



Dokument programowy na lata 2021–2024

**W kierunku odbudowy i
zwiększania odporności**

**Dokument programowy na lata 2021–2024:
W kierunku odbudowy i zwiększania odporności**

Przywołując niniejsze sprawozdanie, należy posłużyć się następującym sformułowaniem:

Eurofound (2020), *dokument programowy na lata 2021–2024: W kierunku odbudowy i zwiększania odporności*, Dublin.

Niniejszy dokument obejmuje wieloletni program prac Eurofoundu na lata 2021–2024. Pełny *dokument programowy na lata 2021–2024: W kierunku odbudowy i zwiększania odporności*, w tym program prac na 2021 r. wraz z załącznikami, jest dostępny w językach: angielskim, francuskim i niemieckim. Dokument jest dostępny w internecie pod adresem:

<https://www.eurofound.europa.eu/pl/publications/work-programme/2020/programming-document-2021-2024-towards-recovery-and-resilience>.

© Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound), 2020.

Powielanie materiałów dozwolone pod warunkiem podania źródła.

W sprawie wykorzystywania lub powielania zdjęć lub innych materiałów, które nie są objęte prawem własności Eurofoundu, należy zwrócić się bezpośrednio do właścicieli praw autorskich.

Zdjęcia na okładce: © Ndabcreativity, pikselstock, Gorodenkoff/Adobe Stock; Fotoluminate LLC/Shutterstock

Wszelkie zapytania dotyczące praw autorskich należy kierować na adres:

copyright@eurofound.europa.eu

Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) jest agencją trójstronną Unii Europejskiej utworzoną w 1975 r. Jej rolą jest zapewnienie wiedzy w dziedzinie polityki społecznej, polityki zatrudnienia i polityki w zakresie rynku pracy zgodnie z rozporządzeniem (UE) 2019/127.

Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy

Telefon: (+353 1) 204 31 00

E-mail: information@eurofound.europa.eu

Strona internetowa: <https://www.eurofound.europa.eu/pl>

Spis treści

Skróty stosowane w niniejszym dokumencie	6
Przedmowa	8
Deklaracja misji	9
Kontekst ogólny na lata 2021–2024	10
Wprowadzenie	10
Kontekst polityczny	11
Kontekst instytucjonalny.....	14
II. Wieloletni program prac	15
Wprowadzenie	15
1. Cele wieloletnie.....	17
2. Działania operacyjne	18
3. Działania horyzontalne.....	34
4. Podejście wdrożeniowe	38
5. Perspektywy zasobów ludzkich i finansowych: Programowanie w zakresie zasobów na lata 2021–2024	40

Skróty stosowane w niniejszym dokumencie

SI	sztuczna inteligencja
CATI	wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo
Cedefop	Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego
CSR	zalecenia dla poszczególnych krajów
ECS	europejskie badanie przedsiębiorstw
EOG	Europejski Obszar Gospodarczy
EFC	Komitet Ekonomiczno-Finansowy
EFG	Europejski Fundusz Dostosowania do Globalizacji
EIGE	Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn
EJM	Europejski Monitor Zatrudnienia
ELA	Europejski Urząd ds. Pracy
EMCO	Komitet ds. Zatrudnienia
EPMS	system monitorowania działalności Eurofoundu
EPSO	Europejski Urząd Doboru Kadr
EQLS	Europejskie badanie jakości życia
ELR	elektroniczna lista rezerwowa
ERM	Europejskie Obserwatorium Restrukturyzacji
EFS	Europejski Fundusz Społeczny
ETF	Europejska Fundacja Kształcenia
EU-OSHA	Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy

Eurofound	Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy
EU-SILC	europejskie badanie dochodów i warunków życia
EWCS	europejskie badanie warunków pracy
FRA	Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej
ICT	Technologie informacyjno-komunikacyjne
MOP	Międzynarodowa Organizacja Pracy
JRC	Wspólne Centrum Badawcze
KPI	kluczowy wskaźnik skuteczności działania
WRF	wieloletnie ramy finansowe
młodzież NEET	młodzież niekształcąca się, niepracująca ani nie szkoląca się
NGEU	Instrument Unii Europejskiej na rzecz Odbudowy (NextGenerationEU)
OECD	Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju
SPC	Komitet Ochrony Socjalnej

Przedmowa

W momencie sporządzania niniejszego dokumentu programowego (listopad 2020 r.) Europa nadal boryka się ze skutkami pandemii koronawirusa (COVID-19) i oddziaływaniem środków ograniczających, których celem jest zwalczanie rozprzestrzeniania się wirusa. Unia Europejska doświadcza najpotężniejszego kryzysu zdrowotnego, gospodarczego i społecznego od czasów II wojny światowej. W celu zaradzenia skali choroby i jej skutkom wdrażane są bezprecedensowe środki wsparcia, a UE uruchamia swój najambitniejszy pakiet inwestycyjny w historii. Oczekuje się, że w nadchodzących latach, których dotyczy dokument programowy 2021–2024, będzie realizowana polityka mająca na celu przezwycięzenie zagrożeń dla zdrowia i stworzenie podstaw do ożywienia gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu, które zapewni wzrost gospodarczy i zatrudnienie. Jednocześnie nadszedł czas, aby stawić czoła wielu wyzwaniom w obszarach: społecznym, zatrudnienia i pracy; w tym w przejściu na społeczeństwo cyfrowe i neutralne pod względem emisji dwutlenku węgla.

Dramatyczne, bieżące wydarzenia polityczne również wymagają, aby Unia Europejska dążyła do zapewnienia sprawiedliwego i konkurencyjnego środowiska wszystkim tym, którzy żyją w jej granicach. Niezależnie od wyzwań Agencja będzie kontynuować wysiłki na rzecz wspierania skutecznej polityki, która może prowadzić do odbudowy i wzmocnienia odporności, w celu poprawy jakości życia i pracy dla wszystkich. Od ponad czterdziestu lat niezmiennie pozostaje to rolą i aspiracją Agencji. We współpracy z partnerami na szczeblu unijnym i krajowym nowy program oparty na rozporządzeniu ustanawiającym jest odpowiedzią Eurofoundu na potrzeby decydentów politycznych, stojących w obliczu wielu wyzwań spowodowanych tym nadzwyczajnym czasem zmian i niepewności.

Ufamy, że program prac będzie stanowił pozytywny wkład w kształtowanie programu politycznego na rzecz poprawy życia i pracy wszystkich Europejczyków w tym ważnym momencie.

Juan Menéndez-Valdés

Dyrektor wykonawczy

Deklaracja misji

Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) jest agencją trójstronną Unii Europejskiej.

Jej rozporządzenie ustanawiające¹ stanowi, że celem Agencji jest zapewnienie instytucjom i organom UE, państwom członkowskim i partnerom społecznym wsparcia w kształtowaniu i wdrażaniu polityki dotyczącej warunków życia i pracy, w opracowywaniu polityki zatrudnienia i promowaniu dialogu między partnerami społecznymi. W tym celu Eurofound poszerza i rozpowszechnia wiedzę, dostarcza dowody i usługi na potrzeby kształtowania polityki, w tym wniosków opartych na badaniach naukowych, oraz ułatwia wymianę wiedzy między Unią Europejską a podmiotami krajowymi.

Misją Eurofoundu jest dostarczanie wiedzy wspierającej rozwój – opartej na dokładniejszych informacjach – polityki społecznej, polityki zatrudnienia i polityki związanej z pracą.

Nasza wizja zakłada, że będziemy w Europie wiodącym źródłem wiedzy na rzecz lepszego życia i pracy.

¹ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/127 z dnia 16 stycznia 2019 r. ustanawiające Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) i uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 1365/75.

Kontekst ogólny na lata 2021–2024

Wprowadzenie

Niniejszy dokument programowy sporządzany jest w bezprecedensowym kontekście. Pandemia COVID-19 poważnie dotknęła Unię Europejską i resztę świata. W Europejskim Obszarze Gospodarczym (EOG) i Zjednoczonym Królestwie odnotowano miliony przypadków zachorowań, a także ponad 200 000 ofiar śmiertelnych. Państwa członkowskie UE zareagowały, wprowadzając rozmaite ograniczenia, jednocześnie stosując środki wsparcia dla przedsiębiorstw i obywateli. Partnerzy społeczni wnieśli znaczący wkład w te wysiłki m.in. poprzez negocjowanie środków wsparcia i zapewnienie bezpieczeństwa miejsc pracy. Europejska gospodarka przeżywała już spowolnienie, a pandemia doprowadziła do nagłej recesji i największego spadku produkcji od czasów II wojny światowej. Zgodnie z letnią prognozą Komisji Europejskiej przewiduje się spadek PKB w UE o 8,3% w 2020 r., a w 2021 r. przewiduje się jego wzrost o około 5,8%. Wstrząs, który nastąpił, był asymetryczny i dotknął różne kraje i branże z różną siłą, intensywnością i trwałością. Sytuacja ta mogłaby doprowadzić do nierównego ożywienia gospodarczego oraz większych i trwalszych różnic między państwami członkowskimi UE, sektorami i konkretnymi grupami. Kryzys wywarł znaczący wpływ na europejski rynek pracy, powodując wzrost bezrobocia, znaczny wzrost korzystania ze zmniejszonego wymiaru czasu pracy i bezprecedensowe wykorzystywanie telepracy. Po ośmiu latach stałego spadku (z 11,4% w 2013 r. do 6,5% w lutym 2020 r.) bezrobocie zaczęło wzrastać, liczba przepracowanych godzin zmniejszyła się nawet o 25% w porównaniu z pierwszym i drugim kwartałem 2020 r., a rozpowszechnienie mechanizmów zmniejszonego wymiaru czasu pracy w całej UE zapobiegło większej utracie miejsc pracy na dużą skalę. W czerwcu 2020 r. ponad 42 mln pracowników, czyli 27% wszystkich pracowników w UE, złożyło wnioski o zastosowanie mechanizmów zmniejszonego wymiaru czasu pracy. Od czasu lockdownu w marcu 2020 r. miliony pracowników pracują zdalnie i wielu z nich będzie nadal pracować w ten sposób². Prognoza gospodarcza jest niepewna i zależy od nawrotów fal pandemii, sposobu stosowania środków izolacji i środków wsparcia oraz od asymetrycznego wpływu na przemysł i kraje. Nie ulega wątpliwości, że kryzys związany z COVID-19 i jego następstwa spowodują zmiany strukturalne rynku pracy i jego funkcjonowania, a także sposobu życia i pracy ludności.

Kryzys związany z COVID-19 może spotęgować wyraźny już wzrost postrzegania braku bezpieczeństwa i obaw co do perspektyw na przyszłość, nie tylko wśród najbardziej zmarginalizowanych, ale także wśród szerszych grup społecznych, co z kolei może prowadzić do podziałów, rozczarowania i braku zaufania do establishmentu, zwłaszcza w odniesieniu do integracji z UE.

Jednocześnie pierwszoplanowe czynniki zmian strukturalnych w Europie pozostają związane z demografią, technologią, globalizacją i zmianą klimatu. Rozwój technologiczny postępuje szybko i jest w pewnym stopniu spotęgowany kryzysem związanym z COVID-19. Automatyzacja, m.in. poprzez wykorzystanie sztucznej inteligencji, doprowadzi zarówno do likwidacji, jak i stworzenia miejsc pracy oraz zmieni jej charakter. Eurofound wykazał, że choć przejście na gospodarke

² Komisja Europejska (2020), *Employment and Social Developments in Europe 2020* [Zatrudnienie i rozwój sytuacji społecznej w Europie w 2020 r.], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.

bezemisijną stworzy więcej miejsc pracy niż ich zniszczy, to zmieni również strukturę zatrudnienia³. Transformacja ta stwarza szersze wyzwania dla życia i pracy w świetle ambitnych celów wyznaczonych przez UE i powinna zostać dodana do wyzwań wynikających z kryzysu związanego z COVID-19.

Kolejną zmianą strukturalną dla UE będzie zmniejszenie liczby jej państw członkowskich z 28 do 27. Rok 2020 oznacza koniec okresu przejściowego związanego z brexitem i rozpoczęcie nowych stosunków między UE a Zjednoczonym Królestwem.

Zmiany demograficzne zintensyfikują wiele obecnych wyzwań. Starzenie się społeczeństwa, na przykład w Europie, pogłębia niedobór siły roboczej i niedopasowanie umiejętności i stanowi wyzwanie dla (długoterminowej) opieki zdrowotnej oraz stabilności i adekwatności emerytur. Przewiduje się, że liczba ludności w Afryce podwoi się do 2050 r. (UN World Population Prospects, 2017), a prawdopodobnie migranci nadal będą przybywać także z innych regionów. Takie połączenie niedoborów demograficznych w UE i wyżu demograficznego na obszarach sąsiadujących z kontynentem prawdopodobnie nadal będzie wywierać silną presję na przepływy migracyjne oraz zdolności integracyjne społeczeństw i miejsc pracy w Europie, co z kolei może stanowić wyzwanie dla spójności UE. Zmiany strukturalne wiążą się z wieloma wyzwaniami w zakresie zatrudnienia oraz warunków życia i pracy, ale mogą być również szansą poczynienia postępów na drodze ku bardziej sprzyjającej włączeniu społecznemu, innowacyjnej i zrównoważonej Europie.

Aby zrozumieć te ważne kwestie i w ten sposób wpłynąć na nie, należy najpierw regularnie monitorować ich rozwój. Jak podkreślono w konkluzjach Rady Europejskiej z 17–21 lipca 2020 r.⁴, nadal będzie się ona koncentrować na kwestiach związanych ze spójnością społeczną i konwergencją na rzecz lepszych warunków życia i pracy. Należy również zwrócić uwagę na to, by dostosowanie rynku pracy do nadchodzących zmian strukturalnych nie tylko poprawiło konkurencyjność i zwiększyło zatrudnienie, ale także, jak stwierdzono w deklaracji z okazji stulecia Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) z czerwca 2019 r., doprowadziło do „sprawiedliwego przejścia ku przyszłości pracy, która przyczynia się do zrównoważonego rozwoju w wymiarze gospodarczym, społecznym i środowiskowym”⁵. Oczywiście jest, że skutki pandemii, wprowadzane po niej środki naprawcze i rozmaite przemiany będą w pewnym stopniu mieć asymetryczny efekt dystrybucyjny; niezwykle istotne jest jednak, aby efekty te były sprawiedliwe.

Kontekst polityczny

- Instytucje UE zostały zmobilizowane do reakcji na społeczne i gospodarcze skutki kryzysu związanego z COVID-19. W dziedzinach szczególnego zainteresowania mandatu Eurofoundu Rada Europejska przyjęła uruchomienie tzw. ogólnej klauzuli wyjścia w ramach paktu stabilności i wzrostu, wskazując, że jest ona terminowa, tymczasowa i ukierunkowana i umożliwia państwom członkowskim podjęcie wszelkich niezbędnych środków wsparcia ich systemów

³ Eurofound (2019), *The future of manufacturing in Europe* [Przyszłość produkcji w Europie], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.

⁴ Celem działu 2 wieloletnich ram finansowych (WRF) na lata 2021–2027 jest „wniesienie unijnej wartości dodanej poprzez promowanie konwergencji, wspieranie inwestycji, tworzenia miejsc pracy i wzrostu, pomoc w niwelowaniu różnic gospodarczych, społecznych i terytorialnych w państwach członkowskich i w całej Europie”.

⁵ Deklaracja na rzecz przyszłości pracy z okazji stulecia MOP została przyjęta na 108. sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy w Genewie w dniu 21 czerwca 2019 r.

ochrony zdrowia i ochrony socjalnej oraz ochrony ich gospodarek. W maju 2020 r. Rada przyjęła program SURE, tymczasowy mechanizm mogący zapewnić do 100 mld euro pożyczek państwom członkowskim, które zmagają się z nagłym i poważnym wzrostem krajowych wydatków publicznych związanych z krajowymi mechanizmami zmniejszonego wymiaru czasu pracy i podobnymi środkami, w tym środkami dla osób samozatrudnionych, a także z niektórymi środkami ochrony zdrowia, w szczególności w miejscu pracy, w odpowiedzi na kryzys.

- W odniesieniu do funduszy UE, w dniu 21 lipca 2020 r. Rada Europejska przyjęła pakiet o wartości 1 824,3 mld euro, łączący WRF i NextGenerationEU (NGEU), mający na celu wsparcie odbudowy UE po pandemii COVID-19 oraz dalsze inwestycje w transformację ekologiczną i cyfrową. Po raz pierwszy w historii UE Komisja Europejska miała możliwość zaciągnięcia na rynkach pożyczek w wysokości do 750 mld euro. Środki te mają być wykorzystywane jako pożyczki i dotacje przekazywane za pośrednictwem instrumentów i programów WRF.
- Długoterminowa strategia UE nie zmieniła się jednak. Rada Europejska stwierdziła w konkluzjach z lipca 2020 r., że „[z]arówno NGEU, jak i WRF pomogą w transformacji UE za pośrednictwem jej najważniejszych polityk, zwłaszcza Europejskiego Zielonego Ładu, rewolucji cyfrowej i odporności”.
- Unia Europejska w dalszym ciągu zajmuje się konsekwencjami brexitu. Chociaż latem 2020 r. negocjacje jeszcze były w toku, Rada Europejska przyjęła pobrexitową rezerwę dostosowawczą, aby wesprzeć państwa członkowskie i sektory gospodarki najbardziej dotknięte brexitem (5 mld euro).
- Kontekst polityczny UE odzwierciedla te długofalowe wyzwania, a ambicje dotyczące utrzymania i poprawy standardów życia i pracy w Europie podziela UE, jej państwa członkowskie i partnerzy społeczni. UE i państwa członkowskie podjęły lub zaproponowały szereg inicjatyw w kontekście Europejskiego filaru praw socjalnych, Programu strategicznego Rady UE na lata 2019–2024 oraz wytycznych politycznych Komisji Europejskiej na lata 2019–2024. Ponadto partnerzy społeczni, na różnych szczeblach, towarzyszą procesowi transformacji i dzięki dialogowi społecznemu są odpowiednio przygotowani do opracowywania zrównoważonych środków i rozwiązań, które przyczyniają się do postępu gospodarczego i społecznego.
- Zgodnie z zapowiedzią zawartą w komunikacie Komisji „Silna Europa socjalna na rzecz sprawiedliwej transformacji” (COM(2020) 14 final) oraz w programie prac Komisji Europejskiej na 2021 r. (COM(2020) 690 final) Komisja Europejska zaproponuje w 2021 r. plan działania dotyczący Europejskiego filaru praw socjalnych, który ma zostać przyjęty przez Radę Europejską podczas portugalskiej prezydencji UE. Komisja zaproponuje również zalecenie w sprawie europejskiej gwarancji dla dzieci, inicjatywę na rzecz poprawy warunków pracy osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych, inicjatywę dotyczącą indywidualnych rachunków szkoleniowych, europejskie podejście do mikroreferencji, plan działania na rzecz gospodarki społecznej, strategię dotyczącą praw osób z niepełnosprawnościami, nowe strategiczne ramy bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przedstawi komunikat w sprawie długoterminowej wizji dla obszarów wiejskich. W dostosowanym programie prac Komisji na 2020 r. przewidziano również zieloną księgę w sprawie starzenia się.⁶ Szereg inicjatyw już zapoczątkowano w 2020 r.: na przykład konsultacje z partnerami społecznymi w sprawie możliwego działania w odpowiedzi na wyzwania związane ze sprawiedliwymi płacami minimalnymi w Unii Europejskiej; europejską strategię na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025; Pakiet wsparcia na rzecz

⁶ Dostosowany program prac Komisji na 2020 r.: Załącznik 1: Nowe inicjatywy.

zatrudnienia ludzi młodych; tymczasowy instrument SURE; strategię na rzecz równouprawnienia osób LGBTIQ; strategiczne ramy UE dotyczące Romów na okres po 2020 r. na rzecz równości, włączenia i uczestnictwa; a także wiążące środki w zakresie przejrzystości wynagrodzeń.

- Rada Europejska podtrzymała swój Program strategiczny na lata 2019–2024 przyjęty 20 czerwca 2019 r., w którym określono cztery kluczowe priorytety: ochrona obywateli i swobód; rozwijanie silnej i prężnej bazy gospodarczej; budowanie neutralnej klimatycznie, ekologicznej, sprawiedliwej i socjalnej Europy; a także promowanie europejskich interesów i wartości na scenie światowej. W programie odniesiono się do rewolucji cyfrowej i sztucznej inteligencji. W odniesieniu do kwestii społecznych celem programu jest zapewnienie, by nikt nie został pominięty w związku z transformacją ekologiczną, ewolucją technologiczną i globalizacją. Program zawiera także wezwanie do wdrożenia Europejskiego filaru praw socjalnych. W programie wyrażono zaniepokojenie nierównościami, podziałami pokoleniowymi, terytorialnymi i edukacyjnymi oraz nowymi formami wykluczenia, wzywając do zapewnienia wszystkim szans, odpowiedniej ochrony socjalnej, rynków pracy sprzyjających włączeniu społecznemu oraz spójności. Program strategiczny zostanie przyjęty przez instytucje UE na potrzeby ich własnych działań. W dniu 16 lipca 2019 r., zgodnie z programem strategicznym Rady Europejskiej, Ursula von der Leyen jako kandydatka na przewodniczącą Komisji Europejskiej przedstawiła Parlamentowi Europejskiemu wytyczne polityczne dla Komisji Europejskiej na lata 2019–2024 pod sześcioma hasłami: Europejski Zielony Ład; gospodarka, która służy ludziom; Europa na miarę ery cyfrowej; ochrona naszego europejskiego stylu życia; silniejsza pozycja Europy na świecie; oraz nowy impuls dla demokracji europejskiej. Europejski Zielony Ład przyjęty w grudniu 2019 r. zawiera wezwanie do zapewnienia sprawiedliwej transformacji dla wszystkich, plan działania dotyczący gospodarki o obiegu zamkniętym oraz nowy Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji. Wśród inicjatyw w zaproponowanym w lutym 2020 r. dokumencie „Europa na miarę ery cyfrowej” wymieniono m.in. etyczny wymiar sztucznej inteligencji i plan działania w dziedzinie edukacji cyfrowej. W ramach „ochrony naszego europejskiego stylu życia” proponuje się nowy pakt o migracji i azylu. „Silniejsza pozycja Europy na świecie” obejmuje propozycję włączenia do umów handlowych rozdziału poświęconego zrównoważonemu rozwojowi oraz najwyższym standardom ochrony środowiska i ochrony socjalnej.
- Ponadto rola partnerów społecznych w opracowywaniu rozwiązań zaspokajających potrzeby pracodawców i pracowników ma kluczowe znaczenie dla pracy Eurofoundu. W przyjętej w czerwcu 2019 r. deklaracji z okazji stulecia MOP stwierdzono, że „doświadczenia ubiegłego stulecia potwierdziły, iż ciągłe i wspólne działania rządów oraz przedstawicieli pracodawców i pracowników są zasadnicze dla osiągnięcia sprawiedliwości społecznej, demokracji i promowania powszechnego i trwałego pokoju”. Ponadto obecny burzliwy okres będzie oznaczał ciągły wkład partnerów społecznych w negocjowanie środków wsparcia, zapewnienie bezpiecznych miejsc pracy i zarządzanie skutkami kryzysu związanego z COVID-19 na rynku pracy. Zgodnie ze wspólnym programem prac na lata 2019–2021 partnerzy społeczni UE zatwierdzili autonomiczne porozumienie ramowe w sprawie cyfryzacji, a także zorganizowali spotkania poświęcone rynkowi pracy i systemom socjalnym, koncentrujące się na umiejętnościach, aktywnej polityce rynku pracy i opiece nad dziećmi. Partnerzy społeczni uwzględnią także aspekty psychospołeczne i zagrożenia w miejscu pracy, budowanie zdolności na rzecz silniejszego dialogu społecznego i gospodarkę o obiegu zamkniętym. Nowe działania zostaną uzgodnione w kolejnym wspólnym programie prac.

Kontekst instytucjonalny

W obecnym wniosku Komisji w sprawie WRF na lata 2021–2027 ustalono ogólną dotację dla Eurofoundu w wysokości 21 600 000 euro w 2021 r., zamrożoną w ujęciu realnym (co pozwala na wyrównanie rocznej inflacji) do 2027 r. Eurofound aktywnie poszukuje możliwości dalszego obniżania kosztów, zwiększenia efektywności i osiągnięcia większej synergii. Perspektywy finansowe będą stanowić wyzwanie dla zdolności Eurofoundu do wypełniania mandatu zgodnie z oczekiwanymi standardami, w szczególności w odniesieniu do gromadzenia danych i monitorowania tendencji w zakresie warunków życia i pracy. W tym kontekście Eurofound będzie musiał inwestować w alternatywne środki, aby zrealizować swoje zadania, takie jak wybór ograniczonej liczby priorytetów oraz poszukiwanie współpracy i partnerstw, przede wszystkim z innymi agencjami i instytucjami UE.

W ogólniejszym ujęciu, w ramach podejścia agencji UE do zarządzania opartego na wynikach Eurofound jest zaangażowany w zapewnianie długotrwałej stabilności ekologicznej, społecznej i finansowej.

II. Wieloletni program prac

Wprowadzenie

Priorytety Eurofoundu na lata 2021–2024 są kształtowane przez kluczowe wyzwania w zakresie spójności społecznej i sprawiedliwej transformacji w otoczeniu, które – jak wskazano w poprzednim rozdziale – zmienia się w następstwie kryzysu związanego z COVID-19. Agencja koncentruje się na kwestiach, w których może korzystać ze swojej podstawowej wiedzy fachowej w dziedzinie warunków pracy, stosunków pracy, zatrudnienia i warunków życia, aby wspierać zainteresowane strony, dostarczając dowodów, które mogą pomóc im w działaniach w ramach polityki.

Dokument programowy na lata 2021–2024 obejmuje sześć obszarów strategicznych, które będą realizowane poprzez następujące działania operacyjne.

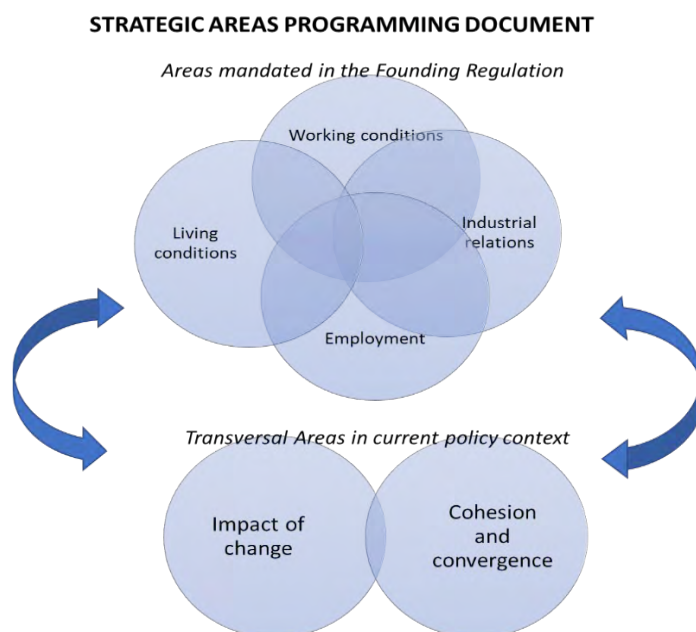
Pierwsze cztery to te, które zostały objęte mandatem na mocy rozporządzenia ustanawiającego Agencję⁷.

1. **Warunki pracy i trwała kariera zawodowa:** dostarczanie danych i analiz porównawczych, które można wykorzystać do poprawy jakości miejsc pracy i promowania trwałej kariery zawodowej w ciągu całego życia.
2. **Stosunki pracy i dialog społeczny:** pełnienie roli ośrodka wiedzy specjalistycznej w celu monitorowania i analizowania rozwoju stosunków pracy i dialogu społecznego oraz promowanie dialogu między partnerami społecznymi.
3. **Zatrudnienie i rynki pracy:** dostarczanie wiedzy umożliwiającej identyfikację zmian na rynku pracy i kształtowanie polityki zatrudnienia w celu poprawy jego funkcjonowania i włączenia społecznego.
4. **Warunki życia i jakość życia:** obserwowanie i analiza kluczowych elementów poprawy warunków życia ludzi, w tym informacji na temat postrzegania przez nich jakości życia i społeczeństwa.

Ponadto Eurofound zajmie się wyzwaniami politycznymi w dwóch przekrojowych działaniach tematycznych.

5. **Przewidywanie skutków zmian i zarządzanie nimi:** dostarczanie dowodów na temat zmian strukturalnych, które w dużej mierze wynikają z cyfryzacji i zmiany klimatu, ale również z kryzysu związanego z COVID-19, a które mogą być przydatne do zapewnienia sprawiedliwej transformacji sprzyjającej zatrudnieniu, dobrym warunkom pracy, ochronie socjalnej i prawom pracowniczym, przy jednoczesnej poprawie wydajności pracy, konkurencyjności i dobrobytu.
6. **Wspieranie społecznej spójności i konwergencji:** wnoszenie wkładu w debatę orientacyjną na temat sprawiedliwości oraz kształtowanie polityki mającej na celu poprawę spójności społecznej i promowanie konwergencji na rzecz lepszych warunków życia i pracy w UE.

⁷ Artykuł 1 ust. 2: Celem Agencji jest zwiększanie i rozpowszechnianie wiedzy, aby wspierać Komisję, inne instytucje i organy UE, państwa członkowskie i partnerów społecznych w kształtowaniu i wdrażaniu polityki mającej na celu poprawę warunków życia i pracy, we wspieraniu polityki zatrudnienia oraz w promowaniu dialogu między partnerami społecznymi.



STRATEGIC AREAS PROGRAMMING DOCUMENT	DOKUMENT PROGRAMOWY DOTYCZĄCY OBSZARÓW STRATEGICZNYCH
<i>Areas mandated in the Founding Regulation</i>	<i>Obszary objęte rozporządzeniem ustanawiającym</i>
Working conditions	Warunki pracy
Industrial relations	Stosunki pracy
Employment	Zatrudnienie
Living conditions	Warunki życia
<i>Transversal Areas in current policy context</i>	<i>Obszary przekrojowe w obecnym kontekście politycznym</i>
Impact of change	Wpływ zmian
Cohesion and convergence	Spójność i konwergencja

W analizach w tych strategicznych obszarach wykorzystane zostaną narzędzia Eurofoundu służące do monitorowania. Obejmują one badania Eurofoundu, które dostarczą cennych informacji na temat poprzednich działań operacyjnych. Ponadto w związku ze zmianą kontekstu politycznego Eurofound zachowa pewną elastyczność, aby w okresie programowania móc reagować na wnioski ad hoc i nowe potrzeby zainteresowanych stron. To właśnie w tym kontekście i w celu wykonania programu uwzględniono dwa dodatkowe działania operacyjne:

7. **Zarządzanie badaniami i ich opracowywanie**
8. **Reagowanie na doraźne wnioski o udzielenie informacji**

Niniejszy dokument programowy uzupełniają dwa działania horyzontalne:

9. **Komunikacja instytucjonalna**
10. **Zarządzanie i rozwój**

1. Cele wieloletnie

Cel strategiczny Eurofoundu na okres programowania 2021–2024:

Dostarczanie naukowo rzetelnej, bezstronnej, terminowej i istotnej dla polityki wiedzy, która przyczynia się do prowadzenia bardziej świadomej polityki w celu poprawy warunków życia i pracy oraz wzmocnienia spójności w zmieniającej się Europie.

Wkład Eurofoundu w każdym z obszarów strategicznych ma na celu wspieranie decydentów politycznych w:

- poprawie jakości miejsc pracy i promowaniu trwałego charakteru pracy w ciągu całego życia (warunki pracy i trwała kariera zawodowa);
- promowaniu dialogu między partnerami społecznymi (stosunki pracy i dialog społeczny);
- poprawie funkcjonowania rynku pracy i włączenia społecznego (zatrudnienie i rynki pracy);
- poprawie jakości życia i społeczeństwa (warunki życia i jakość życia);
- zapewnieniu sprawiedliwej transformacji, która wspiera zatrudnienie, dobre warunki pracy, ochronę socjalną i prawa pracownicze, przy jednoczesnym zwiększeniu wydajności pracy, konkurencyjności i dobrobytu (przewidywanie skutków zmian i zarządzanie nimi);
- poprawie społecznej spójności i promowaniu konwergencji na rzecz lepszych warunków życia i pracy (wspieranie społecznej spójności i konwergencji).

Jako efektywnie zarządzana organizacja Agencja będzie skutecznie i wydajnie wykorzystywać zasoby ludzkie i finansowe dzięki należytemu zarządzaniu i stałemu rozwojowi personelu.

Monitorowanie wyników

Eurofound wykorzystuje różne instrumenty do monitorowania, analizowania i składania sprawozdań na temat swoich wyników osiągnięcia oczekiwanych rezultatów.

Kluczowe wskaźniki skuteczności działania (KPI) służą do pomiaru efektywności Eurofoundu w aspektach, które są szczególnie istotne dla osiągnięcia jego instytucjonalnego celu strategicznego. Te KPI są uzupełnione o wskaźniki dotyczące wkładu, produktów i rezultatów. Analiza danych dotyczących wyników pomaga kierownictwu w realizacji programu działań w sposób wydajny i skuteczny.

Regularne informacje zwrotne od zainteresowanych stron i oceny, w tym oceny zewnętrzne przeprowadzane przez Komisję Europejską, pogłębiają zrozumienie zakresu, w jakim jakość i adekwatność prac i wiedzy fachowej Eurofoundu jest wykorzystywana i ceniona przez zainteresowane strony.

Kluczowe wskaźniki skuteczności działania⁸

Wskaźniki rezultatu

Znaczenie polityczne (i terminowość) wkładu w kształtowanie polityki i debatę poprzez:

- wykorzystanie wiedzy fachowej Eurofoundu w dokumentach dotyczących polityki na szczeblu europejskim;
- współpracę Eurofoundu z zainteresowanymi stronami w spotkaniach i wydarzeniach;

⁸ Zgodnie z dokumentem roboczym służb Komisji z 2015 r. z zestawu kluczowych wskaźników skuteczności działania i narzędzi monitorowania korzysta się również w odniesieniu do wyników dyrektora wykonawczego.

- wykorzystanie wiedzy Eurofoundu za pośrednictwem mediów;
- wykorzystanie wiedzy Eurofoundu oraz angażowanie się w nią za pośrednictwem strony internetowej Agencji i innych platform instytucjonalnych.

Wiarygodność i niezależność dostarczonej wiedzy:

- uznanie jakości naukowej badań prowadzonych przez Eurofound.

Wskaźniki wkładu i produktu

Efektywne i wydajne wykorzystanie zasobów ludzkich i finansowych wskazane poprzez:

- wykonanie budżetu;
- efektywne wykorzystanie stanowisk dostępnych w planie zatrudnienia;
- realizację programu.

2. Działania operacyjne

Działanie 1: Warunki pracy i trwała kariera zawodowa

Perspektywa wieloletnia

Informacje ogólne

W okresie programowania 2021–2024 Agencja będzie nadal monitorować zmiany warunków pracy. W miarę możliwości oceniane będą zmiany w czasie i postępy osiągnięte w różnych wymiarach jakości miejsc pracy oraz porównane zostaną ustalenia dotyczące różnych krajów i grup pracowników. Obejmie to analizę wpływu pandemii COVID-19 na warunki pracy i jakość miejsc pracy, zwłaszcza w odniesieniu do zmian w organizacji pracy, takich jak telepraca, praca w systemie zmianowym i dostosowane miejsca pracy. Uwaga skupi się na niestandardowych formach zatrudnienia i osobach samozatrudnionych. Opierając się na koncepcji trwałej kariery zawodowej opracowanej przez Eurofound, Agencja przedstawi również dowody dotyczące czynników umożliwiających większej liczbie pracowników dłuższe pozostanie na rynku pracy, dotyczące okoliczności wymagających poprawy i sposobów osiągnięcia tych rezultatów.

Na początku okresu programowania Eurofound będzie gromadzić nowe dane poprzez przeprowadzenie europejskiego badania warunków pracy (EWCS). W następstwie kryzysu związanego z COVID-19 dane te będą gromadzone za pomocą wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo (CATI). Pomimo tej zmiany w porównaniu z wywiadami bezpośrednimi stosowanymi w poprzednich seriach badania Eurofound będzie w stanie przedstawić dane porównawcze dotyczące jakości miejsc pracy pracowników w Europie w 2021 r.⁹, wykorzystując ustalone ramy siedmiu wymiarów jakości miejsc pracy. Możliwości analizowania tendencji w czasie będą ograniczone ze względu na zmianę trybu przeprowadzania badania, ale zostaną zbadane.

Na podstawie wcześniejszej współpracy Eurofound zbada możliwość przeprowadzenia wspólnie z MOP drugiego globalnego porównania warunków pracy w okresie programowania 2021–2024.

⁹ Siedem wymiarów jakości miejsc pracy to: środowisko fizyczne, intensywność pracy, jakość czasu pracy, otoczenie społeczne, umiejętności i swoboda działania, perspektywy oraz zarobki.

Przeprowadzone zostaną również analizy wtórne zbioru danych na 2021 r. Dalsza analiza warunków pracy może opierać się na danych z europejskiego badania przedsiębiorstw (ECS) z 2019 r. i możliwe byłoby zaplanowanie nowego badania w przyszłości, jeżeli uda się nawiązać współpracę z innymi agencjami i organizacjami.

Analiza warunków pracy i jakości miejsc pracy będzie skupiona w szczególności na skutkach pandemii COVID-19. Będzie to oznaczać między innymi zbadanie, czy rodzaje organizacji pracy lub modele pracy, które w 2020 r. odnotowały znaczny wzrost – takie jak telepraca, dostosowanie miejsc pracy, praca w systemie zmianowym lub przeniesienia pracowników, ale również zwracanie uwagi na normy bezpieczeństwa i higieny pracy – są zjawiskami tymczasowymi ograniczonymi do sytuacji blokady, czy też te „naturalne eksperymenty” prowadzą do bardziej strukturalnych zmian mających trwały wpływ na dobrostan pracowników. Kontynuowana będzie współpraca z EU-OSHA w odniesieniu do bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zbadane zostanie samozatrudnienie z naciskiem na doświadczenie jakości pracy, ale również kwestie zależności ekonomicznej i autonomii gospodarczej, reprezentacji i ochrony socjalnej.

Niestandardowe formy zatrudnienia będą przedmiotem rozważań w obszarach, w których podlegają wzrostowi lub budzą wątpliwości natury politycznej. Zostaną one również uwzględnione w działaniu 5 (przewidywanie skutków zmian i zarządzanie nimi), gdy pojawią się nowe formy zatrudnienia związane ze zidentyfikowanymi czynnikami napędzającymi zmiany, które mogą mieć znaczący wpływ na zatrudnienie, warunki pracy i ochronę socjalną. Przeanalizowana zostanie kwestia, czy instytucje pracy są odpowiednie do tego, by zapewnić zatrudnienie na elastycznym rynku pracy, który gwarantuje dobre warunki pracy i ochronę.

Ambicja poprawy warunków pracy i jakości miejsc pracy jest również powiązana z wymogiem przeciwdziałania skutkom zmian demograficznych. Zmiany demograficzne, a mianowicie niskie współczynniki płodności i dłuższe średnie trwanie życia, mogą wymagać integracji i zatrzymania na dłużej większej liczby pracowników na rynku pracy. Na podstawie wcześniejszych badań nad czynnikami, które prowadzą do bardziej trwałej kariery zawodowej, Eurofound mógłby zbadać warunki zatrudnienia i pracy pracowników, praktyki i strategie przedsiębiorstwa wykraczające poza miejsce pracy, które okazały się skuteczne w zwiększaniu wskaźnika zatrudnienia starszych pracowników lub wydłużaniu okresu aktywności zawodowej.

W kontekście długoterminowego podejścia do badań Eurofoundu grupa sterująca sporządziła i omówiła studium wykonalności przedstawiające różne scenariusze badań Eurofoundu dostosowanych do przyszłych wyzwań. Na podstawie tego studium i dyskusji postanowiono, że w 2023 r. Eurofound przeprowadzi EWCS obejmujące pewne pytania dotyczące warunków pracy i warunków życia związanych z następstwami COVID-19. Respondenci uczestniczący w badaniu są rekrutowani osobiście. Większość respondentów zostanie również poddana wywiadowi bezpośredniemu, aby zapewnić możliwość porównania wyników tego badania z poprzednimi rundami EWCS. Aby przygotować przejście na internetowy sposób administrowania danymi w badaniach Eurofoundu, do przeprowadzenia wywiadu w internecie zostanie wybrana mniejsza losowa próba respondentów. Pozwoli to na porównanie odpowiedzi między dwoma różnymi trybami administrowania danymi w odniesieniu do wybranych pytań z EWCS. Ponadto umożliwi testowanie wpływu przejścia na podejście typu „push-to-web” na skuteczność badań i jakość danych. W ramach tego badania z 2023 r. respondenci zostaną poproszeni o udział w serii internetowych

kwestionariuszy uzupełniających. Kwestionariusze uzupełniające będą obejmować pytania z EWCS, które nie zostały zadane w kwestionariuszu początkowym, zwiększając wybór zmiennych, w przypadku których możliwe jest zarządzanie załamaniem tendencji. Element ten umożliwi również sprawdzenie skuteczności rekrutacji respondentów na potrzeby kwestionariuszy uzupełniających, wpływu początkowej odmowy udziału w takich kwestionariuszach uzupełniających, a także badania ubytku respondentów na późniejszym etapie na podstawie składu próby.

Dalszą analizę warunków pracy zawarto w dwóch przekrojowych działaniach tematycznych dotyczących wpływu zmian (działanie 5) oraz społecznej spójności i konwergencji (działanie 6).

Cele

Działanie to będzie odpowiedzią na wyzwanie, jakim jest poprawa jakości miejsc pracy i zapewnienie trwałości kariery zawodowej w ciągu całego życia, poprzez dostarczenie decydom politycznym faktów i danych liczbowych dotyczących warunków pracy oraz dowodów na temat zmian jakości miejsc pracy. W przypadku tych ostatnich nacisk zostanie położony na identyfikację i analizę pilnych kwestii i konkretnych grup ryzyka, również w świetle skutków kryzysu związanego z COVID-19. Zapewniając wiedzę na temat interwencji politycznych, które skutecznie przyczyniły się do poprawy jakości miejsc pracy i zapewnienia trwalszej kariery zawodowej, Eurofound będzie wspomagał działania polityczne.

Oczekiwane rezultaty

Do końca okresu programowania Eurofound przedstawi dowody przydatności szerokiego zakresu istniejących i planowanych instrumentów prawnych, na przykład w odniesieniu do czasu pracy, równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji. Badania dotyczące wpływu COVID-19 na warunki pracy mogą zostać wykorzystane w odnowionych dyskusjach np. na temat przepisów dotyczących telepracy (w tym tzw. prawa do bycia offline), bezpieczeństwa i higieny pracy, projektowania miejsc pracy i organizacji pracy oraz możliwości szkoleń i rozwoju umiejętności. Kontynuowana będzie współpraca z EU-OSHA w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Punkty danych dotyczące warunków pracy, jakich doświadczyli pracownicy w UE w 2021 r., oraz analiza jakości ich miejsc pracy, umożliwią odpowiednim decydom politycznym lub oceniającym sporządzenie przeglądu warunków pracy i jakości miejsc pracy w następstwie kryzysu związanego z COVID-19, na podstawie którego można ocenić skutki inicjatyw regulacyjnych i miękkich, w tym inicjatyw wprowadzonych w ramach Europejskiego filaru praw socjalnych (np. dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy), a także zidentyfikować występujące w nich luki.

W przypadku wielu wskaźników jakości miejsc pracy dostępne będą dane dotyczące tendencji w czasie, chociaż porównywalność danych zgromadzonych w 2021 r. będzie ograniczona ze względu na zmianę trybu gromadzenia danych. Dowody te umożliwią jednak dalsze postępy w osiągnięciu celu, jakim jest wspieranie wzrostu gospodarczego, który można mierzyć pod względem tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy, zgodnie z ustaleniami przewodniczącej Komisji. Biorąc pod uwagę nacisk na europejską strategię na rzecz równouprawnienia płci i nowe wytyczne polityczne Komisji, interesująca będzie analiza różnic w jakości miejsc pracy ze względu na płeć, zwłaszcza w świetle skutków kryzysu związanego z COVID-19 i wdrożenia europejskiej strategii na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025.

Przedstawiając dowody dotyczące warunków pracy i jakości miejsc pracy osób zatrudnionych w niestandardowych formach zatrudnienia, Eurofound będzie wspierać cel Europejskiego filaru praw socjalnych, jakim jest zapobieganie stosunkom pracy prowadzącym do niepewnych warunków pracy. W szczególności Agencja przyczyni się do określenia różnych form samozatrudnienia, w tym o cechach, które można uznać za fikcyjne samozatrudnienie, z uwzględnieniem różnych kontekstów krajowych. Dostarczone dowody dotyczące sytuacji osób samozatrudnionych przyczynią się do ustanowienia punktu odniesienia dla monitorowania i oceny wdrażania zalecenia Rady w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej.

Zapewniając wiedzę na temat udanych interwencji politycznych, Eurofound będzie wspierał procesy wzajemnego uczenia się i wzajemnej oceny w państwach członkowskich. Na przykład wiedza na temat ram instytucjonalnych i polityk, które wspierają zapewnianie większej trwałości kariery zawodowej, o czym świadczą wyższe wskaźniki zatrudnienia starszych pracowników, zostanie wykorzystana w procesie europejskiego semestru i przy opracowywaniu zaleceń dla poszczególnych krajów.

Działanie 2: Stosunki pracy i dialog społeczny

Perspektywa wieloletnia

Informacje ogólne

Eurofound będzie nadal wspierać dialog między partnerami społecznymi i analizować zmiany w systemach stosunków pracy i dialogu społecznym. Ta analiza porównawcza polityki, ram instytucjonalnych i praktyk przyczyni się również do badań prowadzonych zarówno w ramach działania 5, jak i 6. Działanie to będzie opierać się na zdobytej wiedzy fachowej Eurofoundu w dziedzinie stosunków pracy i na wiedzy sieci korespondentów Eurofoundu na szczeblu krajowym.

Pierwszy obszar prac dotyczy podmiotów i procesów w ramach stosunków pracy oraz ram, w których kształtuje się stosunek pracy (przez prawo i układy zbiorowe). W tym kontekście udostępnione zostaną informacje porównawcze dotyczące krajowych systemów stosunków pracy, w tym krajowego dialogu społecznego oraz procesów i wyników rokowań zbiorowych.

Ramy kluczowych wymiarów stosunków pracy oraz tablica wskaźników ustanowiona przez Agencję będą aktualizowane w okresie programowania. Sieć korespondentów Eurofoundu będzie regularnie i terminowo aktualizować zmiany w krajowych stosunkach pracy, w tym przeprowadzać aktualizacje bazy danych COVID-19 EU PolicyWatch utworzonej w 2020 r., zawierającej inicjatywy polityczne rządów, partnerów społecznych i innych podmiotów mające na celu złagodzenie społecznych i gospodarczych skutków kryzysu. Ważnym zagadnieniem będą środki wspierające ożywienie gospodarcze.

Sprawozdawczość może również obejmować funkcjonowanie trójstronnego dialogu społecznego i zaangażowanie partnerów społecznych w kształtowanie polityki na szczeblu krajowym. Dane dotyczące ustalania płac i czasu pracy, w tym w odniesieniu do płac minimalnych, będą regularnie

przekazywane, ustalenia dotyczące zmian w czasie pracy również będą publikowane¹⁰. Co dwa lata będą aktualizowane krajowe profile życia zawodowego, które obejmują informacje strukturalne na temat systemów stosunków pracy i innych aspektów życia zawodowego. Dane i ustalenia dotyczące sporów pracowniczych, uzyskane za pośrednictwem studium wykonalności i projektu pilotażowego dotyczącego monitorowania akcji protestacyjnych przeprowadzonych w poprzednim okresie programowania, zostaną przedstawione w końcowym sprawozdaniu ogólnym.

Drugi aspekt prac dotyczy wspierania dialogu społecznego. Na szczęblu UE Eurofound będzie nadal wspierać rozwój dialogu społecznego poprzez badania na temat reprezentatywności organizacji partnerów społecznych. Badania te stanowią empiryczną podstawę do podejmowania przez Komisję decyzji w sprawie udziału europejskich organizacji pracodawców i pracowników w komitetach dialogu społecznego oraz do konsultowania się z nimi na mocy art. 154 TFUE, a także do oceny ich reprezentatywności w kontekście ich dialogu prowadzącego do decyzji Rady na mocy art. 155 TFUE. Korzystając z wcześniejszych prac, Eurofound może udostępnić swoją wiedzę fachową w celu wspierania działań w zakresie budowania zdolności na rzecz skutecznego dialogu społecznego, Komitetu ds. Dialogu Społecznego UE oraz debat partnerów społecznych UE w ramach ich programu prac. Opierając się na zaleceniach zawartych w sprawozdaniu Eurofoundu dotyczącym *budowania potencjału na rzecz skutecznego dialogu społecznego* (2020 r.), Eurofound zbada wraz z partnerami społecznymi rozwój dalszych działań w tej dziedzinie, a także przeanalizuje możliwości wsparcia organizacyjnego.

Działanie 5 (przewidywanie skutków zmian i zarządzanie nimi) uwzględni rolę dialogu społecznego w kontekście restrukturyzacji i cyfryzacji. Partnerzy społeczni, zwłaszcza na poziomie przedsiębiorstwa, odgrywają kluczową rolę w przewidywaniu zmian i zarządzaniu nimi, na przykład w dostosowaniu miejsca pracy i zakresu pracy, a także w sytuacji, gdy konieczna jest bardziej znacząca restrukturyzacja. Podobnie w strategicznym obszarze 6 (wspieranie społecznej spójności i konwergencji) rozważona zostanie rola dialogu społecznego pod względem jego wkładu w niektóre rodzaje oddziaływania społecznego.

Cele

Celem Eurofoundu w tej dziedzinie jest wspieranie instytucji UE, państw członkowskich i partnerów społecznych w promowaniu dialogu społecznego oraz monitorowanie i analizowanie zmian w systemach stosunków pracy i dialogu społecznego na szczęblu krajowym i europejskim. Eurofound będzie przekazywać regularne, terminowe i wiarygodne informacje porównawcze na temat głównych zmian sytuacji mających wpływ na podmioty, procesy i kluczowe wyniki stosunków pracy, a także udostępni dane i wiedzę fachową w celu wspierania dialogu społecznego.

Oczekiwane rezultaty

Poprzez dostarczanie wiarygodnych i aktualnych informacji na temat tendencji i zmian w krajowych systemach stosunków pracy i wyników w życiu zawodowym (w tym sprawozdań na temat sporów pracowniczych i akcji protestacyjnych) Eurofound będzie wspierać instytucje europejskie, krajowe organy publiczne i partnerów społecznych na różnych szczęblach w ich działaniach w zakresie kształtowania polityki, dialogu społecznego, rokowań zbiorowych i regulacji stosunków pracy.

¹⁰ Dalsza analiza zmian płac i czasu pracy zostanie przeprowadzona w ramach działania 6 wspierającego społeczną spójność i konwergencję.

W swoich uwagach Eurofound zwróci szczególną uwagę na działania podjęte w odpowiedzi na sytuację nadzwyczajną związaną z COVID-19.

Eurofound przeanalizuje rozwój sytuacji w celu określenia sposobów wzmocnienia rokowañ zbiorowych na szczeblu krajowym oraz wspierania partnerów społecznych i instytucji europejskich w szerszym promowaniu dialogu społecznego.

W szczególności ustalenia przyczynią się do funkcjonowania europejskiego dialogu społecznego, na przykład ułatwiając podejmowanie decyzji w sprawie reprezentatywności do celów konsultacji i negocjacji, a także funkcjonowania komitetów oraz wdrażania zasady 8 Europejskiego filaru praw socjalnych (dialog społeczny i społeczne zaangażowanie pracowników). Ustalenia te przyczynią się również do procesu legislacyjnego i koordynacji polityki w ramach europejskiego semestru, zapewniając cenny wkład w szereg zagadnień istotnych dla polityki, zgodnie z wymogami decydentów politycznych i podmiotów odpowiedzialnych za stosunki pracy.

Celem konkretnych ustaleń będzie wniesienie wkładu w dyskusję na temat płac minimalnych, w inicjatywy promujące sprawiedliwe, godne i przejrzyste płace (zgodnie z zasadą 6 Europejskiego filaru praw socjalnych i priorytetem równości wynagrodzeń bez dyskryminacji ze względu na płeć) oraz monitorowanie dyrektywy w sprawie czasu pracy.

Działanie 3: Zatrudnienie i rynki pracy

Perspektywa wieloletnia

Informacje ogólne

Po ogólnej poprawie sytuacji w zakresie zatrudnienia od czasu wielkiej recesji europejskie rynki pracy ponownie stanęły w obliczu poważnych wyzwań po wybuchu światowej pandemii COVID-19 na początku 2020 r. W niektórych krajach, regionach, sektorach i zawodach spodziewany jest wysoki poziom bezrobocia, przy czym w niektórych przypadkach najbardziej i najdłużej dotknięci zostaną pracownicy o niepewnym zatrudnieniu i słabszej pozycji na rynku. Eurofound będzie pełnić swoją funkcję polegającą na dostarczaniu wiedzy, która może pomóc w kształtowaniu polityki łagodzącej skutki pandemii w sferze pracy i zatrudnienia oraz zapewnić funkcjonowanie i integracyjny charakter rynku pracy. Eurofound będzie gromadzić dane, analizować tendencje w zakresie zatrudnienia i zmian na rynku pracy oraz zapewniać Komisji i innym instytucjom UE, państwom członkowskim i partnerom społecznym wsparcie w opracowywaniu polityki zatrudnienia. Cel ten zostanie osiągnięty poprzez kontynuację roli Eurofoundu w monitorowaniu tendencji na rynku pracy, ich wpływu na różne grupy oraz wniosków, które można wyciągnąć z myślą o decydentach politycznych.

Pierwszy aspekt badawczy tego działania będzie koncentrować się na zmianie struktury rynku pracy, w tym na skutkach pandemii COVID-19. W jego ramach zidentyfikowane zostaną rozwijające się i upadające sektory, zawody i kwalifikacje, na podstawie bieżących aktualizacji i analiz ustanowionych przez Eurofound instrumentów monitorowania, Europejskiego Monitora Zatrudnienia (EJM) i Europejskiego Obserwatorium Restrukturyzacji (ERM), a także danych Eurostatu. Europejski Monitor Zatrudnienia będzie nadal obserwować wzrost i spadek zatrudnienia w różnych zawodach i sektorach oraz identyfikować zmiany w profilach zadań i niektórych aspektach jakości miejsc pracy, w tym poziomie wykształcenia. Nacisk zostanie położony na miejsca pracy

zatrudniające dużą liczbę pracowników bądź te, które przeżywają najszybszy rozwój lub upadek. Oczekuje się, że współpraca w tej dziedzinie z JRC Komisji Europejskiej będzie kontynuowana. Prace nad restrukturyzacją mogłyby być kontynuowane w ramach prowadzonej przez Europejskie Obserwatorium Restrukturyzacji analizy wydarzeń na dużą skalę oraz środków ustawodawczych i środków wsparcia, w tym ułatwiania przenoszenia pracowników dotkniętych kryzysem oraz środków opracowanych przez partnerów społecznych i organy publiczne, w tym środków mających na celu zapewnienie dostępu do środków służących podnoszeniu kwalifikacji i przekwalifikowaniu pracowników, którzy stoją w obliczu zmiany miejsca pracy/sektora. Uzupełnieniem tego mogłyby być bardziej dogłębne badania jakościowe na temat praktyk stosowanych przez przedsiębiorstwa w procesie restrukturyzacji (w tym roli dialogu społecznego). Możliwe byłoby również rozważenie perspektywy regionalnej. Badania nad restrukturyzacją będą nadal przyczyniać się do działań Europejskiego Funduszu Dostosowania do Globalizacji (EFG) oraz Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+). Wyniki obu instrumentów zostaną przedstawione w sposób zintegrowany, aby dostarczyć przegląd zmian strukturalnych na rynkach pracy.

Analiza restrukturyzacji przyczyniłaby się również do realizacji zadania 5 (przewidywanie skutków zmian i zarządzanie nimi) w odniesieniu do niektórych rodzajów restrukturyzacji (np. związanych ze zmianą klimatu / przejściem na gospodarkę bezemisyjną, cyfryzacją, offshoringiem lub repatriacją miejsc pracy), które będą przedmiotem dalszych badań w tej dziedzinie.

W drugiej kolejności badanie skupi się na niedoborach siły roboczej i niewystarczającym wykorzystaniu potencjału. Na podstawie badań przeprowadzonych w ramach programu prac na lata 2017–2020 analizy będą dotyczyć głównie interwencji politycznych i praktyk stosowanych przez przedsiębiorstwa. Eurofound przeanalizuje różne rodzaje środków polityki rynku pracy i polityki społecznej pod względem ich skuteczności, ze szczególnym uwzględnieniem środków mających na celu rozwiązanie problemu funkcjonowania niektórych sektorów tradycyjnie dotkniętych niedoborami siły roboczej, które zostały uwypuklone przez kryzys związany z COVID-19. Odpowiednie podejście może być ukierunkowane zarówno na podaż, jak i popyt na pracę i odnosić się do wspierania aktywizacji/aktywnego włączenia i zarządzania różnorodnością w miejscu pracy, ze szczególnym uwzględnieniem niewykorzystanych lub niedostatecznie wykorzystanych zasobów ludzkich i talentów (na przykład pod względem mobilności geograficznej lub zawodowej; niedopasowania umiejętności i czasu pracy, w tym zastoju na rynku pracy; lub ukierunkowania na konkretne grupy docelowe niedostatecznie reprezentowane na rynku pracy, takie jak osoby niepełnosprawne, kobiety i młodzież). Uwzględnione zostaną powiązane prace Komisji i wykorzystanie funduszy UE, takich jak EFS+, OECD i inne organizacje. Zbadana zostanie współpraca z Cedefopem i Europejskim Urzędem ds. Pracy (ELA) pod względem umiejętności i mobilności pracowników w kontekście polityki zatrudnienia mającej na celu rozwiązanie problemu niedoborów siły roboczej. W bardziej ogólnym ujęciu można byłoby zbadać wykorzystanie innych zasobów (np. Europejskiego Monitora Wolnych Stanowisk Pracy) oraz wymianę informacji z innymi podmiotami europejskimi zajmującymi się kwestią niedoboru siły roboczej i niewykorzystanego potencjału (np. z europejską siecią publicznych służb zatrudnienia).

Działanie to przyczyni się również do przygotowania nowej rundy ECS przewidzianej na kolejny program wieloletni.

Cele

Eurofound będzie monitorować i analizować zmiany struktury rynku pracy, w tym w wyniku kryzysu związanego z COVID-19, pod względem tworzenia miejsc pracy netto i utraty miejsc pracy w podziale na sektory i zawody, a także kluczowych cech charakterystycznych struktury zatrudnienia (np. polaryzacji zatrudnienia i zmieniającego się składu zadań w miejscach pracy). Ponadto Eurofound będzie dostarczać aktualnych informacji na temat restrukturyzacji pod względem jej wpływu na zatrudnienie, a także na temat polityki i prawodawstwa. W ramach tego działania badawczego zostaną także podjęte kluczowe wyzwania związane z niedoborem siły roboczej w niektórych sektorach i zawodach poprzez zbadanie skuteczności odpowiednich działań politycznych.

Oczekiwane rezultaty

Analiza zmian strukturalnych na rynku pracy oraz zmian podaży i popytu umożliwi zainteresowanym stronom wyjście poza standardowe dane statystyczne i lepsze zrozumienie najnowszych tendencji i przemian oraz określenie związanych z nimi możliwości i wyzwań. Może to przyczynić się do osiągnięcia celu UE dotyczącego wysokiej jakości miejsc pracy w regionach, a także do rozwoju przyszłej kompleksowej i skoordynowanej polityki przemysłowej. Oprócz ogólnego monitorowania restrukturyzacji na dużą skalę w okresie poważnego wstrząsu gospodarczego i na rynku pracy wywołanego kryzysem związanym z COVID-19, Europejskie Obserwatorium Restrukturyzacji może stanowić bazę wiedzy na potrzeby działań EFG, Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji i EFS+, w szczególności w świetle wniosków dotyczących rozszerzenia po 2020 r. zakresu EFG na wszystkie restrukturyzacje na dużą skalę.

Dane Europejskiego Monitor Zatrudnienia będą nadal źródłem informacji dla decydentów politycznych o tym, w jakim stopniu zmiany w zatrudnieniu na krajowych rynkach pracy polaryzują się, rozszerzają się lub następują zgodnie z innymi wzorcami zmian. Analiza rozwiązań, które sprawdzają się w przypadku problemu niedoborów siły roboczej i aktywizacji niedostatecznie wykorzystanego potencjału, pomoże decydentom politycznym w opracowaniu konkretnych instrumentów. Wiedza uzyskana dzięki temu działaniu będzie przydatna do wspierania rozwoju skuteczniejszej polityki, na przykład podczas debat nad reformami rynku pracy, także w kontekście europejskiego semestru, dialogu społecznego, wdrażania środków EFS+ związanych z dostępem do zatrudnienia, uczestnictwa osób młodych i kobiet, aktywnego starzenia się oraz integracji migrantów i osób niepełnosprawnych itp.

Działanie 4: Warunki życia i jakość życia

Perspektywa wieloletnia

Informacje ogólne

Kryzys zdrowotny i wywołany nim kryzys gospodarczy po wybuchu pandemii COVID-19 poważnie wpłynęły na życie mieszkańców Europy. Z tego powodu badanie warunków życia i jakości życia nabrało jeszcze większego znaczenia, a Eurofound będzie nadal monitorował tendencje w tej dziedzinie w świetle nowego wyzwania.

Jak wspomniano w działaniach 1 i 7 w związku z dyskusją na temat długoterminowego podejścia do badań Eurofoundu, w 2023 r. Eurofound przeprowadzi EWCS, które obejmie pewne pytania dotyczące warunków pracy i warunków życia istotnych w następstwie COVID-19. Respondenci uczestniczący w badaniu są rekrutowani osobiście. Większość respondentów zostanie również

poddana wywiadam bezpośrednim, aby zapewnić możliwość porównania wyników tego badania z poprzednimi rundami EWCS. Aby przygotować przejście na internetowy sposób administrowania danymi w badaniach Eurofoundu, do przeprowadzenia wywiadu w internecie zostanie wybrana mniejsza losowa próba respondentów. Pozwoli to na porównanie odpowiedzi między dwoma różnymi trybami administrowania danych w odniesieniu do wybranych pytań z EWCS. Umożliwi to również przetestowanie wpływu przejścia na podejście typu „push-to-web” na skuteczność badań i jakość danych. W ramach tego badania z 2023 r. respondenci zostaną poproszeni o udział w serii internetowych kwestionariuszy uzupełniających. Kwestionariusze uzupełniające będą obejmować pytania z EWCS, które nie zostały zadane w kwestionariuszu początkowym, zwiększając wybór zmiennych, w przypadku których możliwe jest zarządzanie załamaniem tendencji. Element ten umożliwi również sprawdzenie skuteczności rekrutacji respondentów na potrzeby kwestionariuszy uzupełniających i wpływu początkowej odmowy udziału w takich kwestionariuszach uzupełniających, a także badania ubytku respondentów na późniejszym etapie na podstawie składu próby.

Europejskie badanie jakości życia (EQLS) powinno zostać przeprowadzone w 2025 r. z wykorzystaniem wniosków wyciągniętych z badania testowego z 2023 r.

W związku z tym, że europejskie społeczeństwa nadal ogarnięte są niepewnością wywołaną pandemią COVID-19, Eurofound zbada wpływ kryzysu gospodarczego na warunki życia Europejczyków na różnych etapach życia oraz rolę, jaką odgrywają różne inicjatywy realizowane w celu złagodzenia trudności społecznych różnych grup obywateli.

Ponadto w odpowiedzi na kluczowe zmiany demograficzne w społeczeństwach europejskich Eurofound skoncentruje się na skutkach starzenia się społeczeństwa. Działanie to obejmie uchwycenie i ocenę jakości życia starszych obywateli, w tym starszych pracowników i emerytów, a także analizę bezpieczeństwa dochodów i roli usług publicznych w ułatwianiu samodzielności osobom starzejącym się. Perspektywa badawcza Eurofoundu będzie uwzględniać preferencje i możliwości obywateli w zakresie uczestnictwa w życiu społecznym i zatrudnieniu, a także wnosić wkład w rozwój usług, które pozwolą osobom starszym na takie uczestnictwo. Nowa sytuacja demograficzna ma również wpływ na młode pokolenie i kobiety. Kwestia ta zostanie zbadana za pośrednictwem badań nad młodzieżą, jej włączeniem społecznym, a także mobilnością społeczną, w tym przekazywaniem zalet i wad między pokoleniami. Opierając się na wynikach wcześniejszych badań, Eurofound zbada zróżnicowany wpływ kryzysu na mężczyzn i kobiety w kilku aspektach.

Wiele reakcji na wyzwania i możliwości poprawy warunków życia jest opracowywanych, realizowanych lub ułatwianych przez instytucje i służby publiczne, które odegrały istotną rolę, stojąc w obliczu poważnych wyzwań, w czasie kryzysu związanego z COVID-19. Jakość i sprawiedliwość (dostęp i przystępność cenowa) tych usług, z potencjalnym naciskiem na usługi społeczne, opiekuńcze i zdrowotne, zostaną zbadane na podstawie dostępnych wyników proponowanego nowego badania Eurofoundu i innych źródeł danych, takich jak europejskie badanie warunków życia ludności (EU-SILC) oraz badanie praw podstawowych. Eurofound będzie informował decydentów politycznych, przedstawiając dowody dotyczące tendencji i czynników stymulujących w tej dziedzinie w odniesieniu do wdrażania usług ujętych w rozdziale III Europejskiego filaru praw socjalnych. Badania nad jakością społeczeństwa będą również stanowić wkład w realizację działania 6 (wspieranie społecznej spójności i konwergencji) w takich kwestiach jak zaufanie, napięcia społeczne i jakość usług publicznych, co było już przedmiotem analizy w ramach EQLS.

Cele

Celem tego działania jest monitorowanie skutków pandemii COVID-19 i związanego z nią kryzysu gospodarczego w Europie oraz dostarczanie informacji na temat statusu, tendencji i zagrożeń, a także zbadanie sposobów poprawy warunków życia w Unii Europejskiej. Badania będą szeroko ujmować kwestie jakości w społeczeństwie i społecznościach na szczeblu lokalnym lub regionalnym, z podkreśleniem roli ochrony socjalnej dla wszystkich obywateli, ze szczególnym uwzględnieniem osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji.

Innym celem jest wniesienie wkładu w debaty polityczne na temat starzenia się społeczeństwa i środków na rzecz poprawy sytuacji społecznej starszych obywateli, wsparcia na rzecz samodzielnego życia oraz rozwoju wysokiej jakości usług uzupełniających opiekę niezinstytucjonalizowaną przez całe życie. Ponadto badania te dostarczą aktualnych informacji na temat sytuacji społecznej młodych ludzi, mężczyzn i kobiet w celu wspierania środków politycznych promujących ich włączenie.

Oczekiwane rezultaty

Wyniki badań rzucą światło na wpływ zdrowotnych i gospodarczych skutków kryzysu związanego z COVID-19 na warunki życia i przyczynią się do realizacji inicjatyw i ocen wdrażania Europejskiego filaru praw socjalnych oraz podtrzymania europejskiego modelu społecznego ze szczególnym uwzględnieniem wymiaru regionalnego. Konkretnie ustalenia dotyczące grup dotkniętych zmianami demograficznymi, obowiązków opiekuńczych, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, a także dotyczące dostępu do wysokiej jakości usług publicznych mogłyby zostać uwzględnione w debacie na temat gwarancji dla młodzieży i wykorzystane w ramach europejskiego semestru w zaleceniach dla poszczególnych krajów związanych z polityką społeczną, zwłaszcza w odniesieniu do opieki. Badania te mogą wspierać dyskusje na temat takich inicjatyw jak gwarancja dla dzieci, natomiast ustalenia dotyczące równości płci przyczynią się do realizacji strategii na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025. Wyniki badań nad usługami opiekuńczymi mogą przyczynić się do dyskusji w ramach europejskiego semestru poświęconych wydatkom socjalnym i usługom społecznym, a także do monitorowania i oceny wdrażania Funduszu Spójności i EFS+. Wyniki te mogłyby stanowić podstawę sprawozdań rocznych Komitetu ds. Zatrudnienia i Komitetu Ochrony Socjalnej oraz sprawozdań Komisji Europejskiej na temat zatrudnienia i rozwoju społecznego w Europie.

Działanie 5: Przewidywanie skutków zmian i zarządzanie nimi

Perspektywa wieloletnia

Informacje ogólne

Megatrendy, o których mowa w sekcji dotyczącej kontekstu ogólnego, są motorem szybkich przemian w gospodarce i na rynku pracy. Cyfryzacja i przejście na gospodarkę bezemisyjną to obecnie dwa najistotniejsze czynniki, wraz z prognozowanym długotrwałym wpływem kryzysu związanego z COVID-19. Eurofound skoncentruje się na wpływie tych czynników – czasami powiązanych z nowymi modelami biznesowymi i inną organizacją pracy – na tworzenie miejsc pracy i integrację na rynku pracy, stosunki pracy i warunki pracy, a także na skutkach dla instytucji rynku pracy, w szczególności ram regulacyjnych, dialogu społecznego i ochrony socjalnej. Zbadane mogłyby

zostać role, sytuacje i wyzwania dla określonych rodzajów organizacji, takich jak MŚP czy sektor publiczny.

Eurofound zbada aspekty związane z wdrażaniem cyfryzacji, zwłaszcza sztucznej inteligencji. Może to obejmować wykorzystanie i własność danych prywatnych/osobowych, a w dziedzinie warunków pracy również kwestie takie jak: praktyki w zakresie przywództwa i zarządzania zasobami ludzkimi, praca zdalna i elastyczna, praca zespołowa, interakcje człowiek-maszyna, czas pracy, kontrola i nadzór. W miarę możliwości do tego celu można wykorzystać dane pochodzące z EWCS i ECS. Można rozważyć współpracę z EU-OSHA oraz Agencją Praw Podstawowych Unii Europejskiej (FRA) w sprawach dotyczących skutków cyfryzacji dla zdrowia i bezpieczeństwa, w szczególności zagrożeń psychospołecznych, oraz etycznego wymiaru cyfryzacji.

Wpływ przejścia na gospodarkę bezemisyjną w świetle celu, jakim jest neutralność klimatyczna Europy, w tym gospodarka o obiegu zamkniętym i NextGenerationEU, jest mniej znany. Eurofound zbada skutki społeczno-gospodarcze, np. w obszarze zatrudnienia (przemiany i przekształcenie miejsc pracy) i warunków pracy, a także społeczeństwa (np. dystrybucyjne skutki polityki przeciwdziałania zmianie klimatu). Niektóre z tych prac mogą opierać się na wynikach projektu pilotażowego dotyczącego przyszłości produkcji (FOME) realizowanego przez Eurofound. Przewiduje się współpracę z Europejską Agencją Środowiska.

Na podstawie badań przeprowadzonych w ramach działania 3 (zatrudnienie i rynki pracy) zostanie określona i przeanalizowana restrukturyzacja w odpowiednich sektorach. Restrukturyzacja związana w szczególności z cyfryzacją i przejściem na gospodarkę bezemisyjną mogłaby zostać określona za pomocą baz danych Europejskiego Obserwatorium Restrukturyzacji poprzez dostosowanie bazy danych zdarzeń i uzupełnienie jej badaniami jakościowymi. Analiza obejmowałaby również szczególną rolę dialogu społecznego i przedstawicieli pracowników w opracowywaniu i wdrażaniu procesu zmian, na przykład planów socjalnych, w tym wsparcia dla pracowników przenoszonych, oraz innych środków, takich jak aktywna polityka rynku pracy, zgromadzonych w ramach wsparcia

Europejskie Obserwatorium Restrukturyzacji i prawnych baz danych.

Eurofound zbada również wpływ nowych modeli biznesowych i organizacji pracy w dziedzinach wskazanych w akapicie pierwszym niniejszego działania. Przykładowo może to obejmować analizę nowych sposobów współpracy i organizacji między przedsiębiorstwami i w ich obrębie, na przykład związanych z platformą lub gospodarką o obiegu zamkniętym. Istniejące już wytyczne dotyczące prac platformy będą stosowane dalej z większym naciskiem na obserwowanie i ocenę skuteczności inicjatyw mających na celu stawienie czoła zidentyfikowanym wyzwaniom. Ponadto można byłoby zbadać takie kwestie jak dyskryminacja, płeć i wiek czy prywatność.

Przedstawione zostaną przyszłe scenariusze potencjalnych zmian wynikających z cyfryzacji lub przejścia na gospodarkę bezemisyjną. Będzie to obejmować dyskusję z zainteresowanymi stronami na temat możliwych sposobów i środków osiągnięcia pożądaných rezultatów.

Podejmując w wyżej wymienionych badaniach zagadnienie wpływu na stosunki pracy, Eurofound zbada rolę, możliwości i wyzwania tradycyjnego dialogu społecznego oraz, stosownie do przypadku, pojawienie się nowych rodzajów działań zbiorowych.

Cele

Eurofound zbada wpływ cyfryzacji i przejścia na gospodarkę bezemisijną na poziom zatrudnienia, warunki pracy (w tym ochronę socjalną) i stosunki pracy oraz zbada rolę stosunków pracy i dialogu społecznego w kształtowaniu i wdrażaniu takich zmian, a także wpływ na społeczeństwo i obywateli. Ponadto przeanalizowane zostaną skutki dla instytucji rynku pracy, w szczególności dla partnerów społecznych i dla ram regulacyjnych, a także dla różnych regionów i grup społecznych. Opisane zostaną istniejące środki i inicjatywy mające na celu zarządzanie zmianami i zbadane zostaną drogi prowadzące ku pożądanej przyszłości.

Oczekiwane rezultaty

Realizując ten cel, zainteresowane strony będą dysponować niezbędnymi dowodami umożliwiającymi podejmowanie decyzji o tym, gdzie i w jaki sposób należy interweniować w celu zarządzania zmianami, optymalizacji pozytywnych skutków i zapobiegania niepożądanym konsekwencjom cyfryzacji i przejścia na gospodarkę bezemisijną dla pracy i zatrudnienia na rynku pracy dotkniętym pandemią COVID-19. Dzięki skupieniu się na wpływie tych czynników napędzających zmiany na poziomie miejsca pracy możliwe będzie uzyskanie informacji na temat tego, w jaki sposób najlepiej wspierać pracodawców i pracowników w czerpaniu korzyści z szans i w łagodzeniu wyzwań związanych ze zmianami, które zajmują ważne miejsce w programie politycznym (np. w programie NextGenerationEU, w Europejskim Zielonym Ładzie, w strategicznym programie UE na lata 2019–2024 lub są powiązane z aktem prawnym o usługach cyfrowych, Planem działania w dziedzinie edukacji cyfrowej oraz aktualizacją europejskiego programu na rzecz umiejętności, europejskiej strategii w zakresie danych lub białą księgą UE w sprawie sztucznej inteligencji). Badania mogłyby również zostać wykorzystane w nowej strategii i działaniach na rzecz MŚP, aby pomóc przedsiębiorstwom w dostosowaniu się do globalizacji, a tym samym przyczynić się do realizacji priorytetów Komisji dotyczących „Europy na miarę ery cyfrowej” oraz „Gospodarki, która służy ludziom”.

Badania nad bliźniaczymi transformacjami związanymi z cyfryzacją i zmianą klimatu mogłyby dostarczyć decydentom politycznym odpowiednich informacji na temat rozwiązań umożliwiających lepsze funkcjonowanie rynków dla konsumentów, przedsiębiorstw, pracowników i społeczeństwa, wspierając zrównoważony rozwój miast i obszarów miejskich oraz pomagając regionom w poprawie infrastruktury i dostępu do usług, jak przewidziano w priorytetach Komisji dotyczących „Europy na miarę ery cyfrowej”, „Europejskiego Zielonego Ładu”, „Spójności i reform” oraz „Demokracji i demografii”.

Analiza wpływu na instytucje rynku pracy, w tym na regulacje i partnerów społecznych, może być wkładem w dyskusje na temat tego, czy tradycyjne ramy są adekwatne do potrzeb w zmieniającym się świecie pracy.

Analiza dystrybucyjnych skutków polityki przeciwdziałania zmianie klimatu oraz środków mających na celu maksymalizację sprawiedliwości społecznej będzie stanowić wkład w Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji. Monitorowanie reform i nowo pojawiających się interwencji może

sprzyjać wymianie podejść politycznych i wyciągniętych wniosków pod względem informowania o tym, które z rozwiązań się sprawdziły, a które nie.

Działanie 6: Promowanie społecznej spójności i konwergencji

Perspektywa wieloletnia

Informacje ogólne

Po odnotowanej w ostatnich latach poprawie w zakresie wzrostu gospodarczego i uczestnictwa w rynku pracy pandemia COVID-19 i wynikający z niej kryzys gospodarczy stanowią nowe, nadzwyczajne wyzwanie dla Unii Europejskiej i jej stabilności gospodarczej i społecznej. Bardzo poważne konsekwencje finansowe kryzysu mogą spowodować nowe rozdrobnienie wyników państw członkowskich, co ujawni niestabilność postępów w zakresie ostatnio osiągniętych wzorców konwergencji. Ponadto społeczno-gospodarcze skutki kryzysu mogą wpłynąć na nierówności między obywatelami, pozostawiając wielu Europejczykom coraz większe poczucie braku bezpieczeństwa gospodarczego i społecznego oraz poczucie niezadowolenia, wyrażane zarówno na szczeblu krajowym, jak i europejskim. Promowanie pozytywnej konwergencji społeczno-gospodarczej w kierunku lepszych warunków pracy i życia oraz wzmocnienie spójności gospodarczej i społecznej mają ogromne znaczenie dla Unii Europejskiej. W celu dostarczenia decydentom politycznym dowodów na to, jak złagodzić skutki kryzysu i zmniejszyć rozdrobnienie gospodarcze i społeczne, Eurofound będzie kontynuował i rozszerzał zagadnienie pozytywnej konwergencji zawarte w poprzednim programie prac. W większym stopniu skupi się na potencjalnym wzroście nowych nierówności oraz sposobach wyjaśniania i podejmowania coraz większych wyzwań dla spójności społecznej UE. Aby monitorować skutki pandemii COVID-19, Eurofound będzie nadal regularnie przedstawiać sprawozdania na temat obserwowanych tendencji pozytywnej konwergencji społeczno-gospodarczej, a także w zakresie warunków zatrudnienia, pracy i życia w Europie na szczeblu państw członkowskich i regionów. Działanie to zostanie uzupełnione badaniem wyników konwergencji w Europie w porównaniu z innymi krajami rozwiniętymi, na przykład w Stanach Zjednoczonych, i może stanowić środek porównawczy służący ocenie wyników konwergencji UE. Baza internetowa konwergencji zostanie zaktualizowana i będzie dalej rozbudowywana.

Ponadto Eurofound skoncentruje się na czynnikach napędowych i skutkach konwergencji społeczno-gospodarczej w Unii Europejskiej. Badania uwidoczną wzajemne powiązania między różnymi wymiarami konwergencji a czynnikami pobudzającymi konwergencję, takimi jak inwestycje społeczne, mobilność i ramy instytucjonalne (np. regulacje, systemy opieki społecznej, usługi publiczne i dialog społeczny oraz reformy strukturalne). Zbadany zostanie wpływ różnych programów naprawy gospodarczej i społecznej wdrożonych na szczeblu europejskim w odpowiedzi na pandemię COVID-19 i związany z nią kryzys gospodarczy na konwergencję społeczno-gospodarczą i przeprowadzone zostanie porównanie z recesją z 2008 r. Zapewni to decydentom politycznym informacje na temat możliwych sposobów promowania konwergencji i skuteczności tych inicjatyw. Szczególny nacisk zostanie położony na monitorowanie i wyjaśnianie konwergencji w strefie euro, zwłaszcza pod względem kontrastów między różnymi grupami krajów i ewentualnych pojawiających się asymetrii. Eurofound rozważy również, w jaki sposób procesy stosunków pracy, w szczególności negocjacje zbiorowe, wpływają na konwergencję niektórych wyników.

Inna część badań skupiać się będzie na spójności społecznej w Unii Europejskiej, aby informować decydentów politycznych o sposobach promowania polityki na rzecz sprawiedliwszego i bardziej integracyjnego społeczeństwa. Pandemia COVID-19 mogła doprowadzić do utrwalenia już istniejących lub do nagłego wzrostu nowych nierówności, dotykając w większym stopniu społeczeństwo i jego obywateli. Różnice gospodarcze, społeczne i zdrowotne zarówno na rynku pracy (takie jak dochody i bezpieczeństwo zatrudnienia), jak i pod względem dostępu do kluczowych towarów i usług oraz ich jakości – takich jak opieka zdrowotna, mieszkalnictwo, edukacja i ochrona socjalna – również zostaną przeanalizowane pod kątem spójności społecznej. Przedmiotem rozważań będą powiązania z tematem migracji i integracji. Analiza ta zostanie przeprowadzona w odniesieniu do różnych grup społecznych, w tym klas średnich. Na podstawie danych z badań Eurofoundu zostanie uwzględniona kwestia perspektyw na przyszłość i postrzegania sprawiedliwości. Ponadto Eurofound zbada przejawy braku spójności związane nie tylko z sytuacją materialną i gospodarczą, lecz także z zaufaniem do instytucji i napięciami między grupami społecznymi (np. grupami etnicznymi i religijnymi), a także z uczestnictwem obywatelskim.

Cele

Ogólnym celem tego działania jest zbadanie związku między rozwojem dysproporcji między państwami członkowskimi i grupami społecznymi a rozwojem spójności społecznej w Europie. Działanie to ma w szczególności na celu monitorowanie głównych tendencji i czynników wpływających na pozytywną konwergencję społeczno-gospodarczą w Europie, zrozumienie wpływu COVID-19 na pozytywną konwergencję społeczno-gospodarczą oraz określenie kluczowych czynników politycznych służących wzmocnieniu odporności państw członkowskich i promowaniu trwałej pozytywnej konwergencji społeczno-gospodarczej.

Działanie to ma również na celu zbadanie tendencji i czynników wpływających na spójność społeczną, ze szczególnym naciskiem na skutki dysproporcji między grupami społecznymi narastających w wyniku kryzysu związanego z COVID-19. Przedmiotem badań będą główne przyczyny nierówności i kluczowe czynniki polityczne wspierające zmniejszanie wielowymiarowych nierówności oraz inicjatywy promujące spójność społeczną. Badania zapewnią również decydentom politycznym warianty działań mających na celu zmniejszenie nierówności i wzmocnienie spójności społecznej w Europie.

Oczekiwane rezultaty

Dowody przedstawione w ramach tego działania dostarczą decydentom politycznym informacji o najnowszych tendencjach i czynnikach stymulujących konwergencję, nierównościach i spójności społecznej w Europie, rzucając światło na skutki kryzysu związanego z COVID-19. Badania nad konwergencją będą odnosić się do celu UE, jakim jest trwała konwergencja gospodarcza i społeczna, i pomogą określić luki i nakładanie się tych dwóch celów. Będą zawierać ocenę oddziaływania pandemii COVID-19 i związanego z nią kryzysu gospodarczego na tendencje konwergencyjne oraz wpływ różnych programów naprawczych na zmniejszanie fragmentacji wynikającej z kryzysu, w tym poprzez szybkie przywrócenie pełnego funkcjonowania jednolitego rynku. Dążeniem badań będzie wniesienie wkładu w debatę na temat Europejskiego filaru praw socjalnych, jego roli wdrożeniowej i monitorującej (w szczególności w ramach europejskiego semestru), a także na temat reformy unii gospodarczej i walutowej.

Ponadto prace nad spójnością mogą przyczynić się do zrozumienia wpływu kryzysu związanego z COVID-19 na nierówności, umożliwiając dookreślenie priorytetów UE zdefiniowanych przez Radę Europejską w zakresie wzmacniania spójności, zmniejszania nierówności i roli ochrony socjalnej. Dowody i informacje wynikające z tych badań dostarczą decydentom politycznym możliwości działania w nowej rzeczywistości, po pandemii COVID-19, co będzie mieć duże znaczenie dla nowej Komisji Europejskiej. Prace dotyczące zaufania i niezadowolenia mogą wnieść wkład w ogólne inicjatywy dotyczące debaty na temat przyszłości Europy. W świetle powyższego wyniki uzyskane w ramach tego działania przyczyniłyby się do prac poszczególnych służb Komisji Europejskiej i Komitetu ds. Zatrudnienia (EMCO), Komitetu Ochrony Socjalnej (SPC), Komitetu Ekonomiczno-Finansowego, Rady i Parlamentu Europejskiego, w tym w odniesieniu do europejskiego semestru.

Działanie 7: Zarządzanie badaniami i ich opracowywanie

Perspektywa wieloletnia

Informacje ogólne

Prowadzone w ramach priorytetów strategicznych Eurofoundu badania obejmują szeroki wachlarz dziedzin istotnych z punktu widzenia polityki i stanowią wkład w znaczną część wieloletniego programu prac. Agencja prowadzi od wielu lat trzy europejskie badania (EWCS od 1990 r., EQLS od 2003 r. i ECS od 2004 r.).

W ostatnich latach Eurofound przygotowywał długoterminową strategię, której celem jest zapewnienie, by badania były dostosowane do przyszłych wyzwań i stabilne finansowo. Dokonano przeglądu częstotliwości badań, zbadano nowe sposoby gromadzenia danych i przeanalizowano wskaźniki braku odpowiedzi.

W latach 2021–2024 Eurofound planuje wdrożyć poniższe działania.

Eurofound będzie nadal opracowywać długoterminową strategię badań, która obejmuje analizę wykonalności innych i bardziej opłacalnych sposobów gromadzenia danych, z uwzględnieniem zarówno ogólnej jakości badań, jak i porównywalności w czasie. Kolejnym elementem jest ponowne rozważenie sposobu zarządzania badaniami i obejmuje ocenę różnych wariantów organizacji badań pod względem zawierania umów, możliwości dalszej współpracy z innymi agencjami UE, a także lepszej synergii i możliwości zwiększenia liczebności próby poprzez ściślejszą współpracę z państwami członkowskimi. Dalsze prace rozwojowe obejmą zbadanie potencjalnych uzupełniających się źródeł danych, takich jak analiza dużych zbiorów danych oraz nieprobabilistyczne, nielosowe ankiety internetowe (na podstawie doświadczeń z ankiety elektronicznej dotyczącej COVID-19).

W 2021 r. badanie EWCS przeprowadzane za pośrednictwem wywiadu telefonicznego (EWCS-CATI 2021) zastąpi bezpośrednio EWCS 2020 r., w przypadku którego prace w terenie musiały zostać wstrzymane ze względu na pandemię COVID-19. Ze względu na siłę wyższą zmiana trybu na CATI była dla Eurofoundu, jak również dla większości innych urzędów statystycznych na świecie jedynym możliwym sposobem wznowienia prac w terenie w przewidywalnej przyszłości. Z respondentami EWCS 2020, którzy wyrazili zgodę na ponowne skontaktowanie się z nimi, zostanie nawiązany kontakt.

W kontekście długoterminowego podejścia do badań Eurofoundu grupa sterująca sporządziła i omówiła studium wykonalności przedstawiające różne scenariusze badań Eurofoundu dostosowanych do przyszłych wyzwań. Na podstawie wspomnianego studium oraz dyskusji postanowiono, że w 2023 r. Eurofound przeprowadzi EWCS zawierające także pytania dotyczące warunków pracy i warunków życia związanych z następstwami COVID-19. Respondenci uczestniczący w badaniu są rekrutowani osobiście. Większość respondentów zostanie również poddana wywiadowi bezpośrednim, aby zapewnić możliwość porównania wyników tego badania z poprzednimi rundami EWCS. Aby przygotować przejście na internetowy sposób administrowania danymi w badaniach Eurofoundu, do przeprowadzenia wywiadu w internecie zostanie wybrana mniejsza losowa próba respondentów. Pozwoli to na porównanie odpowiedzi między dwoma różnymi trybami administrowania danych w odniesieniu do wybranych pytań z EWCS. Ponadto umożliwi testowanie wpływu przejścia na podejście typu „push-to-web” na skuteczność badań i jakość danych. W ramach tego badania z 2023 r. respondenci zostaną poproszeni o udział w serii internetowych kwestionariuszy uzupełniających. Kwestionariusze uzupełniające będą obejmować pytania z EWCS, które nie zostały zadane w kwestionariuszu początkowym, zwiększając wybór zmiennych, w przypadku których możliwe jest zarządzanie załamaniem tendencji. Element ten umożliwi również sprawdzenie skuteczności rekrutacji respondentów na potrzeby kwestionariuszy uzupełniających, wpływu początkowej odmowy udziału w takich kwestionariuszach uzupełniających, a także badania ubytku respondentów na późniejszym etapie na podstawie składu próby.

EQLS w 2025 r. należy przeprowadzić z wykorzystaniem doświadczeń zdobytych podczas badania testowego z 2023 r.

Studium wykonalności wspierała grupa sterująca z udziałem przedstawicieli zarządu, która będzie monitorowała też wszelkie możliwości dalszego rozwoju przyszłego podejścia do badań.

Nowa runda ECS odbędzie się w następnym okresie programowania, jeżeli uda się znaleźć odpowiednich partnerów współpracy. Badanie z 2019 r. objęło obszary organizacji pracy, praktyk w zakresie zasobów ludzkich, uczestnictwa pracowników, dialogu społecznego, strategii w zakresie umiejętności i cyfryzacji w miejscu pracy.

Wykorzystywanie danych z poprzednich badań, a mianowicie EWCS-CATI 2021, będzie również kontynuowane w cyklu wieloletnim, jak wskazano w działaniu 1.

Działanie obejmuje trzy obszary prac:

- wypełnianie ankiet: przygotowanie i realizacja prac w terenie;
- opracowanie badania metodologicznego: uodpornienie sondaży na przyszłe wyzwania;
- zarządzanie ankietami: poprawa organizacji badań.

Cele

Na podstawie badań Eurofound prowadzi i ukierunkowuje znaczną część swoich prac badawczych. W poprzednim okresie programowania dokonano ponownej oceny długoterminowego podejścia do badań, a Eurofound opracował długoterminową strategię na rzecz przyszłości badań, mającą na celu lepsze wykorzystanie zasobów przy jednoczesnym uwzględnianiu zmian metodologicznych.

Agencja zbada wykonalność innych i bardziej opłacalnych sposobów gromadzenia danych, analizując ogólną jakość badań oraz porównywalność z danymi zgromadzonymi w przeszłości. Kolejnym celem

jest poprawa sposobu organizacji badań pod względem zawierania umów, dalszej współpracy i lepszej synergii z innymi agencjami UE i państwami członkowskimi.

Oczekiwane rezultaty

Eurofound wdroży strategię na rzecz przyszłości badań, aby zapewnić, że w obszarach swojej wiedzy fachowej Agencja będzie nadal głównym źródłem danych o znaczeniu politycznym.

Działanie 8: Reagowanie na doraźne wnioski o udzielenie informacji

Perspektywa wieloletnia

Informacje ogólne

Aby móc reagować na zmieniające się potrzeby w zakresie informacji, których nie można było przewidzieć w momencie opracowywania programu, oraz na doraźne wnioski decydentów politycznych, Eurofound zastrzega sobie możliwość dostarczania zainteresowanym stronom dokumentów informacyjnych, sprawozdań dostosowanych do indywidualnych potrzeb i krótkich badań na żądanie. Zarezerwowane zdolności można również wykorzystać do badania przyszłych i nieprzewidzianych kwestii z inicjatywy Eurofoundu. Zarząd będzie w pełni informowany o otrzymanych wnioskach i pracach badawczych ad hoc.

Cel

Dostarczanie na żądanie odpowiedniej wiedzy zainteresowanym stronom Agencji.

Produkty

Spersonalizowane sprawozdania z istniejących ustaleń
Opracowania sporządzane w odpowiedzi na zapytania zainteresowanych stron
Dokumenty informacyjne
Wkład w publikacje
Sprawozdania opłacone przez zainteresowane strony

Oczekiwane rezultaty

Eurofound będzie miał możliwość elastycznego reagowania na zmieniające się potrzeby w zakresie informacji oraz możliwość dostarczania dowodów dotyczących pojawiających się, nieprzewidzianych kwestii, które wymagają działań politycznych.

Komisja Europejska, Rada Europejska i jej komitety, Parlament Europejski, państwa członkowskie za pośrednictwem prezydencji Rady Europejskiej, rządy krajowe i europejscy partnerzy społeczni mogą otrzymywać, na żądanie, dostosowane do indywidualnych potrzeb informacje na temat kwestii wchodzących w zakres kompetencji Eurofoundu.

3. Działania horyzontalne

Działanie 9: Komunikacja

Perspektywa wieloletnia

Informacje ogólne

Komunikacja ma kluczowe znaczenie dla osiągnięcia głównego celu Eurofoundu, jakim jest dostarczanie wiedzy, wniosków opartych na badaniach naukowych, opartych na dowodach informacji i analiz oraz usług na potrzeby kształtowania polityki, a także ułatwianie wymiany wiedzy z zainteresowanymi stronami i pomiędzy nimi.

Eurofound działa w odmiennym kontekście komunikacji – w świetle zmienionych ram polityki, zmienionego rozporządzenie ustanawiającego oraz klimatu komunikacji, który doświadcza poważnych zakłóceń. Nowe narzędzia i kanały nieustannie ewoluują, a preferencje decydentów politycznych są dostosowywane w reakcji na przemiany.

W tym kontekście wysiłki Eurofoundu muszą być ukierunkowane na zapewnienie, aby jego wiedza docierała do odpowiednich podmiotów na szczeblu unijnym i krajowym w celu kształtowania i wdrażania lepszych strategii politycznych w głównych dziedzinach wchodzących w zakres kompetencji Agencji. Informacje zwrotne od użytkowników, analizy i oceny dają bardzo jasny obraz, jak tego dokonać w sposób najbardziej terminowy, odpowiedni i racjonalny pod względem kosztów.

Cele

Cztery główne cele stanowią ramy dla planu komunikacji i rozpowszechniania informacji instytucjonalnej:

1. Wdrożenie ukierunkowania na politykę (zgodnie z odpowiednimi priorytetami UE) we wszystkich działaniach komunikacyjnych, przy priorytetowym traktowaniu produkcji i promocji produktów istotnych z punktu widzenia polityki, a także akcentowaniu wiedzy fachowej.
2. Wdrożenie podejścia pierwszeństwa cyfrowego do tworzenia i rozpowszechniania treści, przy priorytetowym traktowaniu kanałów internetowych i mobilnych, a nie tradycyjnych.
3. Wykorzystanie partnerstw opartych na współpracy do celów działań komunikacyjnych z instytucjami UE (w szczególności z Komisją i Parlamentem), innymi agencjami UE, partnerami społecznymi, organizacjami międzynarodowymi i innymi podmiotami opiniotwórczymi.
4. Dalszy rozwój komunikacji na szczeblu krajowym (przy czym nadal pierwszeństwo ma komunikacja na szczeblu UE), integracja krajowego podejścia do analiz i dostarczania danych, poprawa komunikacji z organami UE złożonymi z przedstawicieli krajowych (np. komitety UE) oraz analiza współpracy strategicznej ukierunkowanej na organy trójstronne, rządy krajowe i partnerów społecznych oraz inne odpowiednie organizacje.

Oczekiwane rezultaty

Działania komunikacyjne zapewnią decydentom politycznym i najważniejszym zainteresowanym stronom terminowy i łatwy dostęp do najważniejszych informacji, ustaleń i analiz Eurofoundu w formie i formacie, które umożliwiają im kształtowanie lepszej polityki na rzecz poprawy sytuacji społecznej, zatrudnienia i pracy. Kampanie mające na celu podnoszenie świadomości na temat ustaleń Eurofoundu, jego obszarów wiedzy fachowej i nowego programu prac zapewnią zainteresowanym stronom wiedzę na temat tego, gdzie i jak uzyskać dostęp do odpowiednich informacji we właściwy sposób, aby ułatwić im pracę. Rezultatem tego działania będzie w szczególności – choć nie wyłącznie – zwiększenie liczby pobrań z internetu i aktywności użytkowników, zwiększenie liczby odniesień do prac Eurofoundu w dokumentach dotyczących polityki UE, zwiększenie liczby opinii ekspertów i zadań Eurofoundu istotnych dla kluczowych debat politycznych, zwiększenie wykorzystania prac Eurofoundu przez media oraz zwiększenie liczby cytowań Eurofound w czasopismach akademickich. Innym rezultatem będzie dalsze podnoszenie świadomości na temat Agencji i jej pracy wśród nowych odbiorców oraz wyższy poziom zadowolenia wśród dotychczasowych grup odbiorców. Znajdzie to odzwierciedlenie w ciągłych pozytywnych

informacjach zwrotnych od użytkowników, bieżących wnioskach decydentów politycznych o dostarczenie ukierunkowanej wiedzy fachowej na szczeblu unijnym i krajowym, w szerszym zasięgu i wpływie mediów, w wyższym poziomie interakcji z mediami społecznościowymi oraz zwiększonej liczbie zarejestrowanych kontaktów.

Działanie 10: Zarządzanie i rozwój

Perspektywa wieloletnia

Informacje ogólne

Eurofound działa w ramach instytucjonalnych UE. Agencja zobowiązuje się do osiągania wyników na wysokim poziomie zawodowym przy jednoczesnym wydajnym i skutecznym wykorzystaniu dostępnych zasobów. Działania Eurofoundu są prowadzone w otwartych i przejrzystych (regulacyjnych) ramach zarządzania i w duchu współpracy i pracy zespołowej. W ramach wspierania strategicznego celu organizacji nacisk zostanie położony na następujące kwestie:

Rozwój i angażowanie osób oraz wzmocnienie zdolności do wdrożenia wysoce wydajnej organizacji.

- Ciągłe inwestowanie w szkolenie i rozwój personelu wspierającego proponowane obszary interwencji.
- Zarządzanie angażowaniem i zaangażowaniem ludzi w osiąganie celów organizacji, jakimi jest zwiększenie wydajności w organizacji i zatrzymywanie personelu poprzez poczucie odpowiedzialności, ponoszenie odpowiedzialności i rozliczalność.

Dostarczanie informacji i danych wywiadowczych w celu podejmowania świadomych decyzji dotyczących wykorzystania ograniczonych zasobów.

- Cykl programowania wspierają dane i dowody dotyczące jego realizacji zgodnie z ustalonymi kryteriami oceny i informacjami na temat monitorowania wyników w celu poprawy organizacji, uczenia się i przyszłej trwałości.
- Dalsze wzmocnienie budżetowania zadaniowego i zarządzania kosztami na podstawie działań w celu wsparcia strategii Agencji w zakresie outsourcingu oraz optymalizacji alokacji zasobów wewnętrznych.
- Wydajne i skuteczne metody pracy i realizacja zadań poprzez stosowanie standardów zarządzania projektami i procesami w kontekście strategii pierwszeństwa cyfrowego.

Wspieranie działań opartych na wynikach zgodnie z zasadami zgodności regulacyjnej i zarządzania dla agencji UE.

- Promowanie etycznego zachowania i postępowania w celu uniknięcia konfliktu interesów, nieprawidłowości oraz zapewnienie zerowej tolerancji dla nadużyć finansowych na podstawie wewnętrznych ram kontroli Agencji.
- Dalsza profesjonalizacja podejścia Agencji do zarządzania jakością zgodnie z ustalonymi i nowymi praktykami w porównywalnych agencjach UE oraz odpowiednimi dla działalności Eurofoundu.

Cele

Agencja wykonuje swój mandat, zatrudniając pracowników realizujących swój potencjał poprzez:

- wdrażanie programów rozwojowych z możliwościami kształcenia mieszanego;
- wsparcie w postaci skutecznych profesjonalnych narzędzi zarządzania projektami i procesami;
- dostęp do danych i analiz dotyczących realizacji programu, na podstawie wydajnych rozwiązań cyfrowych.

W okresie programowania Agencja wdroży swoje ramy zrównoważonego rozwoju w odniesieniu do skutków gospodarczych, społecznych i środowiskowych, stosując normy zapewniające porównywalność pomiaru.

Oczekiwane rezultaty

Optymalizacja kompetencji i zdolności personelu w zakresie spełniania wymogów programu.

Wystarczająca pewność należytego zarządzania finansami na podstawie elementów składowych kontroli wewnętrznej i audytów szczegółowych.

4. Podejście wdrożeniowe

Metody i narzędzia

W tym okresie programowania Eurofound wdroży szeroki zakres podejść badawczych, metod i źródeł danych. Instrumenty sondażowe Eurofoundu opisano już w punkcie: „2.7 Działanie 7: Zarządzanie badaniami i ich opracowywanie”. Inne metody i narzędzia to:

- Przeprowadzona przez Eurofound analiza innych zbiorów danych, głównie Eurostatu. Obejmuje ona zarówno bezpośrednie wykorzystanie danych Eurostatu i pochodzących z innych źródeł, jak i dopasowywanie różnych zbiorów danych w celu stworzenia unikalnych źródeł informacji, jak ma to miejsce np. w przypadku Europejskiego Obserwatorium Pracy.
- Gromadzenie informacji na szczeblu krajowym oraz porównywanie przepisów i praktyk. Odbywa się to przede wszystkim z siecią korespondentów Eurofoundu mających siedzibę we wszystkich państwach członkowskich. Przykładem takiego podejścia są badania reprezentatywności. Sieć korespondentów Eurofoundu przyczynia się do realizacji badań Eurofoundu we wszystkich obszarach (zwłaszcza w dziedzinach, w których nie istnieją zharmonizowane źródła danych) oraz poprzez opisywanie i porównywanie ram instytucjonalnych, polityki i praktyk. W ramach przygotowań do nowej procedury przetargowej dotyczącej kolejnej umowy ramowej z korespondentami zostanie oceniony model usług, a wymogi zostaną poddane przeglądowi. Przedmiotem badania będą synergia z sieciami Komisji Europejskiej. Nowa umowa zostanie zawarta w marcu 2022 r.
- Systematyzowanie publicznie dostępnych informacji, na przykład w ramach Europejskiego Obserwatorium Restrukturyzacji lub pilotażowego projektu dotyczącego monitorowania akcji protestacyjnych. Eurofound zbada inne możliwości wykorzystania dużych zbiorów danych i informacji generowanych przez użytkowników.
- Podejście do oceny polityki opiera się przede wszystkim na ewaluacji wcześniej przeprowadzonych ocen. Wymaga to zestawienia i krytycznego przeglądu wielu badań oraz, w miarę możliwości, przeprowadzenia meta-ocen. Innym wykonalnym podejściem jest wykorzystanie wywiadów z ekspertami.
- W związku ze zwiększoną koncentracją na zmianach w tym okresie programowania pewien nacisk zostanie położony na przyszłościowe metody, takie jak tworzenie scenariuszy, prognozowanie i prognozowanie wstecz. Będą one często wykorzystywane wspólnie w dyskusjach z grupami zainteresowanych stron. Metodyka eksploracyjna może również obejmować studia przypadków dotyczące pojawiających się zjawisk, ale jeszcze raczej o niewielkiej skali.
- W tym okresie programowania w większym stopniu wykorzystane zostaną badania prowadzone przez inne podmioty, środowiska akademickie, inne instytucje i organy UE, organizacje międzynarodowe, ośrodki analityczne itp. Badania te mogą być wykorzystywane w kilku kwestiach w strategicznych obszarach zmian i spójności. Można je również stosować w celu zapewnienia istotnego dla polityki wkładu w kluczowe debaty polityczne.
- Agencja zbada, w stosownych przypadkach, wykorzystanie krajowych rejestrów administracyjnych i baz danych, mając świadomość, że dostęp do danych i ich porównywalność są trudne.

- W odpowiedzi na zmieniające się potrzeby polityczne w okresie programowania dostępne będą stosunkowo szerokie możliwości badań ad hoc, zarówno na wniosek zainteresowanych stron, jak i z inicjatywy Eurofoundu.

Większość zasobów zostanie przeznaczona na badania i sieć korespondentów Eurofoundu. W stosownych przypadkach rozważone zostaną inne narzędzia i podejścia.

Współpraca i partnerstwa

Eurofound dąży do nawiązania i podtrzymania bliskich stosunków roboczych z innymi agencjami UE. Będzie nadal bazować na ugruntowanej współpracy z siostrzanymi agencjami w dziedzinie zatrudnienia i spraw społecznych (Cedefop, ELA, EU-OSHA i ETF), a także z innymi agencjami związanymi z pracami Eurofoundu (FRA, EIGE, EEA). Protokoły ustaleń i koordynacji programów prac mogą prowadzić do wyznaczenia zestawu wspólnych działań będących przedmiotem wspólnego zainteresowania. W tym kontekście Eurofound zbada możliwość nawiązania partnerstwa z Cedefopem oraz innymi agencjami i instytucjami UE na potrzeby kolejnego europejskiego badania przedsiębiorstw. Eurofound podpisał umowę o gwarantowanym poziomie usług z Europejskim Urzędem ds. Pracy, w celu udostępnienia wspólnych usług księgowego Eurofoundu, oraz umowę administracyjną z Europejskim Centrum Monitorowania Narkotyków i Narkomanii (EMCDDA) w celu świadczenia usług w zakresie oceny. Komisja będzie również dążyć do sporządzenia protokołu ustaleń z Europejskim Urzędem ds. Pracy, który może obejmować możliwość wspólnych działań w zakresie mobilności, jeżeli obie agencje uznają to za stosowne.

Eurofound będzie dążył do dalszego rozwijania stosunków z Komisją Europejską. Dążenie to obejmuje działania prowadzone wspólnie z JRC. Współpracę można rozszerzyć w obszarach takich jak wspieranie budowania zdolności partnerów społecznych w ramach EFS oraz działania restrukturyzacyjne na potrzeby EFG. Agencja zbada również nowe możliwości współpracy z DG ds. Badań Naukowych i Innowacji w celu rozszerzenia obecnej roli Eurofoundu. Ponadto w kontekście przeglądu nowej umowy ramowej dotyczącej sieci korespondentów w 2022 r. Eurofound zbada możliwości połączenia sił lub osiągnięcia większej synergii z sieciami Komisji Europejskiej.

Współpraca w dziedzinie komunikacji jest opisana bardziej szczegółowo w poniższej sekcji. Eurofound będzie poszukiwał możliwości współpracy z podmiotami, które mogą działać jako podmioty opiniotwórcze lub zapewniać synergii z działalnością Agencji. Oznaczałoby to zbadanie możliwości współpracy z podmiotami wymienionymi w rozporządzeniu ustanawiającym, takimi jak krajowe organy trójstronne.

Agencja jest otwarta na realizację, w stosownych przypadkach i na wniosek Komisji, projektów pilotażowych i działań przygotowawczych, co wskazano jako jedno z zadań Eurofoundu w rozporządzeniu ustanawiającym.

Strategia stosunków z państwami trzecimi i organizacjami międzynarodowymi

Eurofound utrzymuje bliskie stosunki robocze z organizacjami międzynarodowymi, takimi jak MOP i OECD, co pozwala na przyjęcie globalnej perspektywy w analizie kwestii politycznych UE. W okresie programowania Agencja ma nadzieję na powtórzenie globalnej analizy warunków pracy wraz z MOP na podstawie istniejącego ramowego porozumienia w sprawie współpracy.

Eurofound zamierza kontynuować prace w krajach kandydujących, opierając się na pozytywnej roli agencji unijnych we wspieraniu strategii UE dla krajów objętych procesem rozszerzenia. Eurofound zaproponuje dalsze włączanie tych państw do badań prowadzonych przez Agencję, co pozwoli państwom nie tylko na porównywanie się z innymi państwami, ale także na obserwowanie rozwoju ich warunków życia i pracy w miarę upływu czasu.

Eurofound zbada również możliwość przyjęcia podobnego podejścia do innych krajów w ramach wschodniej i południowej części Europejskiego Instrumentu Sąsiedztwa.

Zasoby przeznaczone na stosunki międzynarodowe są ograniczone i uwzględnione w działaniach w ramach rocznego programu prac. Niektóre ograniczone koszty podróży służbowych są pokrywane ze standardowej pozycji w budżecie przeznaczonej na podróże służbowe Agencji.

5. Perspektywy zasobów ludzkich i finansowych: Programowanie w zakresie zasobów na lata 2021–2024

Środki finansowe

W momencie sporządzania niniejszego dokumentu w Radzie osiągnięto porozumienie polityczne w sprawie kolejnych wieloletnich ram finansowych na lata 2021–2027. Dyskusje z drugim organem władzy budżetowej, Parlamentem Europejskim, są jednak nadal w toku.

Poniższe dane liczbowe opierają się na najnowszym rezultacie dyskusji na temat wieloletnich ram finansowych przedstawionym przez służby Komisji. Przewidują one zamrożenie w ujęciu realnym (w cenach z 2018 r.) dotacji dla Eurofoundu na nadchodzące siedem lat. W ujęciu nominalnym oznacza to roczny wzrost dotacji o około 2%. Powinno to umożliwić wyrównanie zakładanej rocznej stopy inflacji o tej samej wysokości.

Planowany poziom tytułu 3 (wydatki operacyjne) na 2021 r. wynosi około 6,1 mln euro. Ze względu na niemal zamrożoną dotację w ostatnich latach, wartość ta jest znacznie niższa niż w 2010 r., kiedy wynosiła około 7,8 mln euro. Spodziewany wzrost dotacji w ciągu najbliższych siedmiu lat w dużej mierze przyczyni się do odwrócenia tendencji zniżkowej tytułu 3 i zwiększy go do poziomu 6,5 mln euro do 2023 r. Oczekuje się, że wzrost w tytule 1 (personel i koszty związane z personelem) będzie nieproporcjonalnie niski. W tytule 2 udostępnione zostaną dodatkowe środki finansowe w celu dalszego wzmocnienia infrastruktury informatycznej, a także w celu inwestowania w program Eurofoundu na rzecz zrównoważonego rozwoju, w szczególności zrównoważenia środowiskowego.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
	Budżet	PD	WRF	WRF	WRF	WRF
('000 EUR)		2020				
Dochody						
<i>Dotacja</i>	20779	21195	21600	22051	22492	22942

<i>Inne dochody</i>	200	200	220	219	218	218
<i>Ogółem</i>	20979	21395	21820	22270	22710	23160
Wydutki						
<i>Tytuł 1:</i>	13810	13925	14080	14220	14490	14700
<i>Tytuł 2</i>	1520	1600	1640	1700	1750	1820
<i>Tytuł 3</i>	5649	5870	6100	6350	6470	6640
<i>Ogółem</i>	20979	21395	21820	22270	22710	23160

Zasoby ludzkie

Poniższa tabela przedstawia prognozowane zmiany personelu do 2024 r.

Liczba pracowników	Liczba pracowników planowana na 2020 r.	Liczba pracowników planowana na 2021 r.	Liczba pracowników planowana na 2022 r.	Liczba pracowników planowana na 2023 r.	Liczba pracowników planowana na 2024 r.
AD ogółem ¹¹	51	51	51	51	51
AST ogółem ¹²	40	40	40	40	40
CA ogółem ¹³	13	14	14	14	14
SNE ^{14, 15}	1	0	0	0	0
Usługodawcy o charakterze strukturalnym ¹⁶	7 ¹⁷	7	7	7	7
Ogółem	112	112	112	112	112

Eurofound nie spodziewa się zmian w ogólnej liczbie personelu w latach 2021–2024. Szczegółowe informacje na temat liczby pracowników i zmian w tym zakresie znajdują się w załączniku III do pełnego dokumentu programowego na lata 2021–2024: W kierunku odbudowy i zwiększania odporności.

Stabilna liczba pracowników odzwierciedla niezmienny mandat i kontynuację większości zadań. Należy zauważyć, że w latach 2013–2018 Eurofound musiał zmniejszyć liczbę stanowisk przewidzianych w planie zatrudnienia (AD i AST) o 10% oraz że konieczne było podjęcie istotnych środków i reorganizacji w celu zrekompensowania utraty personelu przy jednoczesnym kontynuowaniu realizacji programów prac, a nawet poprawie reputacji i widoczności Eurofoundu.

Rozwój zadań i przyrost wydajności

Chociaż zmiana rozporządzenia ustanawiającego Eurofound (rozporządzenie (EWG) nr 1365/75) doprowadziła do aktualizacji mandatu Agencji, nie obejmowała ona żadnych istotnych zmian, które

¹¹ Administratorzy ogółem to urzędnicy i pracownicy zatrudnieni na czas określony.

¹² Asystenci ogółem to urzędnicy i pracownicy zatrudnieni na czas określony.

¹³ Pracownicy kontraktowi w przeliczeniu na pełne etaty.

¹⁴ Oddelegowany ekspert krajowy (SNE).

¹⁵ W przeszłości oddelegowany ekspert krajowy był wprowadzany poprzez wymianę CA na SNE. Począwszy od 2021 r. wymiana ta zostaje odwrócona.

¹⁶ Usługodawcy są zatrudniani przez przedsiębiorstwo prywatne i wykonują specjalistyczne zadania zlecone na zewnątrz o charakterze horyzontalnym/wspierającym, na przykład w dziedzinie technologii informacyjnej.

W Komisji należy spełnić następujące kryteria ogólne: 1) brak indywidualnych umów z Komisją; 2) w pomieszczeniach Komisji, zazwyczaj z komputerem osobistym i biurkiem; 3) administracyjne monitorowanie przez Komisję (identyfikator itp.) oraz 4) wkład w wartość dodaną Komisji.

¹⁷ 1 administrator de catering, 1 chef, 2 ayudantes de cocina, 1 limpiador, 2 guardias de seguridad.

miałyby wpływ na wymogi w zakresie zasobów. Niniejszy dokument programowy nie obejmuje zatem żadnych nowych zadań ani wzrostu w ramach istniejących zadań.

Agencji można jednak powierzyć zadania, takie jak projekty pilotażowe lub umowy o przyznanie wkładu, które wymagałyby środków wykraczających poza przedstawione tu dane liczbowe.

W kontekście ewentualnego zamrożenia budżetu na następne siedem lat przyrost wydajności jest jedynym sposobem przeciwdziałania prawdopodobnym skutkom inflacji i wzrostu innych kosztów. Biorąc pod uwagę, że ponad 60% budżetu Agencji w zakresie personelu i kosztów związanych z personelem (tytuł 1) w dużej mierze regulowane jest regulaminem pracowniczym UE, możliwe jest osiągnięcie przyrostu wydajności w odniesieniu do liczby zatrudnionych pracowników oraz, w znacznie mniejszej liczbie, w obszarach takich jak podróże służbowe, budynki i oszczędności w zamówieniach na usługi.

Ważną dźwignią przyrostu wydajności mogłoby być zwiększenie liczby usług, które są dzielone między różnymi agencjami UE lub między Agencją a Komisją. W porównaniu z sytuacją sprzed kilku lat agencje dokonały znacznej profesjonalizacji swojego podejścia do dzielenia się usługami: systematyczny przegląd możliwych do podziału zadań, znaczny wzrost liczby wspólnych zamówień, co pozwala na oszczędności administracyjne i korzyści skali, oraz regularne monitorowanie i sprawozdawczość na temat postępów osiągniętych w tej dziedzinie. W 2020 r. Eurofound podpisał z Europejskim Urzędem ds. Pracy umowę o gwarantowanym poziomie usług w celu wspólnego korzystania z usług księgowego Eurofoundu.

Podobnie liczba usług dzielonych i wspólnych zamówień z Komisją również stale rosła w ciągu ostatnich kilku lat. Przykładem jest wprowadzenie w Eurofoundzie systemu zasobów ludzkich Komisji Sysper, który zostanie w pełni wdrożony w okresie objętym niniejszym dokumentem programowym.

Chociaż zmiany te z pewnością zaowocowały wyższą jakością zamawianych towarów i usług, a także korzyściami skali, zmniejszenie obciążeń administracyjnych i kosztów jest o wiele mniej oczywiste. Procedury udziału we wspólnych zamówieniach i we wspólnych usługach pociągają za sobą koszty koordynacji ograniczające wszelkie potencjalne oszczędności. Dotyczy to tym bardziej sytuacji, gdy agencja prowadzi wspólne zamówienie lub oferuje usługi innym podmiotom. W przypadku Komisji prowadzi to regularnie do żądania bardzo znacznych stałych opłat rocznych, na przykład za korzystanie z systemu Sysper lub możliwość udziału w przetargach na zamówienia w dziedzinie IT.

Oprócz dzielenia się usługami i wspólnych zamówień jednym z kluczowych elementów umożliwiających osiągnięcie przyrostu wydajności jest dostarczanie większej ilości lepszych rozwiązań cyfrowych w celu wsparcia Agencji. W nadchodzących latach kolejnym priorytetem będzie oparte na technologiach cyfrowych przeprojektowanie procesów i projektów w celu zmniejszenia obciążeń administracyjnych.

Jak skontaktować się z UE

Osobiście

W całej Unii Europejskiej istnieje kilkaset centrów informacyjnych Europe Direct. Adres najbliższego centrum można znaleźć na stronie: https://europa.eu/european-union/contact_pl.

Telefonicznie lub drogą mailową

Europe Direct to serwis informacyjny, który udziela odpowiedzi na pytania na temat Unii Europejskiej. Można się z nim skontaktować:

- dzwoniąc pod bezpłatny numer telefonu: 00 800 6 7 8 9 10 11 (niektórzy operatorzy mogą naliczać opłaty za te połączenia),
- dzwoniąc pod standardowy numer telefonu: +32 22999696,
- drogą mailową: https://europa.eu/european-union/contact_pl.

Wyszukiwanie informacji o UE

Online

Informacje o Unii Europejskiej są dostępne we wszystkich językach urzędowych UE w portalu Europa: https://europa.eu/european-union/index_pl.

Publikacje UE

Bezpłatne i odpłatne publikacje UE można pobrać lub zamówić na stronie: <https://op.europa.eu/pl/publications>. Większą liczbę egzemplarzy bezpłatnych publikacji można otrzymać, kontaktując się z serwisem Europe Direct lub z lokalnym centrum informacyjnym (zob. https://europa.eu/european-union/contact_pl).

Prawo UE i powiązane dokumenty

Informacje prawne dotyczące UE, w tym wszystkie unijne akty prawne od 1952 r., są dostępne we wszystkich językach urzędowych UE w portalu EUR-Lex: <http://eur-lex.europa.eu>.

Portal Otwartych Danych UE

Unijny portal otwartych danych (<http://data.europa.eu/euodp/pl>) umożliwia dostęp do zbiorów danych pochodzących z instytucji i innych organów UE. Dane można pobierać i wykorzystywać bezpłatnie, zarówno do celów komercyjnych, jak i niekomercyjnych.

Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) to trójstronna agencja Unii Europejskiej utworzona w 1975 r. Jej rolą jest zapewnienie wiedzy w dziedzinie polityki społecznej, polityki zatrudnienia i polityki zatrudnienia zgodnie z rozporządzeniem (UE) 2019/127.



Urząd Publikacji
Unii Europejskiej