



Foundation Findings

Darba izvēle pēc 50 gadu vecuma

3 Trešā Eiropas dzīves kvalitātes apsekojuma (EQLS)
politisks pārskats



Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds

**Atsaucoties uz šo ziņojumu, lūdzam izmantot šādu formulējumu:
Eurofound (2014), “*Work preferences after 50*” (“Darba izvēle pēc 50 gadu vecuma”),
Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga.**

Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds (*Eurofound*) ir trīspusēja Eiropas Savienības aģentūra, kuras uzdevums ir nodrošināt zināšanas sociālajā politikā un ar darbu saistītajā politikā. *Eurofound* ir dibināts 1975. gadā ar Padomes Regulu (EEK) Nr. 1365/75, lai sekmētu labāku dzīves un darba apstākļu plānošanu un izveidi Eiropā.

© Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds, 2014.

Pieteikumi par tulkošanas un reproducēšanas tiesībām jāsūta Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonda direktoram uz adresi:

Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland.

Tālrunis: (+353 1) 204 31 00

e-pasts: information@eurofound.europa.eu

tīmekļa vietne: www.eurofound.europa.eu

***EQLS* politiskie pārskati**

Šajā politiskajā pārskatā ir aplūkoti *Eurofound* Eiropas dzīves kvalitātes apsekojuma (*EQLS*) secinājumi par konkrētu tematu, kas ir īpaši interesants, raugoties no politikas perspektīvas. Pārskatā ir apkopoti šā apsekojuma datu analīzes rezultāti un citu *Eurofound* projektu dati, lai formulētu vairākas politikas norādes. Šajā politiskajā pārskatā galvenā uzmanība ir pievērsta nedēļas darba laika ilgumam, ko izvēlas 50 gadus veci un vecāki cilvēki. Pārskatu ir sagatavojuši *Hans Dubois* un *Robert Anderson*.

Ja vēlaties iegūt plašāku informāciju, sazinieties ar *Hans Dubois*: hdu@eurofound.europa.eu.



Politikas konteksts



Pamatinformācija

2012. gadā 50 gadus vecu un vecāku cilvēku skaits ES bija palielinājies līdz 190 miljoniem salīdzinājumā ar 178 miljoniem iepriekš, 2007. gadā. Tajā pašā laikposmā 50+ gadus vecu cilvēku īpatsvars bija pieaudzis no 35 % līdz 37 %. Šis pieaugums atspoguļo faktu, ka eiropieši dzīvo ilgāk, un tas ir ievērojams sociāls sasniegums. Cilvēkiem, kas sasnieguši 50 gadu vecumu, ir bagāta pieredze, un viņi dod labumu sabiedrībai daudzos veidos, tostarp veicot apmaksātu darbu, neformālu aprūpi un brīvprātīgu darbu. Tomēr jo īpaši dalībvalstīs, kas ir pievienojušās ES kopš 2004. gada, 50 gadus veci un vecāki cilvēki var atrasties neaizsargātā situācijā, – tas galvenokārt attiecas uz veselības aprūpes pieejamību, mājokļa kvalitāti un materiālo nenodrošinātību.

Politikas izaicinājumi un problēmas

Darbaspēka sastāvā vairāk gados vecāku cilvēku

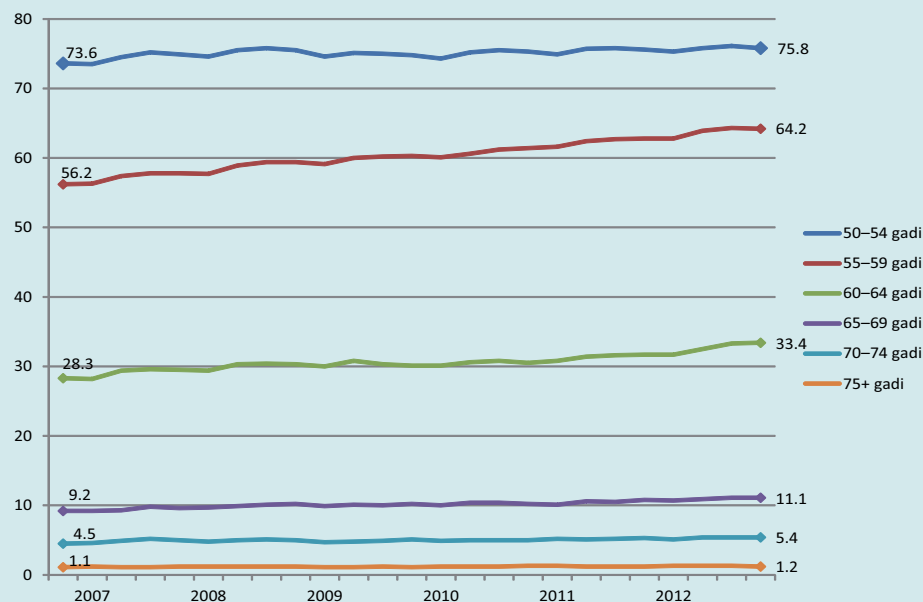
Darba dzīves paildzināšana un gados vecāku darba ņēmēju nodarbinātības līmeņa paaugstināšana gandrīz 20 gadus ir bijušas skaidras ES politikas prioritātes. Eiropadome 2010. gadā pieņēma stratēģiju “Eiropa 2020”, kurā ir izvirzīts mērķis līdz 2020. gadam paaugstināt 20–64 gadus vecu eiropiešu kopējo

nodarbinātības līmeni no 69 % līdz 75 %. Viens no galvenajiem aspektiem ceļā uz šo mērķi ir gados vecāku cilvēku lielāka daļa darba tirgū vienlaikus ar jauniešiem, cilvēkiem ar zemu profesionālo prasmju līmeni un migrantiem.

Nodarbinātības līmeņa paaugstināšana gados vecāku cilvēku vidū tiek uzskatīta par svarīgu trīs galveno iemeslu dēļ. Pirmkārt, nodarbinātības līmenis šajā grupā ir zemāks nekā citās vecuma grupās, tāpēc pastāv ievērojams tā paaugstināšanas potenciāls. Otrkārt, ņemot vērā, ka Eiropas sabiedrība noveco, ir paredzams, ka šīs vecuma grupas īpatsvars darbaspējīgā vecuma iedzīvotāju vidū palielināsies: ja šo cilvēku daļa darba tirgū paliktu pašreizējā līmenī, kopējais nodarbinātības līmenis pazeminātos. Treškārt, ilgtermiņa politikas mērķim paildzināt darba dzīvi ir divējāds nolūks, proti, panākt, lai gados vecāku cilvēku darba pieredze dotu labumu sabiedrībai un lai gados vecāki cilvēki varētu palīdzēt nodrošināt pensiju sistēmu stabilitāti. Ilgāka darba dzīve turklāt varētu atbilst dažu cilvēku vēlmēm.

Pēdējo gadu laikā nodarbinātības līmenis gados vecāku cilvēku vidū, jo īpaši 55–59 un 60–64 gadu vecuma grupā, faktiski ir palielinājies (1. attēls). Šis kāpums ir īpaši pārsteidzošs, ņemot vērā neseno krīzi. Daļēji to var skaidrot ar faktu, ka vairākas dalībvalstis neatbalsta priekšlaicīgu pensionēšanos un paaugstina pensijas vecumu.

1. attēls. Nodarbinātības līmenis 50+ gadus vecu cilvēku vidū 2006.–2012. gadā sadalījumā pa vecuma grupām, ES 28 (%)



Piezīme. Salīdzināmi dati pieejami par 2006. – 2012. gadu (ceturtajiem ceturkšņiem). Pirmie un pēdējie datu punkti ir marķēti.
Avots: izmantoti Eurostat tiešsaistes datubāzē pieejamie darbaspēka apsekojuma (DSA) dati.

Turklāt cilvēki no vecuma kohortām ar lielāku dalību darba tirgū, jo īpaši sievietes, pārvietojas uz nākamo vecuma kohortu.

Pensijas vecuma palielināšana nenozīmē, ka visi darba ņēmēji pamet darba tirgu lielākā vecumā. Daudzi darba ņēmēji, jo īpaši zemas un vidējas kvalifikācijas fiziska darba strādnieki, var nebūt spējīgi turpināt darbu tajos pašos apstākļos jau krietni pirms pensionēšanās vecuma: vidēji aptuveni trešdaļa Eiropas darba ņēmēju uzskata, ka 60 gadu vecumā nespēs veikt pašreizējo darbu. Dažās dalībvalstīs šis rādītājs ir īpaši augsts, piemēram, Slovēnijā 57 % (*Eurofound, 2012a*). No vienas puses, pensijas vecuma paaugstināšana vienlaikus ar priekšlaicīgas pensionēšanās neatbalstīšanu var negatīvi ietekmēt tādu cilvēku dzīves kvalitāti, kuri varētu izvēlēties beigt profesionālo darbību, jo īpaši, ja viņu darba apstākļi rada spiedi. No otras puses, arī bez šiem politikas pasākumiem daži cilvēki varētu vēlēties strādāt ilgāk par valsts noteikto pensijas vecumu. Labāka izpratne par 50+ gadus vecu cilvēku (tiklab

nodarbinātu, kā pašlaik nestrādājošu) darba izvēli var palīdzēt apzināt veidus, kā paaugstināt vecumu, kurā cilvēki beidz profesionālo darbību, un sekmēt sociālās drošības sistēmu stabilitāti, negatīvi neietekmējot gados vecāku cilvēku dzīves kvalitāti.

Krīzes ietekme

Nodarbinātības līmenis 50 gadus vecu un vecāku cilvēku vidū krīzes laikā ir paaugstinājies vai palicis nemainīgs. Tomēr daudzi 50+ gadus veci cilvēki ir cietuši no krīzes. Piemēram, daži pensionāri ir piedzīvojuši izmantojamā ienākuma samazinājumu pensiju apcirpšanas vai cenu pieauguma dēļ, kas daļēji radies, kāpjot energoresursu cenām un valdību budžeta līdzsvarošanas pasākumu rezultātā sašaurinoties publiski finansētiem pakalpojumiem. Krīzes laikā vērojams gados vecāku cilvēku nodarbinātības līmeņa pieaugums daļēji varētu atspoguļot faktu, ka šiem cilvēkiem ir nepieciešami papildu ienākumi, lai savilkto galus (*Eurofound, 2012b*).



Dažām 50+ gadus vecu nodarbinātu cilvēku grupām ir nācies samierināties ar saīsinātu darba laiku vai samazinātu algu. Daži cilvēki ir zaudējuši darbu vai bijuši spiesti doties pensijā. Jāievēro, ka 50+ gadus vecu cilvēku nodarbinātības pieauguma rādītāji ir vidējie dati un dažās apakšgrupās nodarbinātības līmenis faktiski ir krities. Piemēram, vidējie nodarbinātības rādītāji 50 gadus vecu un vecāku vīriešu vidū ir palielinājušies par vienu procentpunktu, bet tādu vīriešu vidū, kas nav ieguvuši vairāk par zemākā līmeņa vidējo izglītību, nodarbinātības rādītāji ir kritušies par 2,6 procentpunktiem.

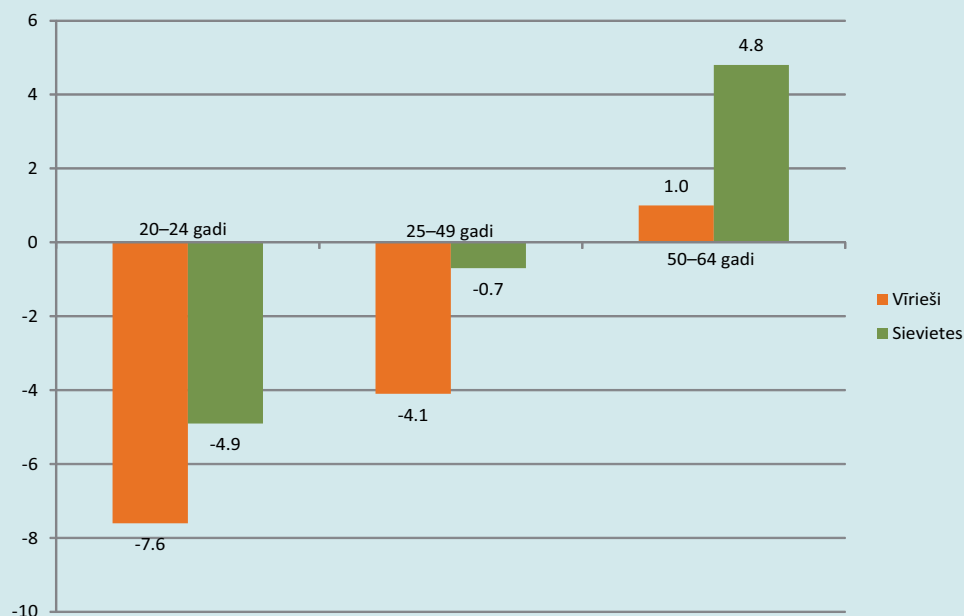
Vienlaikus ar 50–64 gadus vecu cilvēku nodarbinātības līmeņa kāpumu šajā vecuma grupā ir paaugstinājies arī bezdarba līmenis, proti, no 5,5% 2007. gadā līdz 7,4% 2012. gadā. Šis šķietamais paradokss ir skaidrojams ar gados vecāku cilvēku, jo īpaši sieviešu, īpatsvara pieaugumu darba tirgū. Lai gan bezdarba līmenis un tā pieaugums šajā vecuma grupā ir mazāks nekā gados jaunāku cilvēku vidū, tas jāuztver

nopietni, ņemot vērā, ka 50 gadus veciem un vecākiem bezdarbniekiem ir samērā mazas izredzes atrast darbu (*Eurofound, 2012c*).

Sieviešu nodarbinātības līmenis

Laikposmā no 2007. līdz 2012. gadam ir palielinājušies galvenokārt gados vecāku sieviešu nodarbinātība, proti, nodarbinātības līmenis 50–64 gadus vecu sieviešu vidū ir kāpis par 4,8 procentpunktiem. Gados jaunāku sieviešu nodarbinātības līmenis ir krities, bet mazāk salīdzinājumā ar vīriešiem (2. attēls). Tomēr tas drīzāk atspoguļo to kohortu novecošanu, kurās sieviešu dalība darba tirgū ir bijusi lielāka, nevis faktu, ka sievietes vēlīnākā vecumā ir atradušas darbu. Lielākam skaitam sieviešu darba tirgū meklējot darbu, bezdarba līmenis 50–64 gadus vecu sieviešu vidū faktiski ir pieaudzis par 1,2 procentpunktiem – no 5,8% 2007. gadā līdz 7% 2012. gadā. Tas ir salīdzināms ar 2,5 procentpunktu pieaugumu vīriešu vidū (no 5,3% līdz 7,8%).

2. attēls. Nodarbinātības līmeņa izmaiņas 2007.–2012. gadā sadalījumā pa vecuma grupām, ES 28 (procentpunkti)



Avots: izmantoti 2013. gada oktobrī lejupielādēti Eurostat tiešsaistes datubāzes DSA dati.

Aprūpes pienākumi

50+ gadus veci cilvēki bieži rūpējas par partneriem vai vecākiem, kam ir veselības problēmas vai invaliditāte. Veicinot ilgāku darba dzīvi, jārēķinās ar to, ka gados vecāki aprūpētāji, kas strādā, iespējams, nevarēs veltīt aprūpei tik daudz laika, cik vēlētos. Samazinoties neformālas aprūpes apjomam, var pieaugt pieprasījums pēc formālas aprūpes, kas nozīmētu lielākus publiskos izdevumus un potenciāli zemāku aprūpējamo personu dzīves kvalitāti. Protams, jāņem vērā, ka aprūpes pienākumi jau sākotnēji var apgrūtināt 50 gadus vecu un vecāku cilvēku palikšanu vai stāšanos darba attiecībās.

Brīvprātīgais darbs un mājsaimniecības darbi

Cilvēki, kas sasnieguši 50 gadu vecumu, dod ievērojamu labumu sabiedrībai, arī veicot brīvprātīgo darbu un mājsaimniecības darbus. Lai gan šim ieguldījumam ir liela ekonomiska vērtība, politiskajās debatēs tas bieži paliek nepamanīts. Personas, kas rūpējas par mājsaimniecību, un brīvprātīgā darba veicēji tāpat kā aprūpētāji var justies mazāk novērtēti, ja ievērojams politisks uzsvars tiek likts uz apmaksātu darbu: centieni 50+ gadus vecu cilvēku vidū palielināt apmaksāta darba īpatsvaru var mazināt šo cilvēku iesaistīšanos neapmaksātā darbā.



Būtiskākie secinājumi

- Nodarbinātības līmenis 50+ gadus vecu cilvēku vidū krīzes laikā ir paaugstinājies. Darba tirgū palielinoties 50 gadus vecu un vecāku cilvēku (jo īpaši sieviešu) īpatsvaram, vienlaikus ir kāpis arī bezdarba līmenis.
- Starp 50+ gadus veciem cilvēkiem nodarbinātības līmenis visvairāk ir krities mazkvalificētu vīriešu vidū.
- Strādāt vēlas visu vecumu bezdarbnieki. Tomēr 50+ gadus veci bezdarbnieki, kas var savilkt galus, izvēlētos ievērojami īsāku darba nedēļu nekā tie, kas var savilkt galus ar grūtībām, – jaunākās vecuma grupās šī atšķirība nav konstatēta.
- Aptuveni puse nenodarbinātu pensionāru apgalvo, ka vēlētos strādāt, bieži nepilnas slodzes darbu. Šādu cilvēku īpatsvars ir lielāks starp gados jaunākiem, augsti izglītotiem pensionāriem ar labu veselību un darba pieredzi.
- Šķiet, ka 50+ gadus vecu cilvēku partneri neiebilst pret to, ka 50+ gadus veci cilvēki – tiklab nodarbināti, kā nenodarbināti – vēlas strādāt.
- ES 28 valstīs 45 % no 50+ gadus veciem cilvēkiem, kas ir nodarbināti, vēlētos darbā pavadīt mazāk stundu.
- Vairāk nekā puse (56 %) brīvprātīgo, kas nestrādā apmaksātu darbu, ir apmierināti ar brīvprātīgajam darbam veltīto laiku, taču vēlētos pavadīt vairāk laika apmaksātā darbā, savukārt 10 % nodarbināto pensionāru, kas brīvprātīgajam darbam vēlētos veltīt mazāk laika, vēlētos arī par vidēji septiņām stundām saīsināt apmaksātā darba ilgumu.
- Ceturtā daļa no visiem 50 gadus veciem un vecākiem cilvēkiem, kas ir nodarbināti, vēlētos vairāk iesaistīties brīvprātīgā darbā. Viņi arī vēlētos par piecām stundām nedēļā saīsināt darbā pavadāmo laiku.
- Plaša starp vēlamu un faktisko darba stundu skaitu visās ES dalībvalstīs palielinās, palielinoties cilvēku vecumam.
- Neatkarīgi no ienākumu līmeņa īpaši apmierināti ar savu darbu ir nodarbināti 65 gadus veci un vecāki cilvēki.
- Gados vecāki cilvēki samērā bieži rūpējas par vecāka gadagājuma vai nespējīgiem radniekiem: ikdienas aprūpi nodrošina 7 % no 50+ gadus veciem cilvēkiem salīdzinājumā ar 5 % cilvēku, kas ir jaunāki par 50 gadiem. Gadījumos, kad šie cilvēki strādā un arī katru dienu rūpējas par vecāka gadagājuma vai nespējīgām personām, 21 % no viņiem norāda uz lielākām darba un privātās dzīves līdzsvara problēmām salīdzinājumā ar 16 % tādu cilvēku vidū, kuri pieskata bērnus vai mazbērnus.
- Nepilnas slodzes darbs palīdz panākt labāku darba un privātās dzīves līdzsvaru – šķiet, ka tas jo īpaši attiecas uz 50+ gadus veciem cilvēkiem. Tiklab nodarbināti, kā nenodarbināti 50+ gadus veci cilvēki biežāk dod priekšroku nepilnas slodzes darba modeļiem.



Jautājuma izpēte



Galvenie datu avoti

Eurofound apsekojumi

Šajā politiskajā pārskatā ir izmantoti galvenokārt rezultāti, kas iegūti 2011./2012. gadā veiktajā Eiropas dzīves kvalitātes apsekojumā (*EQLS*), kas ir liels reprezentatīvs 18 gadus vecu un vecāku ES dzīvojošu cilvēku apsekojums.

EQLS respondentiem vispirms jautā, cik stundu nedēļā viņi strādā apmaksātu darbu. Tad vaicā, cik stundu nedēļā viņi vēlētos strādāt, ja varētu brīvi izvēlēties, ņemot vērā nepieciešamību pelnīt iztiku. Šo skaitļu salīdzinājums ļauj secināt, vai cilvēki ir apmierināti ar pašreizējo darba stundu skaitu vai vēlas strādāt vairāk vai mazāk stundu. Šis apsekojums ir unikāls tādā ziņā, ka šie jautājumi tiek uzdoti tiklab nodarbinātiem, kā nenodarbinātiem cilvēkiem, un apsekojums ļauj saistīt darba izvēli ar svarīgiem dzīves kvalitātes aspektiem. Respondentiem ir jāatbild arī uz jautājumu par savu partneru darba stundu skaitu un par to, cik stundu ilgam partnera darbam respondenti dotu priekšroku. Darba izvēle neattiecas vienīgi uz darba stundu skaitu: *EQLS* ir iekļauts arī jautājums par respondentu apmierinātību ar pašreizējo darbu. *EQLS* tiek vākta arī informācija par apmaksātu darbu un

dažādiem neapmaksāta darba veidiem, kuros iesaistās daudzi 50 gadus veci un vecāki cilvēki, piemēram, aprūpes un brīvprātīgo darbu. Dati ietver skaitļus par faktisko iesaistīšanos šajās dažādajās darbībās, kā arī izvēli attiecībā uz darbu un līdzsvaru starp apmaksātu darbu un citiem dzīves aspektiem.

Vēl viens *Eurofound* Eiropas mēroga apsekojums, kas nodrošina bagātīgu informācijas klāstu par darba apstākļiem un izvēli, ir *Eurofound* Eiropas darba apstākļu apsekojums (*EWCS*), taču tā izlase aptver tikai nodarbinātus iedzīvotājus. Tāpēc tas nevar sniegt informāciju par apmaksātā darbā neiesaistītu cilvēku darba izvēli. Tas pats attiecas uz agrāk veikto *Eurofound* apsekojumu par 16–64 gadus vecu cilvēku darba laika izvēli 15 dalībvalstīs un Norvēģijā, jo arī šajā gadījumā analīze aptver tikai cilvēkus, kas strādā apmaksātu darbu (*Eurofound*, 2002).

Citi būtiski apsekojumi

Citi svarīgi apsekojumi, kuros tiek iegūti dati par 50+ gadus vecu cilvēku darba izvēli, ir apsekojums par veselību, novecošanu un pensionēšanos Eiropā (*Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe – SHARE*) un Eiropas sociālais apsekojums (*ESS*). *SHARE* ir apsekojums, kurā tiek



aptaujami tikai 50+ gadus veci cilvēki. Tas nav ES mēroga apsekojums, tomēr laika gaitā tajā ir piedalījušās arvien vairāk ES dalībvalstu, sākot ar 11 valstīm pirmajā kārtā 2004. gadā un beidzot ar 19 valstīm ceturtajā kārtā 2011. gadā. ESS ir apsekojums, kas kopš 2002. gada tiek veikts reizi divos gados un kurā tiek mērīta 15 gadus vecu un vecāku eiropiešu attieksme, uzskati un uzvedības modeļi. Laika gaitā šajā apsekojumā ar dažādiem izņēmumiem ir piedalījušās 19–24 no 28 ES dalībvalstīm.

Ja nav norādīts citādi, šeit ietvertās analīzes pamatā ir *EQLS* dati. Šajā politiskajā pārskatā daži rezultāti ir salīdzināti ar *EWCS*, *SHARE* un *ESS*, kā arī ar Eiropas Komisijas 2011. gada speciālā Eirobarometra moduļa “Aktīva novecošana” rezultātiem. Savukārt Eurostat darbaspēka apsekojums (*DSA*) un apsekojums par statistiku attiecībā uz ienākumiem un dzīves apstākļiem (*EU-SILC*) ir galvenie kontekstuālas darba tirgus un dzīves apstākļu statistikas avoti.

EQLS izlases lielums dažādās dalībvalstīs atšķiras, svārstoties no 1000 (Bulgārijā un Slovākijā) līdz 3055 (Vācijā) respondentiem. Tas ierobežo analīzes potenciālu dalībvalstīs, tāpēc analīze reizēm ir veikta EU 28 līmenī, lai gan starp valstīm pastāv atšķirības.

Nodarbinātība un darba izvēle

Nodarbinātības līmenis gados vecāku cilvēku vidū

Vairāk nekā trīs no katriem četriem (76 %) 50–54 gadus vecajiem cilvēkiem ES 28 valstīs strādā apmaksātu darbu (1. attēls, 4. lpp.). Nodarbināto īpatsvars ir nedaudz mazāks starp 55–59 gadus veciem cilvēkiem (64 %), bet 60 gadus vecu un vecāku cilvēku vidū strādājošo ir daudz mazāk: 60–64 gadu vecumā strādā viena trešdaļa (33 %) cilvēku. Nodarbinātības līmenis 65+ gadus vecu cilvēku vidū ir palielinājies vairāk nekā citās vecuma grupās, taču tas joprojām ir zemāks un nodarbinātība ir koncentrēta galvenokārt 65–69 gadus vecu cilvēku (no kuriem strādā aptuveni 11 %) jaunākajā kohortā. Nodarbināto skaits 70–74 gadus vecu un jo īpaši 75+ gadus vecu cilvēku grupā tikai nedaudz pārsniedz attiecīgi 5 % un 1 %.

Atšķirības starp valstīm

Starp dalībvalstīm pastāv lielas atšķirības. Visaugstākais nodarbinātības līmenis 50–64 gadu vecuma grupā 2012. gadā bija Zviedrijā (77 %), Vācijā (69 %) un Dānijā (68 %). Savukārt Maltā (42 %), Grieķijā (45 %) un Horvātijā (46 %) tas bija viszemākais. Kopš *EQLS* otrās kārtas 2007. gadā nodarbinātības līmenis šajā vecuma grupā visvairāk ir sarucis valstīs, ko īpaši smagi skāra krīze, – Grieķijā tas ir krities par gandrīz septiņiem, bet Īrijā par pieciem procentpunktiem. Vislielākais nodarbinātības līmeņa pieaugums 50–64 gadu vecuma grupā ir bijis Vācijā (kāpums par astoņiem procentpunktiem) un Luksemburgā (par septiņiem procentpunktiem).

Visaugstākais nodarbinātības līmenis 65–70 gadu vecuma grupā ir Igaunijā (26 %) un Rumānijā un Portugālē (abās aptuveni 22 %). Viszemākais tas ir Slovākijā (4 %) un Beļģijā un Spānijā (abās aptuveni 5 %). Vislielākais nodarbinātības līmeņa kāpums šajā vecuma grupā kopš 2007. gada ir bijis Zviedrijā (aptuveni pieci procentpunkti) un Vācijā (četri procentpunkti), bet vislielākais kritums Latvijā (par gandrīz astoņiem procentpunktiem) un Rumānijā (par sešiem procentpunktiem) (*Eurostat*, 2014).

Nodarbinātie cilvēki

Pašreizējais darba stundu skaits

Kopumā ES 28 valstīs 50+ gadus veci nodarbināti cilvēki nedēļā pavadā darbā tikpat daudz stundu kā gados jaunāki cilvēki. Taču to var teikt galvenokārt par lielo 50–64 gadus vecu cilvēku grupu, kuri nedēļā strādā vidēji 40 stundas (kāpums salīdzinājumā ar 39 stundām 2007. gadā). Cilvēki 65+ gadu vecuma grupā vidēji pavadā darbā mazāk laika: 36 stundas nedēļā (kritums salīdzinājumā ar 39 stundām 2007. gadā). Cilvēki 50+ gadu vecuma grupā samērā bieži strādā nepilnas slodzes darbu¹. Nepilnu slodzi jo īpaši un arvien biežāk izvēlas 65+ gadus veci cilvēki: no 2007. līdz 2011. gadam tādu cilvēku skaits, kuri šajā nodarbināto cilvēku grupā strādā nepilnas slodzes darbu, ir pieaudzis no 35 % līdz 38 %. Savukārt 50–64 gadus vecu cilvēku grupas jaunākajā kohortā nepilnas slodzes darba īpatsvars tajā pašā laikposmā ir samazinājies no 22 % līdz 20 %. Nepilnas slodzes darba samazinājums ir nedaudz lielāks par 50 gadiem

¹ Par nepilnas slodzes darbu šajā pārskatā uzskata 34 stundas nedēļā vai mazāk.

jaunāku darba ņēmēju vidū: no 20% līdz 17%. Šajā grupā nepilnas slodzes darbs jau iepriekš ir bijis mazāk izplatīts.

Vēlamais vidējais darba stundu skaits

Kad nodarbinātiem cilvēkiem jautā nevis par viņu faktisko, bet vēlamu darba stundu skaitu, ir vērojama konsekventa ar vecumu saistīta tendence. Vēlamais darba stundu skaits lēni, bet stabili samazinās no 37 stundām 18–24 gadu vecuma grupā līdz 35 stundām 50–64 gadu vecuma grupā. Nodarbināti 65 gadus veci un vecāki cilvēki vidēji vēlētos, lai darba nedēļa būtu samērā īsa, proti, 29 stundas. Turklāt plaša starp faktisko un vēlamu darba stundu skaitu līdz ar vecumu palielinās. Nodarbināti 18–24 gadus veci cilvēki vidēji strādā 38 stundas, bet (kā tikko minēts) vēlētos strādāt 37 stundas. Cilvēki vecumā no 25 līdz 49 gadiem strādā 40 stundas nedēļā, bet dotu priekšroku 36 stundu garai darba nedēļai. Vislielākā plaša starp faktisko un vēlamu darba stundu skaitu ir 50–64 gadus vecu cilvēku grupā (40 stundas salīdzinājumā ar 35 stundām) un jo īpaši 65+ gadus vecu cilvēku grupā (36 stundas salīdzinājumā ar 29 stundām).

Vēlamais darba laiks ES valstīs atšķiras (1. tabula). Taču bez izņēmuma visās dalībvalstīs 50+ gadus veci nodarbināti cilvēki – arī ievērojot viņu finansiālās vajadzības – vidēji vēlētos strādāt īsāku laiku. Piecās valstīs, proti, Rumānijā, Slovēnijā, Maltā, Lietuvā un Dānijā, faktiskais un vēlamais darba stundu skaits 50+ gadus vecu cilvēku grupā gandrīz sakrīt. Nīderlandē, Beļģijā un Francijā visu vecuma grupu nodarbināto cilvēku darba stundu skaits vistuvāk sakrīt ar vēlamu. Taču 50+ gadus vecu cilvēku grupā sakritība šajās valstīs, jo īpaši Francijā, nav tik tuva. Vairākumā valstu, kurās pašreizējais un vēlamais darba stundu skaits gandrīz sakrīt, vēlamais darba laiks ir samērā ilgs (38 stundas un vairāk), izņemot Dāniju, kur vēlamais darba laiks nav tik ilgs (35 stundas), bet faktiskais darba laiks ir samērā īss (38 stundas).

Visnelabvēlīgākajā situācijā atrodas darba ņēmēji Grieķijā, Polijā, Portugālē un Apvienotajā Karalistē, kur 50+ gadus veci nodarbināti cilvēki vidēji vēlētos strādāt vismaz par septiņām stundām nedēļā mazāk nekā pašlaik. Cilvēki 50+ gadu vecuma grupā Grieķijā, Polijā un Portugālē

vēlētos strādāt vairāk stundu nekā citās dalībvalstīs (38 stundas un vairāk), bet viņu darba laiks arī ir ilgāks nekā jebkurā citā valstī (45 stundas un vairāk). Apvienotajā Karalistē faktisko darba stundu skaits ir viens no mazākajiem, taču arī nodarbinātu cilvēku vēlamais darba stundu skaits ir zems. Šie novērojumi sakrīt ar neseno konstatējumu, ka kopumā lielāks nepilnas slodzes darba īpatsvars kādā valstī ir saistīts ar pilnslodzes darbinieku lielāku vēlēšanos samazināt darba stundu skaitu (*Wielers un citi, 2014*).

Priekšroka lielākam/mazākam darba stundu skaitam

50+ gadus veci nodarbināti cilvēki visās dalībvalstīs vidēji vēlētos stādāt īsāku laiku, tomēr vērā ņemams mazākums vēlētos strādāt vairāk. Aiz vidējiem rādītājiem slēpjas interesantas atšķirības.

Kā minēts iepriekš, piecas dalībvalstīs, kurās pašreizējais un vēlamais darba stundu skaits vidēji ir vistuvākais, ir Rumānija, Slovēnija, Malta, Lietuva un Dānija (sk. 1. tabulu). Taču daudz cilvēku šajās valstīs vēlas strādāt atšķirīgu stundu skaitu. Konkrēti, trijās no šīm valstīm daudz cilvēku vēlas strādāt vairāk stundu: 27% Rumānijā, 16% Maltā un 17% Lietuvā (salīdzinājumā ar vidēji 11% ES 28 valstīs).

Interesanti, ka pašreizējā un vēlamā darba stundu skaita tuva sakritība automātiski nenozīmē, ka daudzi darba ņēmēji vēlas strādāt tikpat daudz stundu, cik pašlaik. No piecām valstīm, kurās ir vislielākais tādu darba ņēmēju īpatsvars, kuri vēlas strādāt tikpat daudz stundu, cik pašlaik, tikai divas pieder pie valstīm, kurās vidējais vēlamais darba stundu skaits vistuvāk sakrīt ar vidējo faktisko stundu skaitu: Slovēnija (kur apmierināti ir 64% darba ņēmēju) un Dānija (55%). Pārējās trīs valstīs ir Horvātijā (61%), Luksemburgā (60%) un Bulgārijā (58%).

Interesanti atzīmēt, ka Austrijā vidēji cilvēki visbiežāk vēlētos strādāt tikpat daudz stundu, cik pašlaik (58%), taču tas neattiecas uz 50+ gadus veciem cilvēkiem (53%). Konkrēti, lielāka daļa šo gados vecāko darba ņēmēju vēlētos strādāt mazāk (39% salīdzinājumā ar 34%, kas ir Austrijas vidējais rādītājs).



1. tabula. Vidējais pašreizējais un vēlamais darba stundu skaits nedēļā 2011. gadā 50+ vecuma grupā, ES 28

	Pašreizējais	Vēlamais	Starpība	Cilvēki, kas vēlētos strādāt mazāk (%)	Cilvēki, kas vēlētos strādāt tikpat daudz stundu (%)	Cilvēki, kas vēlētos strādāt vairāk (%)
Rumānija	40	39	-1	28	46	27
Slovēnija	43	41	-2	27	64	8
Malta	41	39	-2	30	54	16
Lietuva	41	38	-3	36	47	17
Dānija	38	35	-3	39	55	6
Bulgārija	43	40	-4	31	58	11
Nīderlande	35	32	-4	39	47	15
Luksemburga	38	34	-4	33	60	6
Beļģija	40	36	-4	41	50	9
Slovākija	43	39	-4	45	47	8
Īrija	36	32	-4	45	39	17
Francija	38	34	-4	43	45	13
Latvija	41	37	-4	39	42	19
Estonia	41	37	-4	37	52	11
Vācija	39	35	-4	48	40	12
Zviedrija	38	34	-5	50	44	6
ES 28	40	34	-5	45	44	11
Ungārija	42	37	-5	47	42	11
Horvātija	45	40	-5	36	61	3
Austrija	43	37	-6	39	53	8
Kipra	40	34	-6	47	40	13
Somija	41	35	-6	47	47	6
Spānija	41	35	-6	50	43	7
Itālija	40	34	-6	50	40	10
Čehijas Republika	43	37	-6	53	40	7
Apvienotā Karaliste	36	29	-7	49	42	10
Polija	45	38	-7	38	49	13
Portugāle	46	38	-8	41	50	9
Grieķija	48	40	-8	45	40	15

Piezīme. Skaitļi attiecas tikai uz (apmaksātā darbā) nodarbinātiem cilvēkiem. EQLS 8. jaut. Ja Jūs varētu brīvi izvēlēties savu darba stundu skaitu, ņemot vērā nepieciešamību pelnīt iztiku, cik stundas nedēļā Jūs pašlaik vēlētos strādāt? Ja Jūs vispār nevēlētos strādāt, norādiet 0. Pašreizējo darba stundu skaitu iegūst, saskaitot atbildes uz 7. un 7.b jautājumu. 7. jaut. Cik stundas nedēļā Jūs vidēji strādājat savā pamatdarbā, ieskaitot apmaksātās un neapmaksātās virsstundas? 7.b jaut. Aptuveni cik stundas nedēļā Jūs strādājat šajā papildu darbā biznesā vai lauksaimniecībā? Norādiet, lūdzu, vidējo skaitli pēdējās 4 nedēļās.

Avots: izmantota EQLS mikrodatu analīze.

Apmierinātības līmenis

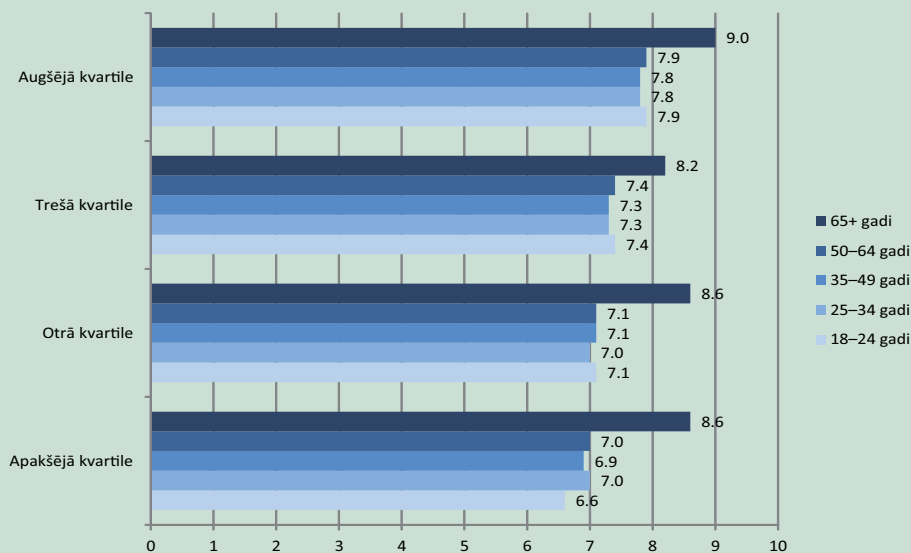
ES 28 valstīs 50 gadus veci un vecāki nodarbināti cilvēki, kas nedēļā vēlas strādāt tikpat daudz stundu, cik pašlaik, samērā bieži ir apmierināti ar savu darbu. Starp cilvēkiem, kurus apmierina viņu darba laika ilgums, ar savu darbu neapmierināts ir katrs divdesmitais (5%), skalā no 1 līdz 10 apmierinātību ar darbu vērtējot ar 4 punktiem vai zemāk. Savukārt starp cilvēkiem, kas vēlētos strādāt vairāk vai mazāk stundu, ar savu darbu neapmierinātu cilvēku īpatsvars ir divreiz lielāks – 10% starp cilvēkiem, kas vēlētos strādāt vairāk stundu, un 9% starp cilvēkiem, kas vēlētos strādāt mazāk stundu. Liela neatbilstība starp pašreizējo un vēlamo darba stundu skaitu pastāv tādu 50+ gadus vecu cilvēku vidū, kuri strādā ļoti ilgas stundas (58 stundas nedēļā), – viņi norāda, ka vēlas saīsināt darba nedēļu par vairāk nekā 20 stundām, un viņu apmierinātība ar darbu ir īpaši zema. Līdzīgs modelis ir vērojams gados jaunāku darba ņēmēju vidū: tie, kas vēlas strādāt

vairāk stundu, bieži (14% gadījumu) ir neapmierināti ar savu darbu.

Kopumā 50+ gadus veci cilvēki ir vairāk apmierināti ar savu darbu. Daļēji to var skaidrot ar faktu, ka šīs vecuma grupas cilvēkus biežāk nekā citus apmierina viņu darba stundu skaits (44% salīdzinājumā ar 41%). Viņi retāk vēlas strādāt vairāk stundu (11% salīdzinājumā ar 15%), bet apmēram tikpat bieži kā citi vēlas strādāt mazāk stundu (45% salīdzinājumā ar 44%).

Cilvēki, kas nopelna vairāk (un vidēji veic augstāk kvalificētu darbu), biežāk ir apmierināti ar darbu nekā cilvēki ar zemākiem ienākumiem. Tomēr visās ienākumu grupās dažādu vecuma grupu cilvēku apmierinātība ar darbu ir ļoti līdzīga (3. attēls). Taču ir viens izņēmums: visās māsajniecību ienākumu grupās visvairāk apmierināti ar savu darbu ir 65 gadus veci un vecāki (nodarbināti) cilvēki.

3. attēls. Apmierinātība ar pašreizējo darbu 2011. gadā sadalījumā pa ienākumu kvartilēm un vecuma grupām, ES 28



Piezīme. 40. jaut. Sakiet, lūdzu, cik apmierināts Jūs esat ar katru no sekojošiem faktoriem. Atbildot izmantojiet skalu no 1 līdz 10, kur 1 nozīmē, ka Jūs esat ļoti neapmierināts, un 10 nozīmē, ka esat ļoti apmierināts; b) Jūsu pašreizējais darbs.
Avots: izmantota EQLS mikrodatu analīze.



Strādājoši pensionāri

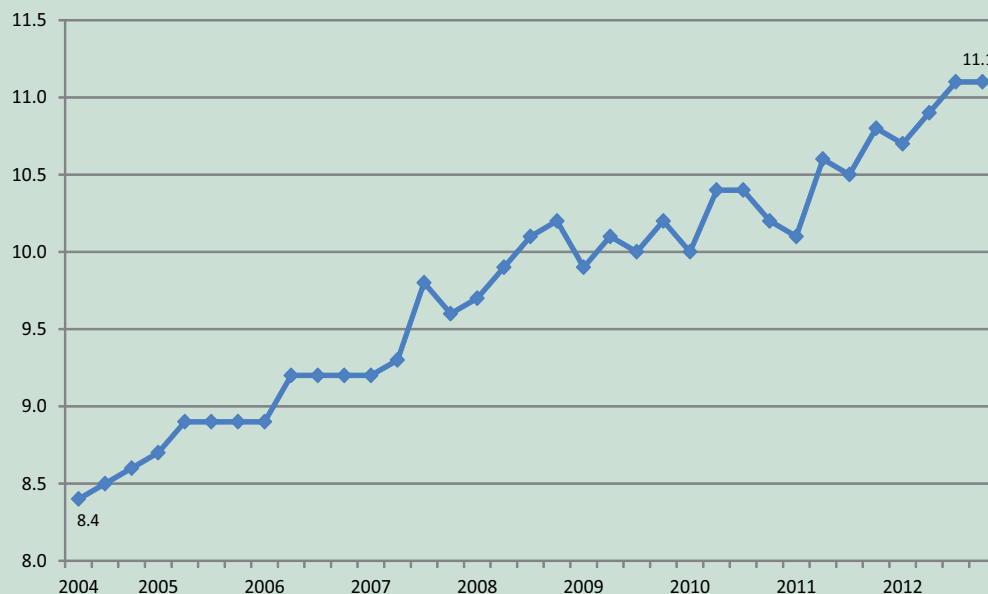
Likumā noteiktais pensionēšanās vecums dalībvalstīs atšķiras, tomēr gandrīz visiem 65 gadus veciem un vecākiem cilvēkiem ES 28 valstīs ir tiesības uz pensiju. Pašlaik ir nodarbināts vairāk nekā viens no katriem desmit 65–69 gadus veciem cilvēkiem, un šis rādītājs pēdējos desmit gados ir palielinājies (4. attēls). Nodarbinātības pieaugums 65+ gadu vecuma grupā ir īpaši atzīmējams, jo, ņemot vērā ienākumus no pensijas, varētu secināt, ka šai grupai ir mazāka vajadzība strādāt.

Lai gan šie skaitļi atspoguļo nodarbinātības līmeņa pieaugumu kopš 2007. gada, šķiet, ka tas drīzāk ir ilgtermiņa tendences turpinājums, nevis pēkšņi 65+ gadus vecu cilvēku nodarbinātības uzplūdi, cilvēkiem finanšu un ekonomikas krīzes rezultātā cenšoties savilkt galus (4. attēls). Šo viedokli

apstiprina EQLS dati. Ja gados vecāki cilvēki paliktu darba tirgū nevis tāpēc, ka to vēlas, bet vienīgi finansiālu apsvērumu dēļ, varētu gaidīt, ka viņi nebūs apmierināti ar savu darbu un labprātāk vēlēties nestrādāt. Taču šķiet, ka par lielāko daļu 65+ gadus vecu cilvēku var teikt tieši pretējo.

Ticams skaidrojums augstajai vidējai apmierinātībai ar darbu 65+ gadus vecu cilvēku vidū varētu būt tas, ka pēc 65 gadu vecuma sasniegšanas visticamāk turpina strādāt cilvēki, kas ir apmierināti ar savu darbu vai spēj pielāgot darbu savām vēlmēm. Protams, tā varētu būt tikai neliela daļa no 65+ gadus veciem cilvēkiem, kas ir īpaši apmierināti ar savu darbu un paaugstina vidējos rādītājus. Taču dati liecina, ka tā nav: ar darbu neapmierinātu cilvēku īpatsvars 65+ gadus vecu cilvēku vidū ir 8 %, kas ir tikai viena trešdaļa no īpatsvara jaunāku vecuma grupu vidū.

4. attēls. Nodarbinātības līmenis 65–69 gadu vecuma grupā, ES 28 (%)



Piezīme. Par 2004.–2006. gadu nav pieejami daži ceturkšņa dati, kas ir ekstrapolēti.

Avots: izmantoti Eurostat tiešsaistes datubāzē 2013. gada 21. septembrī pieejamie DSA dati.

2010. gada ESS dati kopumā apstiprina viedokli, ka finansiāli apsvērumi nav vienīgais iemesls, kāpēc lielākā daļa 50+ gadus vecu cilvēku sāk strādāt vai paliek darbā. Vidēji 49% no 15–49 gadus veciem nodarbinātiem cilvēkiem 22 no 28 dalībvalstīm, par kurām ESS sniedz datus, apgalvo, ka labprāt veiktu pašreizējo darbu arī tad, ja viņiem nevajadzētu naudu. Starp 50 gadus veciem un vecākiem cilvēkiem šis rādītājs palielinās: 50–64 gadu vecuma grupā līdz 52%, bet 65+ gadus vecu cilvēku vidū tas ir īpaši augsts (70%).

Nenodarbinātie cilvēki

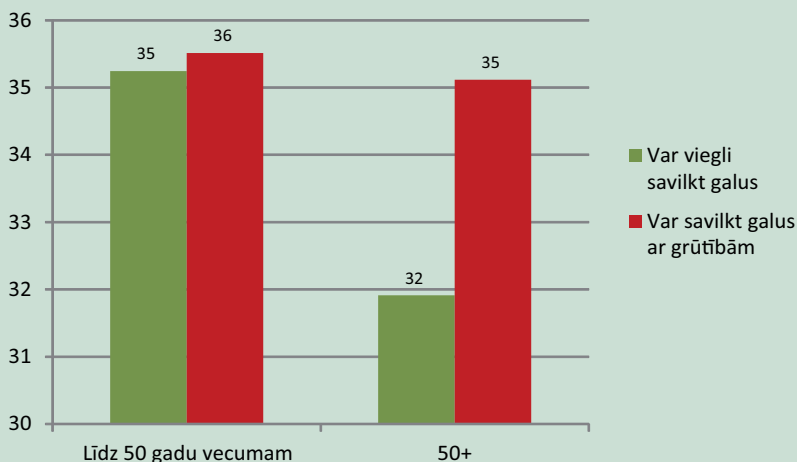
EQLS rezultāti liecina, ka ES 28 valstīs vairāk nekā viens no katriem četriem (26%) 50+ gadus veciem cilvēkiem ir nodarbināts apmaksātā darbā kā algots darbinieks vai pašnodarbinātais. Tomēr vairākums cilvēku šajā vecuma grupā ES 28 valstīs (58%) uzskata sevi par pensionētiem, bet 7% atzīst, ka rūpējas par mājāsaimniecību². Aptuveni katrs divdesmitais (5%) ir bezdarbnieks, bet 50–64 gadus vecu cilvēku grupas jaunākajā

kohortā šis skaitlis ir gandrīz divreiz lielāks (9%). Aptuveni 3% ir darbnespējīgi ilgstošas slimības vai invaliditātes dēļ, bet pārējie strādā (neapmaksātu darbu) ģimenes saimniecībā vai uzņēmumā, mācās vai ietilpst kategorijā “cits” (kopumā 1%).

Bezdarbnieku izvēle

Gandrīz visi bezdarbnieki (98%) apgalvo, ka gribētu strādāt vismaz dažas stundas nedēļā. Šis rādītājs attiecas arī uz katru piekto nenodarbināto personu, kas dzīvo mājāsaimniecībā, kuras var viegli savilkt galus, un ir nemainīgs visās vecuma grupās. Savukārt 50+ gadus vecu cilvēku vidū vēlēšanās strādāt svārstās atkarībā no tā, vai cilvēki var vai nevar viegli savilkt galus. Līdzīgi nenodarbinātiem citu vecuma grupu cilvēkiem 50+ gadus veci cilvēki vidēji vēlētos strādāt 34 stundas nedēļā. Taču 50+ gadus veci nenodarbināti cilvēki, kas var viegli savilkt galus, vidēji vēlētos strādāt 32 stundas nedēļā (5. attēls), t. i., mazāk nekā cilvēki, kas var savilkt galus ar grūtībām (35 stundas).

5. attēls. Darba stundu skaits nedēļā, ko izvēlētos nenodarbināti cilvēki, sadalījumā pēc grūtībām savilkt galus un vecuma, ES 28



Piezīme. 58. jaut. Mājāsaimniecībai var būt dažādi ienākumu avoti un vairāk kā viens ģimenes loceklis var dot savu ieguldījumu. Domājot par Jūsu mājāsaimniecības kopējo ikmēneša ienākumu, vai Jūsu ģimene var savilkt galus kopā?; 1. Ļoti viegli, 2. Viegli, 3. Samērā viegli, 4. Ar nelielām grūtībām, 5. Ar grūtībām, 6. Ar ļoti lielām grūtībām. Avots: izmantota EQLS mikrodatu analīze.

² Cilvēki, kas vienlaikus saņem pensiju un strādā, var uzskatīt sevi par pensionāriem. Taču veids, kādā EQLS respondentiem ir jāatbild uz jautājumu par to, kas vislabāk raksturo viņu situāciju, padara šādu iespējamību maz ticamu: aptaujas anketā “nodarbināts vai darba devējs / pašnodarbināts” un “pensionēts” ir savstarpēji izslēdzošas kategorijas.



Pensionāru izvēle

Gandrīz puse pensionāru (47 %) apgalvo, ka nav ieinteresēti strādāt apmaksātu darbu, bet nedaudz vairāk kā puse (53 %) vēlētos strādāt vismaz dažas stundas (6. attēls). Cilvēki, kas atzīst, ka viņu veselības stāvoklis ir slikts, retāk nekā vidēji norāda, ka vēlētos strādāt (48 %), savukārt cilvēki ar augstāko izglītības līmeni vēlas strādāt biežāk (58 %). Pensionēti vīrieši 50+ gadu vecuma grupā vēlas strādāt biežāk nekā sievietes (55 % salīdzinājumā ar 51 %). Sievietes biežāk nekā vīrieši dod priekšroku nepilnas slodzes darbam: 49 % sieviešu salīdzinājumā ar 33 % vīriešu. Nozīme ir arī vecumam: no 60–69 gadus veciem pensionāriem strādāt vēlas 56 %, savukārt starp 70–79 gadus veciem pensionāriem strādāt gribēšo īpatsvars ir 44 %. Vidēji gandrīz katrs desmitais 50+ gadus vecs pensionārs (4 % vīriešu un 12 % sieviešu) nekad nav strādājis apmaksātu darbu. No 50+ gadus veciem pensionāriem, kas nekad nav strādājuši apmaksātu darbu, 51 % vēlētos strādāt apmaksātu darbu, bet īpaši liels ir tādu cilvēku īpatsvars (53 %), kuri vēlētos strādāt nepilnas slodzes darbu.

Jāievēro, ka *EQLS* izlasē nav iekļauti cilvēki, kas atrodas aprūpes iestādēs, piemēram, slimnīcās un aprūpes namos, tāpēc tajā visticamāk ir pārmērīgi pārstāvēts 50+ gadus vecu iedzīvotāju veselīgākais segments. Tomēr šie *EQLS* rezultāti liecina, ka pensionāru vidū ir ievērojams apmaksāta darba veicēju potenciāls.

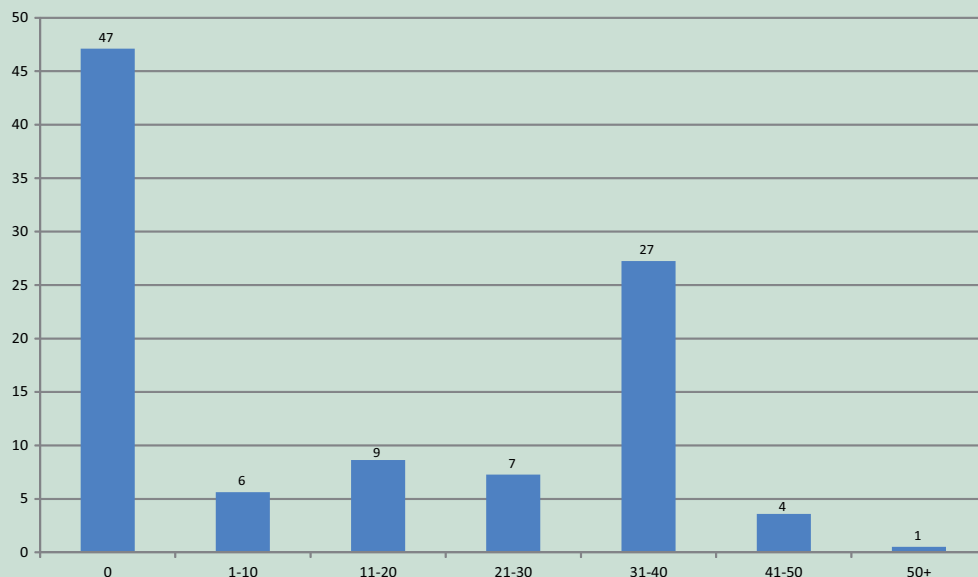
Kādi ir citu apsekojumu rezultāti? ESS 22 no 28 dalībvalstīm 65+ gadus veciem cilvēkiem jautāja, vai viņi priecātos par iespēju strādāt apmaksātu darbu arī tad, ja viņiem nebūtu vajadzīga nauda: 50 % atbildēja apstiprinoši. Šis rādītājs ir tikpat augsts 70 gadus vecu un vecāku cilvēku vidū. Tas lielos vilcienos apstiprina *EQLS* konstatēto potenciālo darba ņēmēju īpatsvaru un to, ka svarīga nozīme ir ar finansēm nesaistītai motivācijai.

2011. gadā veiktā Eirobarometra apsekojumā viena trešdaļa (33 %) visu vecumu cilvēku toreiz ES 27 valstīs apgalvoja, ka pēc pensionēšanās vecuma sasniegšanas vēlētos turpināt strādāt, – tā ir mazāka daļa, nekā konstatēts *EQLS* un *ESS*. Taču vidējais 33 % rādītājs palielinās līdz ar vecumu: 41 % no 55+ gadus veciem cilvēkiem saka, ka vēlētos turpināt strādāt ilgāk par pensionēšanās vecumu.

ESS pašreizējiem pensionāriem ir jāatbild arī uz jautājumu, vai viņi ir gribējuši doties pensijā vai būtu devuši priekšroku apmaksāta darba turpināšanai. Kopumā 70 % cilvēku 50+ gadu vecuma grupā saka, ka vēlējās doties pensijā tad, kad to izdarīja, bet 30 % atbild, ka būtu vēlējušies turpināt strādāt. Šie *ESS* konstatētie 30 % ir krietni mazāk, nekā *EQLS* tajās pašās valstīs konstatētais tādu pensionāru īpatsvars, kuri ir ieinteresēti strādāt vismaz dažas stundas nedēļā. Šķiet, ka tādu respondentu īpatsvars, kuri pašlaik vēlētos strādāt apmaksātu darbu, ir lielāks salīdzinājumā ar respondentiem, kas ir teikuši, ka pēc aiziešanas pensijā vēlas turpināt darbu. Tas liek domāt, ka dažiem pensionāriem, iespējams, ir bijis vajadzīgs darba pārtraukums, bet daži ir vēlējušies turpmāk strādāt citā intensitātē un cita satura darbu: piemēram, *EQLS* dati liecina, ka lielākā daļa pensionāru nevēlas strādāt pilnas slodzes darbu, proti, 22 % pensionāru ES 28 valstīs nedēļā vēlētos strādāt 30 stundas vai mazāk, bet 31 % vēlētos strādāt 31 stundu vai vairāk; tikai 19 % vēlētos strādāt 40 stundas vai vairāk.

Pensionāri, kuru māsaiņniecības var ar grūtībām savilkt galus, vēlas strādāt biežāk nekā tie, kuru māsaiņniecības var viegli savilkt galus (58 % salīdzinājumā ar 50 %). Pensionāri no māsaiņniecībām, kas var ar grūtībām savilkt galus, arī biežāk vēlas strādāt vairāk stundu nekā pensionāri no māsaiņniecībām, kas var viegli savilkt galus: kopumā 35 % saka, ka nedēļā vēlētos strādāt 31 stundu vai vairāk, salīdzinājumā ar 29 % no tiem, kas var viegli savilkt galus.

6. attēls. Pensionāri, kas vēlētos strādāt noteiktu stundu skaitu nedēļā, ES 28 (%)



EQLS 8. jaut. Ja Jūs varētu brīvi izvēlēties savu darba stundu skaitu, ņemot vērā nepieciešamību pelnīt iztiku, cik stundas nedēļā Jūs pašlaik vēlētos strādāt? Ja Jūs vispār nevēlētos strādāt, norādiet 0. Pašreizējo darba stundu skaitu iegūst, saskaitot atbildes uz 7. un 7.b jautājumu. 7. jaut. Cik stundas nedēļā Jūs vidēji strādājat savā pamatdarbā, ieskaitot apmaksātās un neapmaksātās virsstundas? 7.b jaut. Aptuveni cik stundas nedēļā Jūs strādājat šajā papildu darbā biznesā vai lauksaimniecībā? Norādiet, lūdzu, vidējo skaitli pēdējās 4 nedēļās.

Avots: izmantota EQLS mikrodatu analīze.

Partneru darba izvēle

Pētnieki kopumā piekrīt, ka pāri izvēlas doties pensijā vienlaikus, – lielā mērā tāpēc, ka pensijas vecumu ir iespējams labāk izbaudīt kopā ar partneri (*Schellenberg* un *Ostrovsky*, 2008). Tomēr līdz šim pierādījumi bieži ir bijuši netieši, drīzāk iegūti, novērojot attieksmi pret pensionēšanos, nevis izvaicājot cilvēkus par viņu izvēli. EQLS respondentiem jautā, cik stundu nedēļā viņu partneri strādā un cik stundu garai partneru darba nedēļai cilvēki dotu priekšroku. Šīs izvēles analīzes rezultāti liek izdarīt samērā atšķirīgus secinājumus.

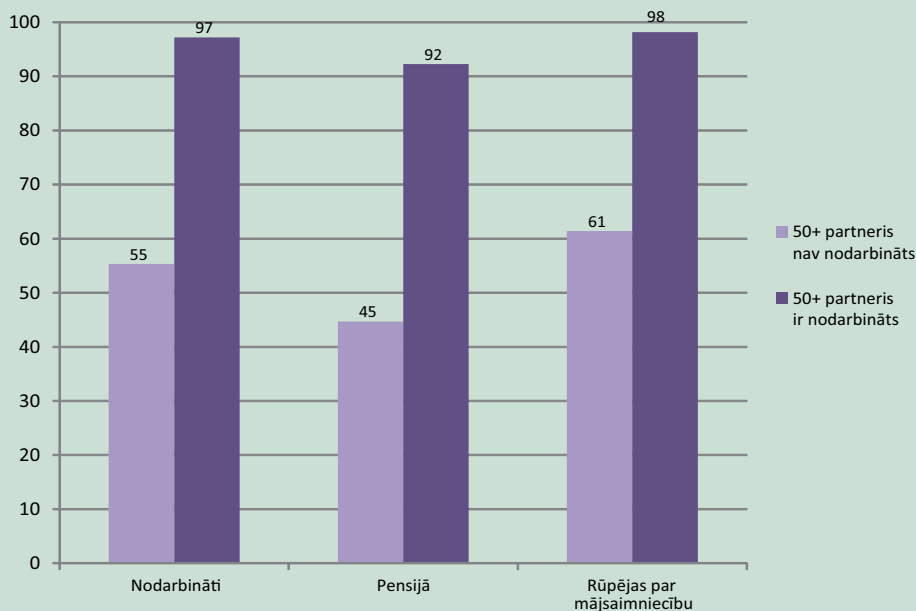
ES 28 valstīs aptuveni puse (53%) no visiem 50+ gadus vecajiem cilvēkiem dzīvo ar partneri. Šajā analīzē uzmanība ir pievērsta tikai 50 gadus veciem un vecākiem partneriem neatkarīgi no respondentu vecuma.

Ja partneris ir nodarbināts, respondenti gandrīz vienmēr ir priecīgi, ka partneris strādā, jo īpaši tad, ja respondenti paši ir nodarbināti (šādos gadījumos 97% atzinīgi vērtē to, ka viņu partneri strādā) vai rūpējas par mājsaimniecību (98%). Respondenti, kas ir pensijā, nedaudz biežāk saka, ka vēlētos, lai partneris nav nodarbināts; tomēr arī 92% pensionētu respondentu ir priecīgi, ja partneris strādā vismaz dažas stundas (7. attēls).

Savukārt situācija, kad partneris nav nodarbināts, respondentus priecē mazāk: 61% respondentu, kas rūpējas par mājsaimniecību (gandrīz visas sievietes), vēlētos, lai viņu partneris strādātu. No cilvēkiem, kuri ir nodarbināti un kuriem ir partneris, kas nav nodarbināts, vairāk nekā puse (55%) vēlētos, lai partneris strādā. Lielākā daļa pensionēto respondentu ir apmierināti, ka viņu partneri nav nodarbināti, bet 45% saka, ka vēlētos, lai partneris strādā vismaz dažas stundas.



7. attēls. Cilvēki, kas vēlētos, lai viņu 50+ gadus vecie partneri strādā, ES 28



Piezīme. 9. jaut. Jūs minējāt, ka Jūsu partneris dzīvo šajā mājsaimniecībā. Cik stundas nedēļā Jūsu partneris parasti strādā, ieskaitot gan apmaksātu, gan neapmaksātu virsstundu darbu? 10. jaut. Cik stundu garai Jūsu partnera darba nedēļai Jūs dotu priekšroku? (Respondenti varēja atbildēt "0".)

Avots: izmantota EQLS mikrodatu analīze.

Aina mainās, ja lūkojamies tālāk par vēlamo nodarbinātības statusu un pievēršamies vēlamajam darba stundu skaitam. Respondenti, kurus apmierina viņu pašu nodarbinātības statuss, vēlētos, lai viņu (strādājošie) partneri nedēļā strādā vidēji par četrām stundām mazāk. Respondenti, kas gribētu, lai viņu nestrādājošie partneri sāktu strādāt apmaksātu darbu, vēlētos, lai partneri nedēļā vidēji strādā no 31 stundas (gadījumos, kad respondenti ir pensijā) līdz 35 stundām (gadījumos, kad respondenti rūpējas par mājsaimniecību). Daudz respondentu, kuru partneri nav nodarbināti, vēlētos, lai viņu partneri strādā tikai nepilnas slodzes darbu³. To vēlas 43 % pensionāru un 31 % nodarbinātu respondentu. Lielākā daļa respondentu, kas rūpējas par mājsaimniecību, vēlētos, lai viņu partneri nedēļā strādā 35 stundas vai vairāk, un tikai 14 % grib, lai partneri strādātu nepilnas slodzes darbu.

EQLS dati nevar atspoguļot partneru vienošanos, jo jautājums tiek uzdots vienīgi respondentiem. Taču dati liecina, ka 50+ gadus vecu cilvēku partneri visbiežāk neiebilst pret 50+ gadus vecu cilvēku (tiklab nodarbinātu, kā nenodarbinātu) vēlēšanos strādāt.

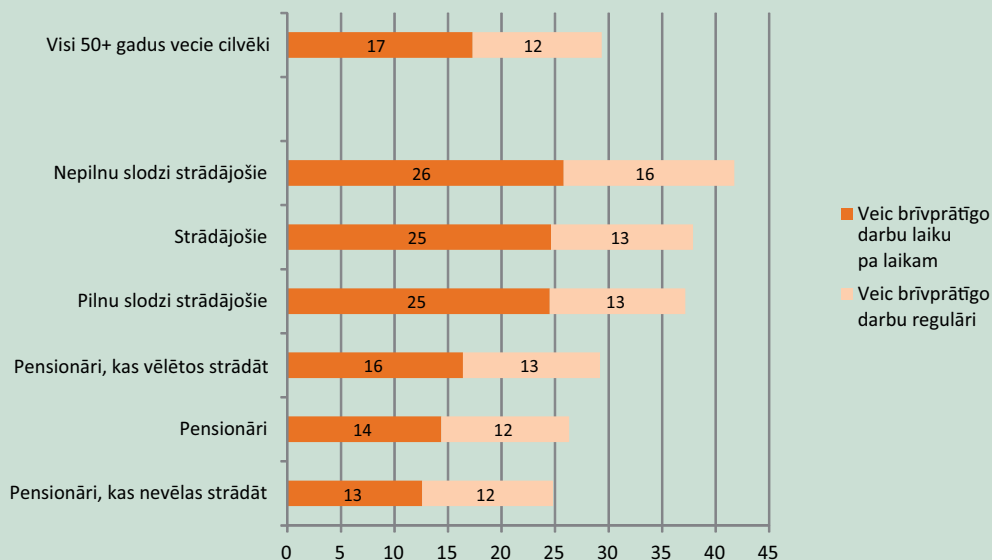
Brīvprātīgie un aprūpētāji

Brīvprātīgie

Ja pensionāriem, kas to vēlas, ir iespēja strādāt, viņiem atliek mazāk laika citām nodarbēm. Vai tas nozīmē, ka viņi velta mazāk laika brīvprātīgam darbam? EQLS dati liecina, ka 29 % no pensionāriem, kas vēlētos strādāt apmaksātu darbu, veic brīvprātīgo darbu, – 16 % laiku pa laikam, bet 13 % regulāri (8. attēls). Pensionāri, kas negrib strādāt apmaksātu darbu, retāk ir iesaistīti brīvprātīgā darbā (kopumā 25 %).

³ Par nepilnas slodzes darbu šajā pārskatā uzskata 34 stundas nedēļā vai mazāk.

8. attēls. 50+ gadus veci cilvēki, kas veic brīvprātīgo darbu, sadalījumā pēc nodarbinātības statusa un brīvprātīgā darba intensitātes, ES 28 (%)



Piezīmes. 22. jaut. Cik bieži Jūs veicāt neapmaksātu brīvprātīgo darbu šajās organizācijās pēdējo 12 mēnešu laikā?;
 a) Sabiedriskie un sociālie pakalpojumi (piemēram, organizācijas, kas palīdz veciem cilvēkiem, jauniešiem, invalīdiem vai citiem, kam nepieciešama palīdzība), b) Izglītības, kultūras, sporta vai profesionālās apvienības, c) Sociālās kustības (piemēram, vides, cilvēktiesību) vai labdarības (piemēram, līdzekļu vākšana, piedalīšanās kampaņās), d) Politiskās partijas, arodbiedrības, e) Citas brīvprātīgās organizācijas; 1. Katru nedēļu, 2. Katru mēnesi, 3. Retāk / Laiku pa laikam, 4. Nepiedalos. "Regulāri" ietver atbilstu kategorijas "Katru nedēļu" un "Katru mēnesi"; "Laiku pa laikam" nozīmē "Retāk / Laiku pa laikam" vismaz viena veida organizācijā.
 Avots: izmantota EQLS mikrodatu analīze.

Nodarbināti 50+ gadus veci cilvēki (pārsvarā jaunākajā kohortā) brīvprātīgu darbu veic biežāk – 38% procentos gadījumu –, taču atšķirība pārsvarā ir skaidrojama ar biežāku brīvprātīgā darba veikšanu laiku pa laikam (25%), nevis regulāru piedalīšanos brīvprātīgā darbā (13%). Brīvprātīgais darbs ir īpaši izplatīts nepilnas slodzes darbā nodarbinātu 50 gadus vecu un vecāku cilvēku vidū (brīvprātīgie ir 42%), liela daļa no viņiem brīvprātīgo darbu veic laiku pa laikam (26%), bet mazāka daļa regulāri (16%).

Vairākums (73%) 50+ gadus vecu cilvēku norāda, ka brīvprātīgajam darbam velta tik daudz laika, cik

vēlētos. Aptuveni 25% no nodarbinātiem 50+ gadus veciem cilvēkiem vēlētos brīvprātīgajam darbam veltīt vairāk laika, taču viņi arī gribētu nedēļā strādāt vidēji par piecām stundām mazāk. Šo cilvēku darbā un brīvprātīgajā darbā pavadītais laiks, iespējams, konkurē, taču viņu dzīves kvalitāte visticamāk iegūtu, ja zināma daļa no darbā pavadītā laika tiktu aizstāta ar brīvprātīgā darbā pavadītu laiku. Tie 10% no nodarbinātiem 50+ gadus veciem cilvēkiem, kas brīvprātīgajam darbam vēlētos veltīt mazāk laika, gribētu pavadīt mazāk laika arī apmaksātā darbā – vidēji par septiņām stundām mazāk.



Aprūpētāji

Daudzi 50+ gadus veci cilvēki dod labumu sabiedrībai, rūpējoties par bērniem un mazbērniem. Vai šie aprūpes pienākumi kavē viņu iesaistīšanos darbā? ES 28 valstīs 50 gadus veci un vecāki nodarbināti cilvēki, kas parasti ir jaunākajā vecuma kohortā, faktiski biežāk rūpējas par mazbērniem un bērniem (56 % sieviešu un 59 % vīriešu) nekā tāda paša vecuma pensionāri (50 % sieviešu un 49 % vīriešu). Šai gados jaunāko 50+ gadus vecu nodarbinātu cilvēku grupai arī biežāk ir bērni vai mazbērni, par kuriem jārūpējas. Un šie cilvēki ir iesaistīti bērnu aprūpē diezgan intensīvi: aptuveni 19 % no 50+ gadus veciem nodarbinātiem vīriešiem aprūpē savus bērnus vai mazbērņus vismaz vairākas reizes nedēļā, bet pensionāru vidū šādu vīriešu īpatsvars ir 20%. Sieviešu situācija ir pretēja: bērnu aprūpi nodrošina 29 % nodarbinātu un 21 % pensionētu sieviešu.

Palielinoties paredzamajam mūža ilgumam, 50+ gadus veci cilvēki bieži rūpējas arī par vecākiem vai radniekiem ar invaliditāti. Starp dalībvalstīm pastāv atšķirības, taču drīzāk aprūpes intensitātes, nevis biežuma ziņā: to cilvēku īpatsvars, kuri rūpējas par vecākiem, ES ir līdzīgs, bet valstīs, kur vecāka gadagājuma cilvēku publiskie aprūpes pakalpojumi ir mazāk pieejami, cilvēki neformāli aprūpei nedēļā velta vairāk stundu (*Herlofson un citi, 2011*). *EQLS* ir konstatēts, ka, salīdzinot ar bērnu un mazbērnu pieskatīšanu, 50+ gadus vecu cilvēku vidū rūpes par vecāka gadagājuma vai nespējīgiem radniekiem kopumā ir mazāk izplatītas un pastāv arī mazākas atšķirības starp dzimumiem. Tāpat kā bērnu aprūpi, arī vecāka gadagājuma vai nespējīgu radnieku aprūpi biežāk veic tieši 50+ gadus veci nodarbināti cilvēki: par radniekiem rūpējas attiecīgi 31 % un 36 % nodarbinātu vīriešu un sieviešu salīdzinājumā ar attiecīgi 16 % un 18 % nenodarbinātu vīriešu un sieviešu. Šī atšķirība paliek spēkā arī attiecībā uz

samērā biežu aprūpi: no nodarbinātiem vīriešiem un sievietēm attiecīgi 10 % un 14 % aprūpē radniekus vismaz vairākas reizes nedēļā salīdzinājumā ar nenodarbinātiem vīriešiem un sievietēm, kuru īpatsvars ir attiecīgi 7 % un 9%. Interesanti atzīmēt, ka atšķirības starp dzimumiem ir vairāk izteiktas nodarbinātu cilvēku vidū.

Salīdzinājumā ar gados jaunākiem cilvēkiem 50+ gadus veci cilvēki biežāk intensīvi rūpējas par vecāka gadagājuma vai nespējīgiem radniekiem: katru dienu to dara 7 % salīdzinājumā ar 5 % par 50 gadiem jaunāku cilvēku. Taču šie cilvēki retāk nodrošina bērnu vai mazbērnu ikdienas aprūpi: 15 % salīdzinājumā ar 37 % gados jaunāku cilvēku. Vecu cilvēku aprūpe šķiet biežāk saistīta ar darba un privātās dzīves līdzsvara problēmām nekā bērnu aprūpe: par darba un privātās dzīves līdzsvara konfliktu tiklab darbā, kā mājās sūdzas 21 % no cilvēkiem, kas ikdienā aprūpē vecāka gadagājuma vai nespējīgus radniekus, un 16 % no cilvēkiem, kas ikdienā rūpējas par bērniem.

Darba un privātās dzīves līdzsvara konfliktu 50+ gadus veci darbinieki kopumā izjūt retāk nekā gados jaunāki darbinieki (53 % salīdzinājumā ar 58 %). Tas zināmā mērā varētu būt tāpēc, ka salīdzinājumā ar gados jaunākiem cilvēkiem 50 gadus vecu un vecāku cilvēku vidū vairāk ir izplatīts nepilnas slodzes darbs. Uz darba un privātās dzīves līdzsvarošanas grūtībām norāda 50 % par 50 gadiem jaunāku nepilnas slodzes darbinieku, savukārt 50+ gadus vecu nepilnas slodzes darbinieku vidū šis rādītājs ir 41 %. Par darba un privātās dzīves līdzsvarošanas grūtībām ziņo vairāk 50+ gadus vecu nekā gados jaunāku pilnas slodzes darbinieku – 60 % salīdzinājumā ar 56 %. Šķiet, ka laba līdzsvara nodrošināšanā starp darbu un privāto dzīvi 50+ gadus vecu cilvēku vidū īpaši svarīga nozīme varētu būt nepilnas slodzes darbam.



Politikas norādes



Politikas veidotāji cenšas panākt, lai sociālās drošības sistēmas būtu atbilstošas un stabilas, motivējot cilvēkus ilgāk palikt darba tirgū. Svarīgi instrumenti šā mērķa sasniegšanai ir priekšlaicīgas pensionēšanās ierobežošana un pensijas vecuma paaugstināšana. Tomēr šie instrumenti ir efektīvi tikai līdz zināmai robežai – to apliecina fakts, ka dažas darba ņēmēju grupas pamet darba tirgu krietnu laiku pirms pensionēšanās vecuma sasniegšanas. Jauniegūtos datus par darba modeļiem un izvēli var izmantot, lai radītu papildinošus instrumentus, kas veicina ilgāku darba dzīvi, vienlaikus par politikas prioritāti atzīstot cilvēku dzīves kvalitāti.

Atbalstīt nepilnas slodzes darbu. Šajā politiskajā pārskatā iekļautie rezultāti liecina, ka atslēga uz garāku darba dzīvi ir apmierinātība ar darbu, un tas attiecas tiklab uz zemas, kā augstas kvalifikācijas profesijām. Viens no aspektiem, kas palielina daudzu gadu vecāku darba ņēmēju apmierinātību ar darbu, ir samazināts darba stundu skaits. Turklāt daudzi no tiem nenodarbinātajiem cilvēkiem, kuri vēlētos strādāt,

dod priekšroku nepilnas slodzes darbam. Pilnas slodzes darba vietā šie cilvēki drīzāk var izvēlēties vispār nestrādāt, jo parasti viņi strādā, nevis lai gūtu konkrētu finansiālu labumu, bet citu iemeslu dēļ. Ja politikas veidotāji vēlas, lai cilvēki ilgāk paliktu darbā, un grib panākt 50+ gadus vecu cilvēku atgriešanos darba tirgū, ir svarīgi atbalstīt dažādus nepilnas slodzes darba modeļus.

Individualizēt darba režīmu. Viens no galvenajiem šā politiskā pārskata secinājumiem liecina, ka 50+ gadus vecu cilvēku izvēle attiecībā uz darba laiku ir ļoti atšķirīga. Var paredzēt, ka daži svarīgi noteicoši faktori attiecībā uz apmierinātību ar darbu atklātu lielas atšķirības starp indivīdiem (piemēram, darba satura vai sākuma un beigu laika ziņā). Būtu jānoskaidro savstarpējās vēlmes, veicot individuālas pārrunas ar darba devējiem un ārējiem dalībniekiem (piemēram, nodarbinātības aģentūrām), lai apzinātu individuālo izvēli un sekmētu darba ņēmēju un viņu darba apstākļu pielāgotu atbilstību. Tas var palīdzēt uzlabot dzīves kvalitāti un paaugstināt darba motivāciju.



Atbalstīt aprūpi un nepilnas slodzes darbu.

Cilvēki 50+ gadu vecumā, kuri rūpējas par bērniem, mazbērniem vai nespējīgiem pieaugušajiem, bieži grib strādāt, bet parasti nevēlas uzņemties pilnas slodzes darbu. Viņi var uzņemties apmaksātu darbu tikai tad, ja to ir iespējams apvienot ar aprūpes pienākumiem. Darbs aprūpētājiem nodrošina daudz priekšrocību: nepilna laika apmaksāts darbs var palīdzēt šiem cilvēkiem savilkt galus, sniegt patiesu apmierinājumu, sekmēt viņu sociālo iekļaušanu, uzlabot dzīves kvalitāti un dot iespēju turpināt sniegt kvalitatīvu aprūpi.

Lai palīdzētu cilvēkiem, kas rūpējas par ģimenes locekļiem, valsts un darba devēji piedāvā dažādus atbalsta pasākumus, taču tie mēdz būt vairāk domāti tādu darba ņēmēju atbalstam, kuri nodrošina bērnu aprūpi, t. i., principā gados jaunākiem darbiniekiem. Atbalsts 50+ gadus veciem cilvēkiem, kas aprūpē partnerus vai vecāka gadagājuma ģimenes locekļus, parasti ir mazāk pieejams, lai gan cilvēki šādā situācijā bieži saskaras ar darba un citu dzīves aspektu līdzsvara problēmām. Paplašinot un radot atbalsta veidus, kas atvieglo šīs aprūpētāju grupas stāvokli, labumu gūtu pieaugošs sabiedrības segments un tiktu sekmēta ilgāka darba dzīve.

Pielāgot profesionālo lomu darba ņēmējam. Reiz dzīvē izdarīta karjeras izvēle ietekmē cilvēku turpmākās darba spējas un izvēli. Daudziem tas var nozīmēt darba turpināšanu jomā, kur šie cilvēki ir uzkrājuši pieredzi. Pētījumu rezultāti liecina, ka daudzi pensionāri būtu vēlējušies turpināt iepriekšējo darbu, taču citi labprāt mainītu nodarbošanos, piemēram, kļūtu par izaugsmes treneriem vai padomdevējiem. Šādu lomu atbalstīšana sekmētu 50+ gadus vecu cilvēku nodarbinātību, vienlaikus palīdzot integrēt darba tirgū gados jaunākus cilvēkus.

Radīt labvēlīgu vidi uzņēmējdarbībai. Ienākšana vai atkārtota ienākšana darba tirgū 50 gadus veciem un vecākiem cilvēkiem var būt īpaši sarežģīta. Viens no veidiem, kā motivēt cilvēkus strādāt ilgāk, ir radīt labvēlīgu vidi uzņēmējdarbībai. Šis darba veids ļauj cilvēkiem

pašiem veidot savus darba apstākļus (*Eurofound, 2012b*). Taču, lai sāktu uzņēmējdarbību, gados vecākiem darba ņēmējiem varētu būt vajadzīga apmācība un atbalsts.

Tāpat kā pasākumi, kas sekmē izaugsmes treneru un padomdevēju lomas, arī uzņēmējdarbības veicināšanas pasākumi ir samērā viegli īstenojami, jo abu veidu pasākumiem piemīt potenciāls integrēt darba tirgū gados jaunākus darba ņēmējus, attiecīgi mazinot prasmju deficītu un radot darba vietas. Tāpēc nav domājams, ka darba tirgū un sabiedrībā šie pasākumi varētu saskarties ar pretestību un tikt uztverti kā tādi, kas pastiprina konkurenci starp gados jaunākiem un vecākiem darba ņēmējiem.

Atvieglot darba iespējas cilvēkiem, kas vēlas strādāt pēc pensijas vecuma sasniegšanas.

Arvien vairāk cilvēku turpina strādāt pēc pensijas tiesību iegūšanas vecuma sasniegšanas. Šajā pārskatā sniegtie rezultāti apstiprina agrākus konstatējumus, ka vairākums no šiem cilvēkiem turpina strādāt ar tīri finansiālam vajadzībām nesaistītu apsvērumu dēļ (*Eurofound, 2012b*). Taču daudzi, kas cenšas palikt darbā, saskaras ar šķēršļiem, tādiem kā diskriminācija un stereotipi, administratīvi šķēršļi, pensiju un nodokļu regulējums, kā arī vispārējie darba tirgus apstākļi. *Eurofound* veiktā *EQLS* analīze, ko atbalsta ESS analīze, liecina, ka aptuveni puse pensionāru, kas nestrādā apmaksātu darbu, vēlētos strādāt. Turklāt strādāt visbiežāk grib cilvēki, kam ir vislabākās izredzes darba tirgū: personas ar labu veselību, augstu izglītības līmeni, no jaunākajām vecuma kohortām un ar iepriekšēju darba pieredzi. Ir vajadzīgi turpmāki pētījumi, lai noskaidrotu, kāda veida darbu šie pensionētie cilvēki vēlētos darīt un spētu uzņemties. Taču viņu skaits ir pārāk liels, lai politikas veidotāji to ignorētu, jo īpaši cenšoties vairot nodarbinātību, palielināt iemaksas sociālā nodrošinājuma sistēmās un uzlabot dzīves kvalitāti.

Ir svarīgi sekmēt nodarbinātību tā, lai labumu gūtu ikviens, – tiklab indivīdi, kā sabiedrība. Piemēram, viens no veidiem, kā motivēt cilvēkus turpināt strādāt pēc pensijas vecuma

sasniegšanas, ir dot viņiem iespēju atlikt pensijas saņemšanu vai saņemt daļēju pensiju ar izredzēm uz lielākiem maksājumiem nākotnē. Pirmkārt, tas palīdzētu mazināt nedeklarētu darbu, jo cilvēki būtu nepārprotami ieinteresēti deklarēt ienākumus. Otrkārt, pensiju saņemšanas atlikšana, nevis iespēja pelnīt naudu papildus pilnai pensijai, ļautu izvairīties no situācijas, kad pensionāri piekrīt ļoti zemei algai, iespējams, radot negodīgu konkurenci attiecībā pret gados jaunākiem darba ņēmējiem, kas nesaņem pensiju.

Veicināt brīvprātīgā darba iespējas. Šajā politiskajā pārskatā galvenā uzmanība ir pievērsta darba izvēlei, taču brīvprātīgais darbs ne vienmēr ir pretrunā ar cilvēku iesaistīšanos apmaksātā

darbā. Brīvprātīgais darbs sniedz cilvēkiem daudzās no tām pašām priekšrocībām, kuras rosina cilvēkus strādāt: tas cilvēkiem var palīdzēt saglabāt veselību un būt aktīviem, sociāli integrēties, dot labumu sabiedrībai un turpināt mācīties. Var gadīties, ka brīvprātīgā darba iespējas attiecīgās interešu jomās pastāv, bet pensionāri nezina, ka šādas iespējas viņiem ir pieejamas. Šādos gadījumos var palīdzēt labi strukturētas organizācijas un pieejamas datubāzes, kas palīdz apzināt brīvprātīgā darba iespējas. Būtu jāuzsver priekšrocības, ko brīvprātīgais darbs var sniegt indivīdiem un sabiedrībai, izsakot lielāku atzinību tiem, kas jau piedalās brīvprātīgo kustībā, un aicinot 50+ gadus vecus cilvēkus – arī tos, kas jau ir nodarbināti, – apsvērt iespēju iesaistīties brīvprātīgā darbā.



Papildinformācija

Visas Eurofound publikācijas ir pieejamas tīmekļa vietnē: www.eurofound.europa.eu.

Eurofound (1997), “*Combating age barriers in employment*” (“Ar vecumu saistītu nodarbinātības šķēršļu apkarošana”), Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga.

Eurofound (2002), “*Working time preferences in sixteen European countries*” (“Darba laika izvēle sešpadsmit Eiropas valstīs”), Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga.

Eurofound (2006), “*A guide to good practice in age management*” (“Rokasgrāmata par labu vecuma pārvaldības praksi”), Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga.

Eurofound (2008), “*Working conditions of an ageing workforce*” (“Novecojoša darbaspēka darba apstākļi”), Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga.

Eurofound (2011), “*Volunteering by older people in the EU*” (“Vecāka gadagājuma cilvēku pieteikšanās brīvprātīgā darbā ES”), Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga.

Eurofound (2012a), “*Sustainable work and the ageing workforce*” (“Ilgtspējīgs darbs un novecojošs darbaspēks”), Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga.

Eurofound (2012b), “*Income from work after retirement in the EU*” (“ES strādājošo ienākumi pēc pensionēšanās”), Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga.

Eurofound (2012c), “*Third European Quality of Life Survey – Quality of life in Europe: Impacts of the crisis*” (“Trešais Eiropas dzīves kvalitātes apsekojums – Dzīves kvalitāte Eiropā: krīzes ietekme”), Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga.

Eurofound (2013), “*The impacts of the crisis on access to healthcare services in the EU*” (“Krīzes ietekme uz piekļuvi veselības aprūpes pakalpojumiem ES”), Dublinā.

Eurofound (2014, drīzumā tiks publicēts), “*Demographic change and policies for the reconciliation of work and care*” (“Demogrāfiskas pārmaiņas un darba un aprūpes pienākumu saskaņošanas politika”).

Eiropas Komisija (2010), “Eiropa 2020 – stratēģija gudrai, ilgtspējīgai un integrējošai izaugsmei”, COM (2010) 2020 final, Brisele.

Eiropas Komisija (2011), Ziņojums par aktīvu novecošanu, speciālais Eirobarometrs 378, kārta EB76.2, Brisele.

Eiropas Komisija (2012), “Baltā grāmata. Atbilstīgu, drošu un noturīgu pensiju programma”, COM(2012) 55 final, Brisele.

Eiropas Komisija (2013), *Dati par demogrāfiju un sociālajām tendencēm – sociālās politikas loma integrācijā, nodarbinātībā un ekonomikā*, Brisele.

Eurostat (2014), Tiešsaistes datubāzes LFS dati. Iegūti 2014. gada martā.

Herlofson, K., Hagestad, G., Slagsvold, B. un Sørensen, A. M. (2011), *Intergenerational family responsibility and solidarity in Europe*, NOVA, Norvēģija.

Schellenberg, G. un Ostrovsky, Y. (2008), “Retiring together, or not”, *Perspectives on Labour and Income*, 9. sēj., Nr. 4, 5.–11. lpp.

Wielers, R., Munderlein, M. un Koster, F. (2014), “Part-time work and work hour preferences: An international comparison”, *European Sociological Review*, 30. sēj., Nr. 10, 76.–89. lpp.

“Demogrāfiskas pārmaiņas cita starpā var sekmīgi risināt arī ar pozitīva dzīvesgājuma pieeju, kurā uzmanība ir vērsta uz visām paaudzēm un it īpaši vecāka gadagājuma grupām piemītošo potenciālu. Ir jārīkojas, lai gan sievietēm, gan vīriešiem dotu iespēju turpināt būt aktīviem darba ņēmējiem, patērētājiem, apgādniekiem, brīvprātīgajiem un pilsoņiem un lai saglabātu paaudžu solidaritāti.”

Padomes deklarācija par Eiropas gadu aktīvai novecošanai un paaudžu solidaritātei (2012. gads) – turpmāka virzība

Briselē, 2012. gada 7. decembrī

Fonda secinājumi nodrošina attiecīgu pamatinformāciju un politikas norādes visiem dalībniekiem un ieinteresētajām personām, kas piedalās pašlaik notiekošajās Eiropas debatēs par sociālās politikas nākotni. Satura pamatā ir *Eurofound* pētniecība, un tas atspoguļo fonda neatkarīgo un trīspusējo struktūru.



**Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds
(Eurofound)**

*Wyattville Road
Loughlinstown
Dublin 18
Ireland*

Tālrunis: +353 1 204 31 00

E-pasts: information@eurofound.europa.eu

Tīmekļa vietne: www.eurofound.europa.eu