁷ 1 ēdināšanas administrators, 1 šefpavārs, 2 virtuves asistenti, 1 apkopējs, 2 apsardzes darbinieki.

Tomēr aģentūrai varētu uzticēt tādas uzdevumus kā izmēģinājuma projekti vai iemaksu nolīgumi, kuriem būtu vajadzīgi resursi, kas pārsniedz šeit norādītos skaitļus.

Ņemot vērā faktu, ka budžets varētu būt iesaldēts nākošos septiņus gadus, efektivitātes pieaugums ir vienīgais veids, kā novērst inflācijas un citu izmaksu pieauguma iespējamo ietekmi. Tā kā vairāk nekā 60 % budžeta tiek tērēts personāla un ar personālu saistīto izmaksu jomā (1. sadaļa), ko lielā mērā regulē ES Civildienesta noteikumi, efektivitātes palielināšanas iespējas ir saistītas ar nodarbināto darbinieku skaitu un daudz mazākā apmērā ar tādām jomām kā komandējumi, ēkas un ietaupījumi pakalpojumu iepirkumos.

Svarīgs efektivitātes palielināšanas līdzeklis varētu būt tādu pakalpojumu plašāka izmantošana, kas ir kopīgi dažādām ES aģentūrām vai aģentūrai un Komisijai. Salīdzinājumā ar situāciju pirms vairākiem gadiem aģentūras izmanto daudz profesionālāku pieeju pakalpojumu kopīgai izmantošanai, sistemātiski pārbaudot iespējamus uzdevumus, ko varētu izpildīt kopīgi, būtiski palielinot kopīgo iepirkumu skaitu, lai panāktu administratīvus un apjomradītus ietaupījumus, kā arī regulāri uzraugot un ziņojot par šajā jomā gūtajiem panākumiem. *Eurofound* 2020. gadā parakstīja pakalpojumu līmeņa nolīgumu ar Eiropas Darba iestādi, lai kopīgi izmantotu *Eurofound* grāmatveža pakalpojumus.

Tāpat dažu pēdējo gadu laikā ir pastāvīgi palielinājies arī ar Komisiju kopīgi izmantoto pakalpojumu un kopīgo iepirkumu apjoms. Piemērs tam ir Komisijas cilvēkresursu sistēmas *Sysper* ieviešana *Eurofound*, kas tiks pilnībā īstenota šā plānošanas dokumenta darbības laikā.

Lai gan šo notikumu rezultātā neapšaubāmi ir augstāka iepirkto preču un pakalpojumu kvalitāte, kā arī ir gūti apjomradīti ietaupījumi, administratīvā sloga un izmaksu samazinājums nebūt nav tik acīmredzams. Procedūras dalībai kopīgos iepirkumos un pakalpojumu kopīgai izmantošanai rada koordinācijas izmaksas, kas ierobežo jebkādos iespējamus ietaupījumus. Tas vēl vairāk attiecas uz gadījumiem, kad aģentūra vada kopīgu iepirkumu vai piedāvā pakalpojumus citiem. Komisijas gadījumā tā rezultātā regulāri tiek pieprasītas ļoti ievērojamas fiksētas gada maksas, piemēram, lai izmantotu *Sysper* vai gūtu iespēju piedalīties IT iepirkuma konkursos.

Papildus kopīgai pakalpojumu izmantošanai un kopīgiem iepirkumiem lielāka skaita un labāku digitālo risinājumu nodrošināšana ir galvenais elements, lai atbalstītu aģentūru efektivitātes pieauguma panākšanā. Uzsvars turpmākajos gados tiks likts arī uz digitālo procesu un projektu pārveidošanu, lai samazinātu administratīvo slogu.

Kā sazināties ar ES

Klātienē

Visā Eiropas Savienībā ir simtiem *Europe Direct* informācijas centru. Sev tuvākā centra adresi varat atrast tīmekļa lapā https://europa.eu/european-union/contact_lv

Pa tālruni vai e-pastu

Europe Direct ir dienests, kas atbild uz jūsu jautājumiem par Eiropas Savienību. Ar šo dienestu varat sazināties šādi:

- pa bezmaksas tālruni: 00 800 6 7 8 9 10 11 (daži operatori par šiem zvaniem var iekasēt maksu);
- pa šādu parasto tālruņa numuru: +32 22999696;
- pa e-pastu, izmantojot šo tīmekļa lapu: https://europa.eu/european-union/contact_lv

Kā atrast informāciju par ES

Internetā

Informācija par Eiropas Savienību visās oficiālajās ES valodās ir pieejama portālā Europa: https://europa.eu/european-union/index_lv

ES publikācijas

ES bezmaksas un maksas publikācijas varat lejupielādēt vai pasūtīt šeit: <https://op.europa.eu/lv/publications>. Vairākus bezmaksas publikāciju eksemplārus varat saņemt, sazinoties ar *Europe Direct* vai tuvāko informācijas centru (sk. https://europa.eu/european-union/contact_lv).

ES tiesību akti un ar tiem saistītie dokumenti

Ar visu ES juridisko informāciju, arī kopš 1952. gada pieņemtajiem ES tiesību aktiem visās oficiālajās valodās, varat iepazīties vietnē *EUR-Lex*: <http://eur-lex.europa.eu>

ES atklātie dati

ES atklāto datu portāls (<http://data.europa.eu/euodp/lv>) dod piekļuvi ES datu kopām. Datus var lejupielādēt un bez maksas izmantot kā komerciāliem, tā nekomerciāliem mērķiem.

Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds (*Eurofound*) ir 1975. gadā izveidota trīspusēja Eiropas Savienības aģentūra. Tās uzdevums ir sniegt zināšanas sociālās, nodarbinātības un ar darbu saistītās politikas jomā saskaņā ar Regulu (ES) 2019/127.



Eiropas Savienības
Publikāciju birojs