



Foundation Findings

Preferencje dotyczące pracy po 50. roku życia

3 Trzecie EQLS – zarys kierunków polityki



Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy

**Cytując niniejsze sprawozdanie, należy użyć następującego sformułowania:
Eurofound (2014), *Preferencje dotyczące pracy po 50. roku życia*,
Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.**

Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) jest trójstronną agencją Unii Europejskiej, której zadaniem jest dostarczanie wiedzy w dziedzinie polityki społecznej i związanej z zatrudnieniem. Eurofound ustanowiono w 1975 r. rozporządzeniem Rady (EWG) nr 1365/75 w celu wspomagania planowania i opracowywania lepszych warunków życia i pracy w Europie.

© Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, 2014.

Wnioski dotyczące prawa do tłumaczenia lub powielania należy kierować do dyrektora agencji na adres Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy: Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irlandia.

Tel.: (+353 1) 204 31 00

E-mail: information@eurofound.europa.eu

Strona internetowa: www.eurofound.europa.eu

Zarys kierunków polityki dotyczący EQLS

W niniejszym zarysie kierunków polityki przedstawiono ustalenia dotyczące konkretnego tematu, szczególnie interesującego z punktu widzenia polityki, poczynione w ramach przeprowadzonego przez Eurofound Europejskiego badania jakości życia (EQLS). Połączono wyniki analizy tych danych z dowodami z innych projektów Eurofound w celu sformułowania szeregu wskazówek dotyczących polityki. Niniejszy zarys kierunków polityki poświęcony jest preferencjom osób w wieku 50 lat i starszym w odniesieniu do tygodniowego czasu pracy. Został on przygotowany przez Hansa Dubois and Roberta Andersona.

Dalszych informacji udziela Hans Dubois, hdu@eurofound.europa.eu.



Kontekst polityki



Kontekst

W 2012 r. w UE żyło 190 mln osób w wieku co najmniej 50 lat, natomiast pięć lat wcześniej, w 2007 r., liczba ta wynosiła 178 mln. W tym samym okresie odsetek ludności w wieku 50+ lat wzrósł z 35% do 37%. Wzrost ten odzwierciedla fakt, że Europejczycy żyją dłużej, co stanowi ważne osiągnięcie społeczne. Osoby w wieku 50+ lat mają bogate doświadczenie i wnoszą wkład do społeczeństwa na wiele sposobów, w tym przez pracę za wynagrodzeniem, opiekę nieformalną i wolontariat. Sytuacja osób w wieku 50+ lat może być jednak trudna, zwłaszcza w państwach członkowskich, które przystąpiły do UE od 2004 r., szczególnie pod względem dostępu do opieki zdrowotnej, jakości warunków mieszkaniowych i deprywacji materialnej.

Wyzwania i problemy w zakresie polityki

Większy odsetek osób starszych w sile roboczej

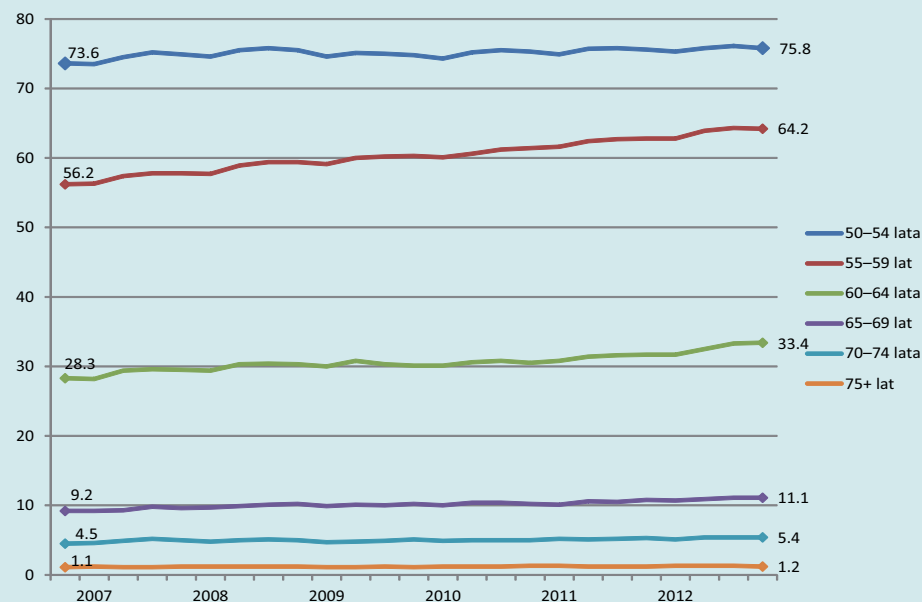
Wydłużenie życia zawodowego i podniesienie wskaźników zatrudnienia pracowników starszych były wyraźnymi priorytetami polityki UE przez prawie dwadzieścia lat. W 2010 r. Rada Europejska przyjęła strategię „Europa 2020”, w której ustanowiono cel polegający na podniesieniu ogólnego wskaźnika zatrudnienia

Europejczyków w wieku 20–64 lat z 69% do 75% do 2020 r. Kluczowym tego elementem jest większa aktywność zawodowa osób starszych, a także młodzieży, osób o małych umiejętnościach zawodowych i migrantów.

Podniesienie wskaźników zatrudnienia wśród osób starszych uważa się za istotne z trzech istotnych powodów. Po pierwsze wskaźniki zatrudnienia tych osób są niższe niż w przypadku innych grup wiekowych, więc istnieją znaczne możliwości podwyższenia tych wskaźników. Po drugie, biorąc pod uwagę starzenie się ludności Europy, oczekuje się, że udział tej grupy wiekowej w ludności w wieku produkcyjnym wzrośnie. Gdyby ich współczynnik aktywności zawodowej miał pozostać taki, jak obecnie, obniżyłby ogólny wskaźnik zatrudnienia. Po trzecie wieloletnie cele polityki dotyczące wydłużenia życia zawodowego służą zapewnieniu, aby społeczeństwo mogło odnosić korzyści z doświadczenia zawodowego osób starszych, jak również aby osoby starsze mogły przyczynić się do stabilności systemów emerytalnych. Może być również tak, że niektóre osoby po prostu chcą dłuższego życia zawodowego.

W ciągu ostatnich kilku lat wskaźniki zatrudnienia osób starszych w rzeczywistości wzrosły – w szczególności w przypadku osób w wieku 55–59 lat i 60–64 lat (rysunek 1). Wzrost ten jest szczególnie uderzający w świetle niedawnego kryzysu. Można go częściowo tłumaczyć faktem,

Rysunek 1: Wskaźniki zatrudnienia osób w wieku 50+ lat w latach 2006–2012 według grup wiekowych, UE-28 (w %)



Uwaga: Dostępne są porównywalne dane za okres od 2006 r. do 2012 r. (czwarte kwartały). Oznakowane są pierwsze i ostatnie punkty danych.

Źródło: Na podstawie danych z badania sondażowego siły roboczej pochodzących z internetowej bazy danych Eurostatu

że niektóre państwa członkowskie zniechęcają obywateli do wcześniejszego przechodzenia na emeryturę i podnoszą wiek emerytalny. Ponadto osoby należące do kohort wiekowych o wyższym współczynniku aktywności zawodowej, szczególnie w przypadku kobiet, przechodzą do następnej kohorty wiekowej.

Podniesienie wieku emerytalnego nie musi oznaczać, że wszyscy pracownicy opuszczają rynek pracy w starszym wieku. W przypadku wielu pracowników, szczególnie robotników o niskich i średnich kwalifikacjach, kontynuowanie pracy w tych samych warunkach nawet do osiągnięcia wieku znacznie niższego niż wiek emerytalny może być niemożliwe. Średnio jedna trzecia europejskich pracowników sądzi, że nie będzie w stanie wykonywać swojej aktualnej pracy w wieku 60 lat. Odsetek ten jest szczególnie wysoki w niektórych państwach członkowskich – na przykład 57% w Słowenii (Eurofound, 2012a). Z jednej strony jednoczesne podniesienie wieku emerytalnego i zniechęcanie do wcześniejszego przechodzenia na emeryturę może negatywnie wpłynąć na jakość

życia osób, które wolą przestać pracować – zwłaszcza jeżeli ich warunki pracy są dla nich obciążeniem. Z drugiej strony nawet bez tych środków niektórzy ludzie mogą chcieć pracować po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego. Lepsze zrozumienie preferencji osób w wieku 50+ lat (zarówno zatrudnionych, jak i tych, które obecnie nie pracują) w zakresie pracy może pomóc w określeniu sposobów podniesienia wieku, w którym ludzie przestają pracować, a tym samym przyczynić się do stabilności siatki bezpieczeństwa socjalnego bez negatywnego wpływu na jakość życia osób starszych.

Wpływ kryzysu

W czasie kryzysu wskaźniki zatrudnienia osób w wieku 50+ lat wzrosły lub pozostały stabilne. Mimo to wiele osób w wieku 50+ lat ucierpiało z powodu kryzysu. Na przykład niektórzy emeryci doświadczyli spadku dochodu do dyspozycji wskutek cięć emerytur lub wzrostu kosztów – częściowo z powodu rosnących cen energii oraz cięć w zakresie usług finansowanych ze środków publicznych w wyniku wprowadzenia przez rządy



środków służących osiągnięciu równowagi budżetowej. Wzrost wskaźników zatrudnienia osób starszych podczas kryzysu może zatem częściowo odzwierciedlać potrzebę uzyskania dodatkowych dochodów na pokrycie bieżących wydatków (Eurofound, 2012b).

Niektóre grupy zatrudnionych osób w wieku 50+ lat doświadczyły skrócenia czasu pracy lub obniżenia płacy. Niektórzy również stracili pracę lub zostali zmuszeni do przejścia na emeryturę. Trzeba zwrócić uwagę, że wyższe wskaźniki zatrudnienia osób w wieku 50+ lat są wskaźnikami średnimi; w przypadku niektórych podgrup wskaźniki zatrudnienia w rzeczywistości spadły. Na przykład podczas gdy średni wskaźnik zatrudnienia mężczyzn w wieku 50+ lat wzrósł o 1 punkt procentowy, wskaźnik zatrudnienia mężczyzn z wykształceniem co najwyżej średnim I stopnia spadł o 2,6 punktu procentowego.

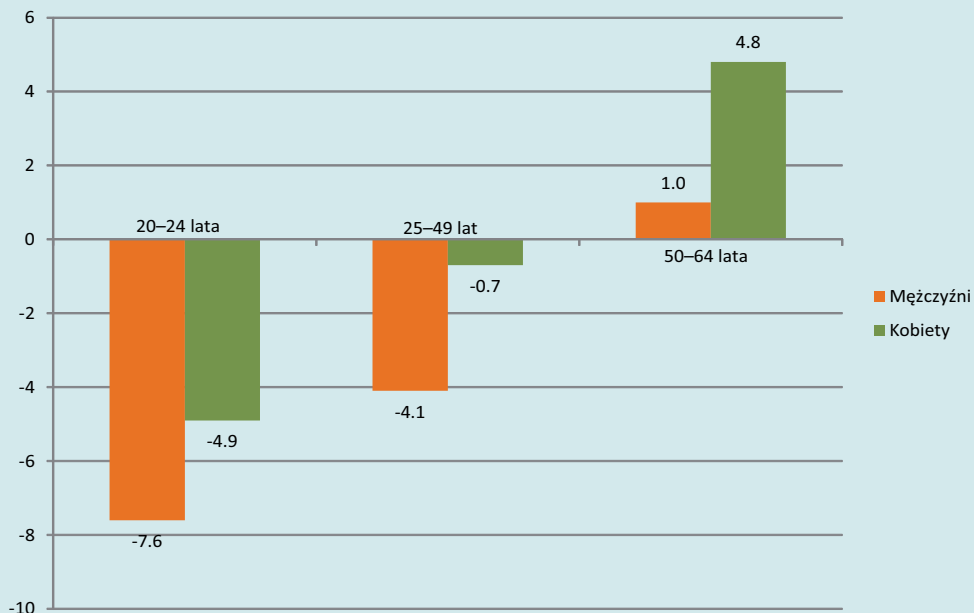
Chociaż wskaźniki zatrudnienia osób w wieku 50–64 lat wzrosły, ich stopa bezrobocia również się zwiększyła – z 5,5% w 2007 r. do 7,4% w 2012 r. Ten pozorny paradoks można wytłumaczyć

zwiększonym odsetkiem osób starszych na rynku pracy, zwłaszcza kobiet. Mimo że ta stopa bezrobocia jest niższa niż w przypadku osób młodszych – i jej wzrost również jest mniejszy – to stanowi poważny problem, ponieważ osoby bezrobotne w wieku 50+ lat mają stosunkowo małe szanse na znalezienie pracy (Eurofound, 2012c).

Wskaźniki zatrudnienia kobiet

W latach 2007–2012 zwiększenie zatrudnienia nastąpiło głównie wśród kobiet starszych. Wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku 50–64 lat wzrósł o 4,8 punktu procentowego. Wskaźniki zatrudnienia kobiet młodszych zmalały, ale w mniejszym stopniu niż wskaźniki zatrudnienia mężczyzn (rysunek 2). Niemniej jednak prawdopodobnie odzwierciedla to starzenie się kohort, w których wskaźnik aktywności zawodowej kobiet był wyższy, a nie znajdowanie przez kobiety pracy w późniejszym wieku. Wskutek wzrostu na rynku pracy liczby kobiet poszukujących pracy stopa bezrobocia kobiet w wieku 50–64 lat zwiększyła się o 1,2 punktu procentowego – z 5,8% w 2007 r. do 7,0% w

Rysunek 2: Zmiany wskaźników zatrudnienia w latach 2007–2012 według grup wiekowych, UE-28 (w punktach %)



Źródło: Na podstawie danych z badania sondażowego siły roboczej pobranych z internetowej bazy danych Eurostatu w październiku 2013 r.

2012 r. W przypadku mężczyzn analogiczny wskaźnik wzrósł o 2,5 punktu procentowego (z 5,3% do 7,8%).

Obowiązki związane ze sprawowaniem opieki

Osoby w wieku 50+ lat często opiekują się niepełnosprawnym lub mającym problemy zdrowotne partnerem lub rodzicem. Jedno z wyzwań przy promowaniu dłuższego życia zawodowego polega na tym, że starsi opiekunowie, którzy pracują, mogą nie być w stanie zapewnić tylu godzin opieki, ile by chcieli. Jeżeli opieka nieformalna zapewniana jest w mniejszym stopniu, zapotrzebowanie na opiekę formalną prawdopodobnie wzrośnie, co oznacza większe wydatki publiczne i potencjalnie niższą jakość życia osoby, która wymaga opieki. Oczywiście obowiązki związane z opieką mogą

przede wszystkim utrudniać osobom w wieku 50+ lat podjęcie zatrudnienia lub pozostanie czynnymi zawodowo.

Wolontariat i prace domowe

Osoby w wieku 50+ lat wnoszą również ważny wkład do społeczeństwa poprzez wolontariat lub wykonywanie prac domowych. Mimo że wkład ten ma ogromną wartość gospodarczą, często nie jest widoczny w debacie dotyczącej kierunków polityki. Osoby prowadzące dom i wolontariusze, podobnie jak opiekunowie, mogą czuć się mniej dostrzegani, jeżeli w ramach polityki kładzie się duży nacisk na pracę za wynagrodzeniem. Zachęcanie do pracy zarobkowej osób w wieku 50+ lat może odbywać się kosztem mniejszego zaangażowania tych osób w pracę nieodpłatną.



Kluczowe ustalenia

- Wskaźniki zatrudnienia osób w wieku 50+ lat wzrosły w czasie kryzysu. Niemniej jednak wskutek wzrostu liczby osób w wieku 50+ lat na rynku pracy (w szczególności kobiet) stopy bezrobocia również wzrosły.
- Wśród osób w wieku 50+ lat wskaźniki zatrudnienia najbardziej spadły w przypadku nisko wykwalifikowanych mężczyzn.
- Bezrobotni w każdym wieku chcą pracować. Osoby bezrobotne w wieku 50+ lat, które mogą pokryć koszty utrzymania, wolałyby mieć znacznie krótszy tydzień pracy niż ci, którzy mają problemy z wzięciem końca z końcem – różnica ta nie występuje w młodszych grupach wiekowych.
- Około połowa wszystkich emerytów, którzy nie są zatrudnieni, twierdzi, że chcieliby pracować, często w niepełnym wymiarze czasu pracy. Odsetek ten jest wyższy wśród młodych, dobrze wykształconych i zdrowych emerytów mających doświadczenie zawodowe.
- Chęci do pracy osób w wieku 50+ lat, zarówno zatrudnionych, jak i pozostających bez pracy, nie wydają się być przeciwni partnerzy tych osób.
- W UE-28 45% osób w wieku 50+ lat, które są zatrudnione, chciałoby spędzać mniej godzin w pracy.
- Ponad połowa (56%) wolontariuszy, którzy nie wykonują pracy za wynagrodzeniem, jest zadowolona z czasu poświęcanego na wolontariat, ale chcieliby spędzać więcej czasu w pracy zarobkowej, natomiast 10% zatrudnionych emerytów, którzy chcieliby przeznaczyć mniej czasu na wolontariat, chciałoby również spędzać średnio 7 godzin mniej w pracy za wynagrodzeniem.
- Jedna czwarta wszystkich zatrudnionych osób w wieku 50+ lat chciałaby bardziej angażować się w wolontariat, a także spędzać w pracy o 5 godzin mniej tygodniowo.
- Różnica między preferowanym a rzeczywistym czasem pracy zwiększa się wraz z wiekiem we wszystkich państwach członkowskich UE.
- Zatrudnione osoby w wieku co najmniej 65 lat są szczególnie zadowolone z pracy bez względu na poziom dochodów.
- Osoby starsze często opiekują się starszymi lub niepełnosprawnymi krewnymi: 7% osób w wieku 50+ lat zapewnia opiekę na co dzień, natomiast w przypadku osób poniżej 50. roku życia odsetek ten wynosi 5%. Jeżeli osoby te pracują, jak również codziennie opiekują się osobami starszymi lub niepełnosprawnymi, 21% z nich zgłasza więcej problemów ze znalezieniem równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, zaś wśród osób, które opiekują się dziećmi lub wnukami, odsetek ten wynosi 16%.
- Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy ułatwia znalezienie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym – szczególnie, jak się wydaje, wśród osób w wieku 50+ lat. Osoby w wieku 50+ lat, zarówno zatrudnione, jak i pozostające bez pracy, preferują pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy.

➔ Analiza problemu



Główne źródła danych

Badania Eurofoundu

Niniejszy zarys kierunków polityki oparty jest głównie na wynikach Europejskiego badania jakości życia (EQLS) przeprowadzonego w latach 2011–2012, rozległego, reprezentacyjnego badania osób w wieku co najmniej 18 lat mieszkających w UE.

W EQLS odnotowano, ile godzin tygodniowo respondenci zajmują się pracą za wynagrodzeniem. Następnie zapytano ich, ile godzin tygodniowo chcieliby pracować, gdyby mogli swobodnie wybierać, biorąc pod uwagę potrzebę zarabiania na życie. Porównanie tych danych wskazuje na to, czy osoby są zadowolone ze swojego obecnego czasu pracy lub czy chciałyby pracować więcej lub mniej godzin. Wyjątkowość tego badania polega na tym, że pytanie to zadawano zarówno osobom zatrudnionym, jak i pozostającym bez pracy i że badanie to pozwoliło powiązać preferencje dotyczące pracy z ważnymi wymiarami jakości życia. Respondentów zapytano również o czas pracy partnera oraz o to, ile chcieliby, żeby pracował ich partner. Preferencje dotyczące pracy odnoszą się nie tylko do czasu pracy: EQLS zawiera pytanie o zadowolenie z obecnej pracy. W EQLS odnotowuje się również informacje na temat pracy za wynagrodzeniem oraz różnych rodzajów

pracy nieodpłatnej wykonywanej przez wiele osób w wieku 50+ lat, takich jak opieka i wolontariat. Dane te obejmują dane liczbowe dotyczące faktycznego zaangażowania w te różne działania, a także preferencji w odniesieniu do pracy oraz równowagi między pracą za wynagrodzeniem a innymi aspektami życia.

Inne ogólnoeuropejskie badanie przeprowadzane przez Eurofound, europejskie badanie warunków pracy (EWCS), stanowi bogate źródło informacji na temat warunków i preferencji dotyczących pracy, ale próba objęta tym badaniem ogranicza się do ludności czynnej zawodowo. W związku z tym badanie to nie może dostarczać informacji o preferencjach w zakresie pracy osób, które nie wykonują pracy za wynagrodzeniem. To samo odnosi się do wcześniejszego badania Eurofound poświęconego preferencjom osób w wieku 16–64 lat w zakresie czasu pracy w 15 państwach członkowskich i Norwegii, w którym to badaniu analizę ograniczono do osób pracujących za wynagrodzeniem (Eurofound, 2002).

Inne istotne badania

Inne ważne badania dostarczające danych o preferencjach osób w wieku 50+ lat w zakresie zatrudnienia to badanie dotyczące zdrowia, starzenia i przechodzenia na emeryturę w Europie (SHARE) oraz europejski sondaż społeczny (ESS). SHARE jest badaniem przeprowadzanym



wyłącznie wśród osób w wieku 50+ lat. Nie jest to badanie ogólnounijne, ale z czasem obejmowało coraz większą liczbę państw członkowskich UE – od 11 w ramach pierwszej edycji w 2004 r. do 19 w czwartej edycji w 2011 r. ESS jest badaniem przeprowadzanym co dwa lata od 2002 r. i dotyczy postaw, przekonań i zachowań Europejczyków w wieku 15 lat i starszych. Obejmowało ono od 19 do 24 z 28 państw członkowskich UE, z różnymi wyjątkami.

O ile nie wskazano inaczej, analizy przedstawione w niniejszym dokumencie oparte są na danych z EQLS. W niniejszym zarysie kierunków polityki porównuje się niektóre wyniki z danymi z EWCS, SHARE i ESS, a także ze specjalnego badania Eurobarometru Komisji Europejskiej z 2011 r. dotyczącego aktywnego starzenia się. Przeprowadzane przez Eurostat badanie sondażowe siły roboczej (LFS) oraz europejskie badanie warunków życia ludności (EU-SILC) są kluczowym źródłem kontekstowych statystyk dotyczących rynku pracy i warunków życia.

Wielkość próby objętej EQLS różni się w poszczególnych państwach członkowskich – od 1000 (w Bułgarii i na Słowacji) do 3055 (w Niemczech). Ogranicza to możliwość analizy w obrębie poszczególnych państw członkowskich, dlatego czasami analiza jest prowadzona na poziomie UE-28, chociaż istnieją różnice pomiędzy państwami.

Preferencje w zakresie zatrudnienia i pracy

Wskaźniki zatrudnienia osób starszych

Ponad trzy na cztery (76%) osoby w wieku 50–54 lat w UE-28 wykonują pracę za wynagrodzeniem (rysunek 1, str. 4). Odsetek ten jest nieco niższy w przypadku osób w wieku 55–59 lat (64%), a osoby w wieku 60 lat i starsze znacznie rzadziej pracują – zatrudniona jest jedna trzecia (33%) osób w wieku 60–64 lat. Wskaźniki zatrudnienia wśród osób w wieku 65+ lat wzrosły bardziej niż w innych grupach wiekowych, ale nadal są niższe, zaś zatrudnienie koncentruje się głównie w młodszej kohorcie osób w wieku 65–69 lat, wśród których około 11% stanowią zatrudnieni. Wskaźniki zatrudnienia wśród osób w wieku 70–74 lat i 75+ lat, zwłaszcza osób w wieku 75+ lat, wynoszą odpowiednio nieco ponad 5% i 1%.

Różnice pomiędzy państwami

Istnieją duże różnice między państwami członkowskimi. W 2012 r. wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 50–64 lat był najwyższy w Szwecji (77%), Niemczech (69%) i Danii (68%). Najniższy był na Malcie (42%), w Grecji (45%) i Chorwacji (46%). Od drugiej edycji EQLS w 2007 r. wskaźnik zatrudnienia tej grupy wiekowej zmniejszył się najbardziej w tych państwach, które kryzys dotknął szczególnie poważnie – w Grecji zmalował o prawie siedem punktów procentowych, a w Irlandii o pięć punktów procentowych. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 50–64 lat natomiast wzrósł najbardziej w Niemczech (wzrost o osiem punktów procentowych) i Luksemburgu (o siedem punktów procentowych).

W przypadku osób w wieku 65–70 lat wskaźnik zatrudnienia jest najwyższy w Estonii (26%) oraz w Rumunii i Portugalii (po około 22%). Najniższy jest w Słowacji (4%), w Belgii i Hiszpanii (po około 5%). Wzrost wskaźnika zatrudnienia w tej grupie wiekowej od 2007 r. był największy w Szwecji (około pięciu punktów procentowych) i Niemczech (cztery punkty procentowe), zaś największy spadek wystąpił na Łotwie (o prawie osiem punktów procentowych) i w Rumunii (o sześć punktów procentowych) (Eurostat, 2014).

Osoby zatrudnione

Obecny czas pracy

Ogólnie rzecz biorąc, w UE-28 zatrudnione osoby w wieku 50+ lat mają tygodniowy czas pracy podobny do czasu pracy osób młodszych. Dotyczy to jednak przede wszystkim dużej grupy osób w wieku 50–64 lat, które pracują średnio 40 godzin (wzrost z 39 godzin w 2007 r.). Osoby w wieku 65+ lat przepracowują średnio mniej godzin: 36 tygodniowo (spadek z 39 godzin w 2007 r.). Osoby w wieku 50+ lat stosunkowo częściej pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy¹. Dotyczy to przede wszystkim i w coraz większym stopniu osób w wieku 65+ lat: w latach 2007–2011 odsetek w tej grupie zatrudnionych pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy wzrósł z 35% do 38%. Odsetek osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy z młodszej kohorty osób w wieku 50–64 lat spadł w tym samym okresie z 22% do 20%. Spadek odsetka osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy był nieco większy wśród pracowników w wieku poniżej 50

¹ Pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy definiuje się tu jako nie więcej niż 34 godziny tygodniowo.

lat: z 20% do 17%. W przypadku tej grupy praca w niepełnym wymiarze czasu była już mniej powszechna.

Preferowana średnia liczba godzin pracy

Jeśli zapyta się osoby zatrudnione o preferowane przez nie godziny pracy, a nie o faktyczne godziny pracy, można zaobserwować stałą tendencję związaną z wiekiem. Preferowana liczba godzin pracy powoli, ale stale malała z 37 godzin tygodniowo wśród osób w wieku 18–24 lat do 35 godzin tygodniowo wśród osób w wieku 50–64 lat. Osoby pracujące w wieku co najmniej 65 lat przeciętnie wolałyby stosunkowo krótki tydzień pracy, wynoszący 29 godzin. Ponadto różnica między faktycznym a preferowanym czasem pracy rośnie wraz z wiekiem. Zatrudnione osoby w wieku 18–24 lat pracują średnio 38 godzin, podczas gdy (jak już wspomniano) wolałyby pracować 37 godzin. Osoby w wieku od 25 do 49 lat pracują 40 godzin tygodniowo, ale wolałyby pracować 36 godzin. Ta różnica pomiędzy rzeczywistym a preferowanym wymiarem czasu pracy jest największa wśród osób w wieku 50–64 lat (40 godzin wobec 35), a zwłaszcza wśród osób w wieku 65+ lat (36 godzin wobec 29).

Preferencje związane z czasem pracy znacznie się różnią w poszczególnych krajach UE (tabela 1). We wszystkich państwach członkowskich osoby w wieku 50+ lat wolałyby jednak pracować średnio mniej godzin, nawet jeżeli uwzględnić ich potrzeby finansowe. W pięciu państwach – Rumunii, Słowenii, na Malcie, Litwie i w Danii – faktyczny czas pracy osób w wieku 50+ lat jest bardzo podobny do preferowanego. W odniesieniu do zatrudnionych osób w dowolnym wieku faktyczny wymiar czasu pracy najbardziej odpowiada preferencjom w Holandii, Belgii i we Francji. W tych państwach czas pracy jednak w mniejszym stopniu odpowiada preferencjom wśród osób w wieku 50+ lat, szczególnie we Francji. W większości państw, w których obecny i preferowany czas pracy jest bardzo podobny, wynika to z faktu, że preferowany wymiar czasu pracy jest stosunkowo znaczny (38 godzin lub więcej) – z wyjątkiem Danii, w której preferowany czas pracy nie jest tak długi (35 godzin), a faktyczny czas pracy jest względnie krótki (38 godzin).

Najmniej korzystną sytuację można zaobserwować wśród pracowników w Grecji, Polsce, Portugalii i Wielkiej Brytanii, gdzie pracujące osoby w wieku 50+ lat wolałyby pracować średnio o co najmniej siedem godzin tygodniowo krócej niż obecnie. Osoby w wieku

50+ lat w Grecji, Polsce i Portugalii wolałyby pracować dłużej niż w innych państwach członkowskich (38 godzin lub więcej), ale też mają większy wymiar czasu pracy niż osoby w jakimkolwiek innym państwie (45 godzin lub więcej). W Wielkiej Brytanii faktyczna liczba godzin pracy należy do najniższych, przy czym liczba godzin pracy preferowana przez osoby zatrudnione również jest mała. Obserwacje te są zgodne z niedawnym ustaleniem, że na ogół większy odsetek osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w danym państwie wiąże się z silniejszą preferencją ograniczenia liczby godzin pracy wśród osób zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy (Wielers i in., 2014).

Preferencje dotyczące większej/mniejszej liczby godzin pracy

Pracujące osoby w wieku 50+ lat we wszystkich państwach członkowskich chciałyby średnio pracować krócej, istnieją jednak znaczne mniejszości, które chciałyby pracować więcej. Uśrednianie ukrywa interesujące różnice.

Jak stwierdzono powyżej, pięcioma państwami, w których faktyczny i preferowany średni czas pracy są najbardziej do siebie zbliżone, są Rumunia, Słowenia, Malta, Litwa i Dania (zob. tabela 1). Wiele osób w tych państwach chciałoby jednak pracować w innym wymiarze czasu pracy. W szczególności w trzech z tych państw wiele osób chciałoby pracować więcej godzin: 27% w Rumunii, 16% na Malcie oraz 17% na Litwie (w porównaniu ze średnią dla UE-28 wynoszącą 11%).

Co ciekawe, duża zbieżność pomiędzy obecnym a preferowanym czasem pracy nie jest automatycznie równoznaczna z dużą liczbą pracowników, którzy chcą pracować w takim samym wymiarze czasu pracy, w jakim obecnie pracują. Spośród pięciu państw, w których największy odsetek pracowników chce pracować taką samą liczbę godzin jak obecnie, tylko w dwóch państwach średni preferowany wymiar czasu pracy jest najbardziej zbliżony do średniego faktycznego czasu pracy: w Słowenii (gdzie 64% pracowników jest zadowolonych) i Danii (55%). Pozostałymi trzema państwami są Chorwacja (61%), Luksemburg (60%) i Bułgaria (58%).

Warto odnotować, że chociaż przeciętnie pracownicy w Austrii najczęściej chcą pracować w takim wymiarze czasu pracy, w jakim obecnie pracują (58%), nie dotyczy to osób w wieku 50+ lat (53%). W szczególności wyższy odsetek tych starszych pracowników chciałby pracować mniej (39% wobec średniej 34% dla Austrii).



Tabela 1: Przeciętny tygodniowy czas pracy i preferowany wymiar czasu pracy w 2011 r. wśród osób w wieku 50+ lat, UE-28

	Obecny czas pracy	Preferowany czas pracy	Różnica	Odsetek osób, które wolałyby pracować krócej (w %)	Odsetek osób, które wolałyby pracować w takim samym wymiarze czasu pracy (w %)	Odsetek osób, które wolałyby pracować dłużej (w %)
Rumunia	40	39	-1	28	46	27
Słowenia	43	41	-2	27	64	8
Malta	41	39	-2	30	54	16
Litwa	41	38	-3	36	47	17
Dania	38	35	-3	39	55	6
Bułgaria	43	40	-4	31	58	11
Holandia	35	32	-4	39	47	15
Luksemburg	38	34	-4	33	60	6
Belgia	40	36	-4	41	50	9
Słowacja	43	39	-4	45	47	8
Irlandia	36	32	-4	45	39	17
Francja	38	34	-4	43	45	13
Łotwa	41	37	-4	39	42	19
Estonia	41	37	-4	37	52	11
Niemcy	39	35	-4	48	40	12
Szwecja	38	34	-5	50	44	6
UE-28	40	34	-5	45	44	11
Węgry	42	37	-5	47	42	11
Chorwacja	45	40	-5	36	61	3
Austria	43	37	-6	39	53	8
Cypr	40	34	-6	47	40	13
Finlandia	41	35	-6	47	47	6
Hiszpania	41	35	-6	50	43	7
Włochy	40	34	-6	50	40	10
Czechy	43	37	-6	53	40	7
Wielka Brytania	36	29	-7	49	42	10
Polska	45	38	-7	38	49	13
Portugalia	46	38	-8	41	50	9
Grecja	48	40	-8	45	40	15

Uwaga: Dane dotyczą wyłącznie osób pracujących (za wynagrodzeniem). EQLS Q8. Biorąc pod uwagę Pana(i) potrzeby finansowe, proszę powiedzieć ile godzin tygodniowo chciał(a)by Pan(i) pracować, gdyby mógł/mogła Pan(i) swobodnie o tym decydować. Jeśli wolał(a)by Pan(i) w ogóle nie pracować, proszę wybrać zero. Obecna liczba godzin pracy jest obliczana w oparciu o sumę odpowiedzi Q7 i Q7b: Q7. Ile zazwyczaj godzin pracuje lub pracował(a) Pan(i) tygodniowo w głównym miejscu pracy, włączając w to płatne lub niepłatne godziny nadliczbowe?; Q7b. Ile mniej więcej godzin w tygodniu poświęcał(a) Pan(i) tej dodatkowej pracy bądź działalności gospodarczej lub pracom w rolnictwie? Proszę podać średnią liczbę godzin dla ostatnich 4 tygodni roboczych.

Źródło: Na podstawie analizy mikrodanych z EQLS.

Poziom zadowolenia

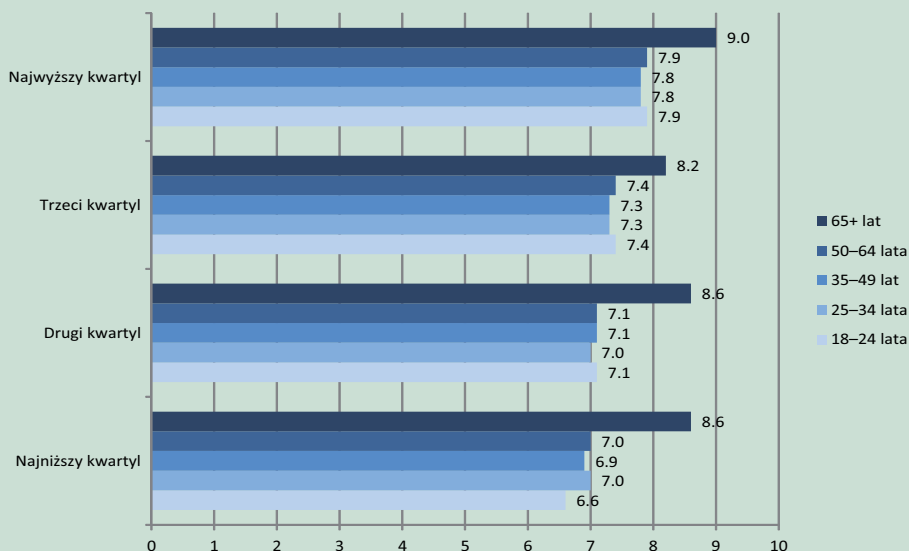
W UE-28 pracujące osoby w wieku 50+ lat, które chciałyby pracować tygodniowo taką samą liczbę godzin, jak obecnie, są stosunkowo często zadowolone ze swojej pracy. Wśród osób, które są zadowolone ze swojego wymiaru czasu pracy, jedna na dwadzieścia (5%) jest niezadowolona ze swojej pracy i ocenia zadowolenie z pracy na poziomie 4 punktów lub mniej w skali od 1 do 10. Natomiast wśród osób, które wolałyby pracować więcej lub mniej godzin, w przybliżeniu dwa razy więcej osób jest niezadowolonych ze swojej pracy – 10% spośród tych, którzy woleliby pracować dłużej, oraz 9% spośród tych, którzy woleliby pracować krócej. Osoby w wieku 50+ lat, które pracują w wyjątkowo dużym wymiarze czasu pracy (58 godzin tygodniowo), doświadczają znacznej rozbieżności pomiędzy obecnym a preferowanym czasem pracy i chcą ograniczyć liczbę godzin pracy tygodniowo o ponad 20 godzin. Zgłaszają też szczególnie małe zadowolenie z pracy. Podobną prawidłowość można zauważyć w przypadku młodszych

pracowników – osoby chcące pracować dłużej często są niezadowolone ze swojej pracy (14%).

Ogólnie rzecz biorąc, osoby w wieku 50+ lat są bardziej zadowolone ze swojej pracy. Częściowo może to tłumaczyć fakt, że osoby w tej grupie wiekowej częściej są zadowolone z czasu pracy niż inni ludzie (44% wobec 41%). Mniej powszechna w ich przypadku jest chęć pracowania w większym wymiarze czasu pracy (11% wobec 15%), ale prawie równie często jest chęć ograniczenia liczby godzin pracy (45% wobec 44%).

Osoby osiągające wyższe dochody (zajmujące miejsca pracy wymagające średnio wyższych kwalifikacji) na ogół są bardziej zadowolone ze swojej pracy niż osoby o niższych dochodach. W obrębie grup dochodów zadowolenie z pracy jest jednak bardzo podobne u osób z różnych grup wiekowych (rysunek 3). Istnieje jeden wyjątek: w przypadku wszystkich grup dochodu gospodarstwa domowego osoby w wieku 65 lat i starsze (zatrudnione) są najbardziej zadowolone ze swojej pracy.

Rysunek 3: Zadowolenie z obecnej pracy w 2011 r. według kwartyłu dochodu i wieku, UE-28.



Uwaga: Q40. Proszę powiedzieć, na ile jest Pan(i) zadowolony(a) z następujących aspektów Pana(i) życia. Przy ocenie proszę posłużyć się skalą od 1 do 10, gdzie 1 oznacza „jestem bardzo niezadowolony(a)”, zaś 10 – „jestem bardzo zadowolony(a)”: Q40b. z obecnej pracy.

Źródło: Na podstawie analizy mikro danych z EQLS.



Pracujący emeryci

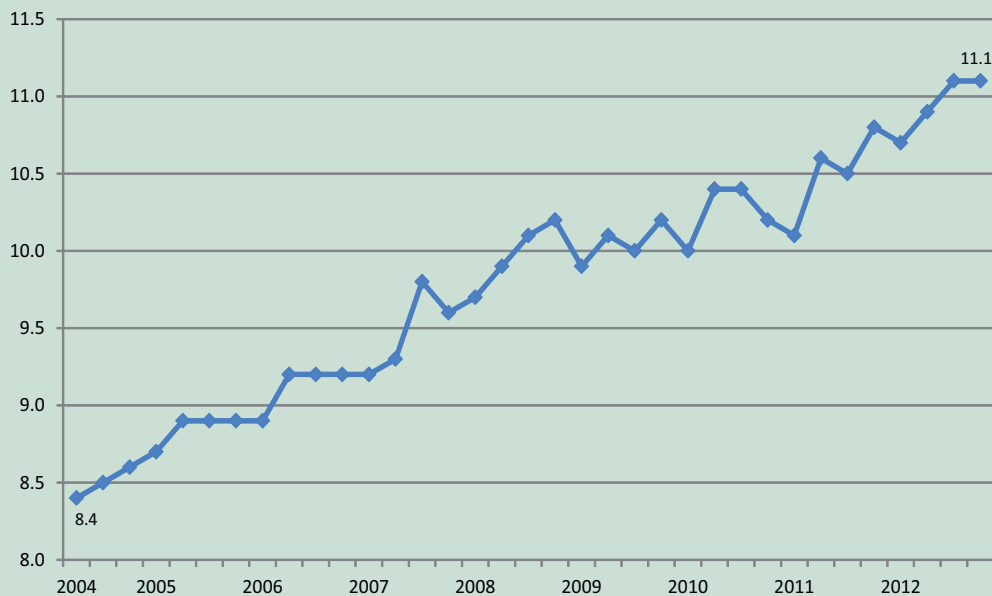
Ustawowy wiek emerytalny jest różny w poszczególnych państwach członkowskich, ale niemal wszystkie osoby w wieku 65 lat i starsze w UE-28 są uprawnione do pewnej emerytury. Wśród osób w wieku 65–69 lat ponad jedna dziesiąta obecnie pracuje – odsetek ten wzrósł w ciągu ostatniej dekady (rysunek 4). Ten wzrost zatrudnienia w grupie osób w wieku 65+ lat jest godny uwagi, ponieważ biorąc pod uwagę dostępność dochodu z emerytury, można byłoby oczekiwać, że grupa ta będzie wykazywać mniejszą potrzebę pracy.

Chociaż dane te odzwierciedlają wzrost wskaźników zatrudnienia od 2007 r., to wydaje się, że jest to raczej kontynuacja długotrwałej tendencji, a nie wynik nagłego wzrostu zatrudnienia osób w wieku 65+ lat mających problemy z pokryciem bieżących wydatków w wyniku kryzysu finansowego i gospodarczego (rysunek 4). Dane z EQLS potwierdzają tę tezę.

W przypadku osób starszych pozostających na rynku pracy wyłącznie z przyczyn finansowych, a nie dlatego, że tego chcą, można byłoby oczekiwać, że nie będą one zadowolone z pracy, a zatem będą wolały nie pracować. Wydaje się, że odniesieniu do większości osób w wieku 65+ lat jest odwrotnie.

Jednym z prawdopodobnych wyjaśnień wysokiego średniego poziomu zadowolenia z pracy wśród osób w wieku 65+ lat jest to, że to właśnie osoby, które są zadowolone ze swojej pracy – lub mogą dostosować pracę do swoich preferencji – najczęściej kontynuują pracę po osiągnięciu wieku 65 lat. Może to oczywiście dotyczyć tylko niewielkiego odsetka osób w wieku 65+ lat, które są szczególnie zadowolone ze swojej pracy, co podwyższa średnią. Dane wykazują jednak, że jest inaczej. Odsetek osób w wieku 65+ lat, które nie są zadowolone ze swojej pracy, wynosi 8%, czyli zaledwie jedną trzecią analogicznego odsetka w młodszych grupach wiekowych.

Rysunek 4: Wskaźniki zatrudnienia osób w wieku 65–69 lat, UE-28 (w %)



Uwaga: Pewne dane kwartalne za lata 2004–2006 są niedostępne i zostały ekstrapolowane.

Źródło: Na podstawie danych z badania sondażowego siły roboczej pochodzących z internetowej bazy danych Eurostatu, dostęp w dniu 21 września 2013 r.

Dane z ESS z 2010 r. ogólnie potwierdzają pogląd, że większość osób w wieku 50+ lat podejmuje pracę lub pozostaje w pracy z przyczyn wykraczających poza motywację czysto finansową. Średnio w 22 z 28 państw członkowskich, których dotyczą dane ESS, 49% zatrudnionych osób w wieku 15–49 lat twierdzi, że byłoby zadowolonych ze swojej obecnej pracy, nawet jeżeli nie potrzebowaliby pieniędzy. Odsetek ten rośnie wśród osób w wieku 50+ lat: w przypadku osób w wieku 50–64 lat wynosi on 52%, a jest szczególnie wysoki wśród osób w wieku 65+ lat (70%).

Osoby niepracujące

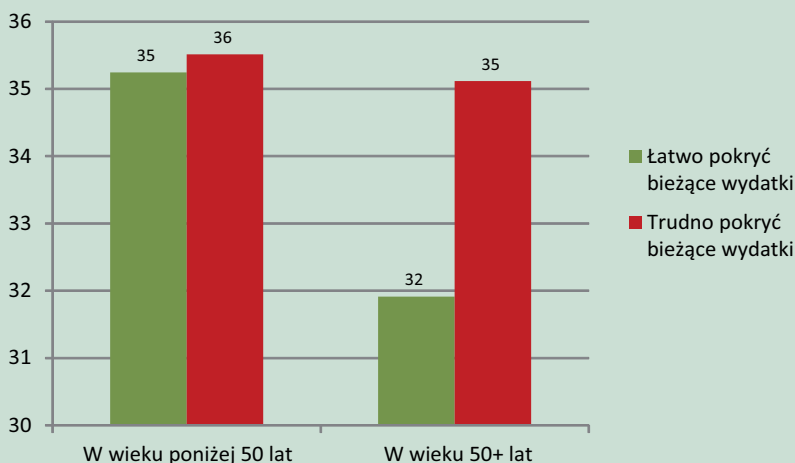
Wyniki EQLS wykazują, że w państwach UE-28 ponad jedna czwarta osób (26%) w wieku 50+ lat pracuje za wynagrodzeniem, wykonując pracę najemną lub pracując na własny rachunek. Większość osób w tej grupie wiekowej w UE-28 (58%) postrzega jednak siebie jako emerytów, a 7% uważa się za osoby prowadzące dom w pełnym wymiarze czasu². Mniej więcej jedna osoba na 20 (5%) jest bezrobotna, przy czym odsetek ten jest prawie dwa razy wyższy (9%) w

młodszej kohorcie, tj. wśród osób w wieku 50–64 lat. Około 3% osób jest niezdolnych do pracy wskutek długotrwałej choroby lub niepełnosprawności, podczas gdy pozostali pracują (nieodpłatnie) w gospodarstwie lub przedsiębiorstwie rodzinnym, kształcą się albo zostali zaliczeni do kategorii „inne” (łącznie 1%).

Preferencje osób bezrobotnych

Wśród bezrobotnych niemal wszyscy (98%) twierdzą, że chcieliby pracować przynajmniej w niewielkim wymiarze czasu pracy tygodniowo. Dane te pozostają identyczne nawet w przypadku co piątego bezrobotnego żyjącego w gospodarstwie domowym, które łatwo może pokryć bieżące wydatki, i odsetek ten jest stały w różnych grupach wiekowych. Dla porównania – w przypadku osób w wieku 50+ lat chęć do pracy zmienia się w zależności od zdolności do pokrycia bieżących wydatków. Osoby bezrobotne w wieku 50+ lat chciałyby pracować średnio 34 godziny tygodniowo, podobnie jak bezrobotni w innych grupach wiekowych. Osoby bezrobotne w wieku 50+ lat, które mogą łatwo pokryć bieżące wydatki, chciałyby jednak pracować średnio 32 godziny

Rysunek 5: Tygodniowy czas pracy preferowany przez osoby bezrobotne według trudności w pokryciu wszystkich bieżących wydatków i wieku, UE-28



Uwaga: Q58. Gospodarstwo domowe może mieć kilka różnych źródeł dochodu pochodzących od jednego lub wielu członków tego gospodarstwa. Czy całkowity miesięczny dochód Pana(i) gospodarstwa domowego pozwala na pokrycie wszystkich bieżących wydatków? 1 Bardzo łatwo, 2 Łatwo, 3 Dość łatwo, 4 Dość trudno, 5 Trudno, 6 Bardzo trudno.

Źródło: Na podstawie analizy mikrodanych z EQLS.

² Osoby pracujące, które otrzymują jakiś rodzaj emerytury, mogą mimo to określać siebie jako emerytów. Sposób, w jaki w ramach EQLS pyta się respondentów o określenie, które najlepiej opisuje ich sytuację, powoduje jednak, że jest to mało prawdopodobne. W kwestionariuszu odpowiedzi „Pracuje – pracownik najemny za wynagrodzeniem lub pracodawca albo pracujący na własny rachunek” oraz „Emeryt(ka)” są kategoriami, które wzajemnie się wykluczają.



tygodniowo (rysunek 5), czyli mniej niż osoby mające trudności z pokryciem bieżących wydatków (35 godzin).

Preferencje emerytów

Chociaż mniej więcej połowa emerytów (47%) zgłasza brak zainteresowania podjęciem pracy za wynagrodzeniem, to nieco ponad połowa (53%) chciałaby pracować przynajmniej w niewielkim wymiarze czasu pracy (rysunek 6). Osoby, które zgłosiły zły stan zdrowia, zgłaszały chęć pracy rzadziej niż średnia (48%), podczas gdy osoby o najwyższym poziomie wykształcenia robiły to częściej (58%). Spośród emerytów chęć pracy zgłosiło więcej mężczyzn w wieku 50+ lat niż kobiet (55% w porównaniu z 51%). Kobiety częściej od mężczyzn preferowały pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy: 49% procent kobiet wobec 33% mężczyzn. Również wiek ma znaczenie: 56% emerytów w wieku 60–69 lat chciałoby pracować, natomiast wśród emerytów w wieku od 70 do 79 lat odsetek ten wynosi 44%. Średnio prawie co dziesiąty emeryt w wieku 50+ lat nigdy nie miał płatnej pracy: 4% mężczyzn i 12% kobiet. Wśród emerytów w wieku 50+ lat, którzy nigdy nie mieli płatnej pracy, 51% chciałoby pracować za wynagrodzeniem, ale odsetek tych, którzy chcieliby pracować w niepełnym wymiarze czasu pracy jest szczególnie wysoki: 53%.

Należy zauważyć, że w ramach EQLS próba nie obejmowała osób znajdujących się w takich instytucjach, jak szpitale i domy opieki, a zatem prawdopodobnie w badaniu tym jest nadreprezentacja zdrowszego segmentu populacji w wieku 50+ lat. Wyniki EQLS wykazują jednak, że wśród emerytów istnieje znaczący potencjał pod względem podejmowania pracy za wynagrodzeniem.

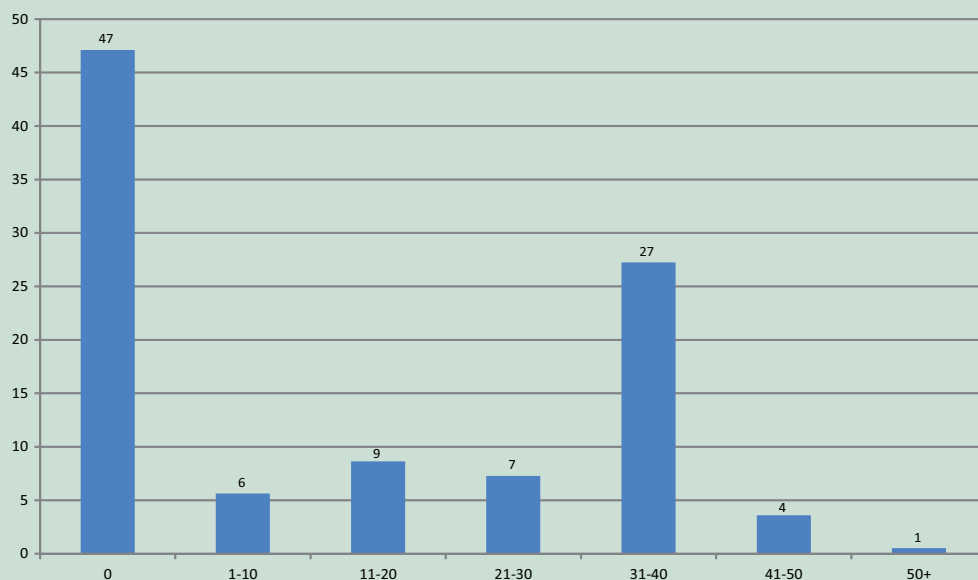
Co wynika z innych badań? W ramach ESS spytano osoby w wieku 65+ lat z 22 spośród 28 państw członkowskich, czy chciałyby mieć pracę za wynagrodzeniem, nawet jeżeli nie potrzebowałyby pieniędzy – 50% odpowiedziało, że tak. Odsetek jest identyczny w przypadku osób w wieku 70 lat i starszych. Te dane liczbowe zasadniczo potwierdzają potencjał podejmowania pracy zidentyfikowany w ramach EQLS oraz dowodzą, że motywacja pozafinansowa odgrywa istotną rolę.

W badaniu Eurobarometru w 2011 r. jedna trzecia (33%) osób we wszystkich grupach wiekowych z ówczesnych państw UE-27 stwierdziła, że chciałaby dalej pracować po osiągnięciu wieku emerytalnego – jest to mniejszy odsetek niż w EQLS i ESS. Ta średnia wartość 33% rośnie jednak wraz z wiekiem – 41% osób w wieku 55+ lat twierdziło, że chciałoby kontynuować pracę po osiągnięciu wieku emerytalnego.

W ramach ESS zapytano również osoby, które obecnie znajdują się na emeryturze, czy chciałyby przejść na emeryturę, czy wolałyby kontynuować pracę za wynagrodzeniem. Ogółem 70% emerytów w wieku 50+ lat stwierdziło, że chcieli przejść na emeryturę w chwili, w której faktycznie to zrobili, podczas gdy 30% powiedziało, że chciałoby nadal pracować. Te 30% z ESS stanowi znacznie niższy odsetek niż odsetek emerytów w EQLS – w odniesieniu do tych samych państw – wyrażających zainteresowanie pracą w wymiarze co najmniej kilku godzin tygodniowo. Wydaje się, że odsetek respondentów, którzy chcieliby podjąć pracę za wynagrodzeniem, jest obecnie wyższy niż odsetek osób twierdzących, że chcą kontynuować pracę po przejściu na emeryturę. To sugeruje, że niektórzy emeryci mogli potrzebować odpoczynku od swojej pracy oraz że niektórzy mogli preferować dalszą pracę o innym natężeniu i o innym zakresie obowiązków. Dane z EQLS wskazują na przykład na to, że najwięcej emerytów wolałoby pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy: 22% emerytów w UE-28 chciałoby pracować 30 godzin tygodniowo lub mniej, podczas gdy 31% chciałoby pracować 31 godzin lub więcej; zaledwie 19% chciałoby pracować 40 godzin lub więcej.

Emeryci w gospodarstwach domowych, w których występują trudności z pokryciem bieżących wydatków, częściej chcą pracować niż emeryci w gospodarstwach, które pokrywają bieżące wydatki z łatwością (58% wobec 50%). Emeryci w gospodarstwach domowych mających trudności z pokryciem bieżących wydatków również częściej chcą pracować więcej godzin niż w gospodarstwach łatwo pokrywających bieżące wydatki: ogółem 35% twierdzi, że chciałoby pracować 31 godzin tygodniowo lub więcej, natomiast w przypadku emerytów, którzy z łatwością pokrywają bieżące wydatki, odsetek ten wynosi 29%.

Rysunek 6: Odsetek emerytów, którzy preferują określoną liczbę godzin pracy tygodniowo, UE-28 (w %)



EQLS Q8. Biorąc pod uwagę Pana(i) potrzeby finansowe, proszę powiedzieć ile godzin tygodniowo chciał(a)by Pan(i) pracować, gdyby mógł/mogła Pan(i) swobodnie o tym decydować. Jeśli wolał(a)by Pan(i) w ogóle nie pracować, proszę wybrać zero. Obecna liczba godzin pracy obliczana jest w oparciu o sumę odpowiedzi Q7 i Q7b: Q7. Ile zazwyczaj godzin pracuje lub pracował(a) Pan(i) tygodniowo w głównym miejscu pracy, włączając w to płatne lub niepłatne godziny nadliczbowe?; Q7b. Ile mniej więcej godzin w tygodniu poświęcał(a) Pan(i) tej dodatkowej pracy bądź działalności gospodarczej lub pracom w rolnictwie? Proszę podać średnią liczbę godzin dla ostatnich 4 tygodni roboczych.

Źródło: Na podstawie analizy mikrodanych z EQLS.

Preferencje partnerów w zakresie pracy

Badacze zasadniczo zgadzają się, że pary wolą przechodzić na emeryturę wspólnie, przeważnie dlatego, że emerytura jest przyjemniejsza, jeżeli można ten stan dzielić z partnerem (Schellenberg i Ostrovsky, 2008). Dotychczas dostępne były jednak często tylko dowody pośrednie, uzyskane raczej na podstawie obserwacji zachowań emerytów niż zadawania pytań o preferencje. W ramach EQLS zapytano respondentów o liczbę godzin pracy ich partnerów w ujęciu tygodniowym, a także ile godzin respondenci chcieliby, żeby ich partnerzy pracowali. Wyniki analizy tych preferencji doprowadziły do nieco odmiennych wniosków.

W UE-28 około połowy (53%) wszystkich osób w wieku 50+ lat mieszka z partnerem. W tym wypadku skupiono się wyłącznie na partnerach w wieku 50+ lat, bez względu na wiek respondenta.

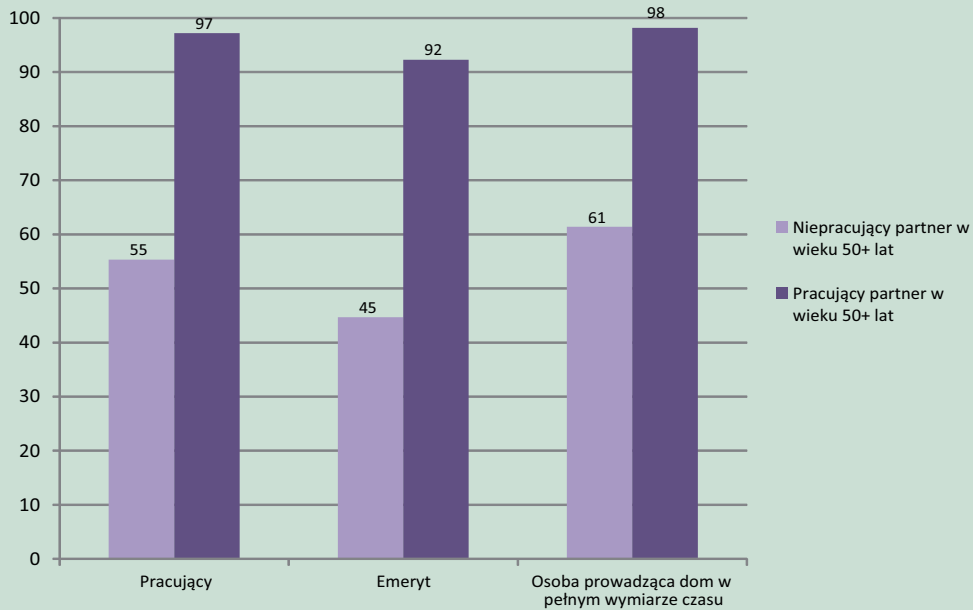
W przypadku gdy partner jest zatrudniony, niemal zawsze respondenci są zadowoleni z tego, że

partner pracuje – szczególnie jeżeli respondenci sami są zatrudnieni (wówczas 97% aprobuje pracę partnera) lub jeżeli prowadzą dom w pełnym wymiarze czasu (98%). Jeżeli respondenci są na emeryturze, nieco częściej twierdzą, że woleliby, aby ich partner nie pracował, jednak 92% emerytów jest zadowolonych, że ich partner pracuje przynajmniej w niewielkim wymiarze czasu pracy (rysunek 7).

Respondenci są za to rzadziej zadowoleni z sytuacji, w której ich partner nie pracuje: 61% osób prowadzących dom w pełnym wymiarze czasu (niemal wyłącznie kobiety) wolałoby, żeby ich partner pracował. Wśród osób, które są zatrudnione, ale mają partnera, który nie pracuje, ponad połowa (55%) wolałaby, żeby ich partner pracował. Większość respondentów, którzy są na emeryturze, jest zadowolona, że ich partner nie jest zatrudniony, ale 45% twierdzi, że wolałoby, żeby ich partner pracował przynajmniej w niewielkim wymiarze czasu pracy.



Rysunek 7: Odsetek osób, które wolałyby, aby ich partnerzy w wieku 50+ lat pracowali, UE-28



Uwaga: Q9. Wspomniał(a) Pan(i), że mieszka z partnerem/-ką. Ile godzin w tygodniu pracuje zazwyczaj Pana(i) partner(ka), włączając w to również płatne i niepłatne nadgodziny? Q10. Ile godzin tygodniowo powinien/powinna Pana(i) zdaniem pracować Pana(i) partner(ka)? (Respondent mógł odpowiedzieć „wcale”)

Źródło: Na podstawie analizy mikrodaných z EQLS.

Przeanalizowanie preferowanej liczby godzin pracy zamiast preferowanego statusu zatrudnienia zmienia obraz sytuacji. Respondenci zadowoleni ze swojego własnego statusu zatrudnienia woleliby, żeby ich (pracujący) partnerzy pracowali średnio o cztery godziny tygodniowo mniej. Respondenci, którzy chcieliby, żeby ich niepracujący partnerzy podjęli pracę za wynagrodzeniem, woleliby, żeby średnio pracowali od 31 godzin (w przypadku gdy respondenci są emerytami) do 35 godzin tygodniowo (w przypadku gdy respondenci prowadzą dom w pełnym wymiarze czasu). Wielu respondentów mających niepracujących partnerów wolałoby, żeby ich partnerzy pracowali wyłącznie w niepełnym wymiarze czasu pracy³. Dotyczy to 43% respondentów na emeryturze i 31% respondentów zatrudnionych. W przypadku osób prowadzących dom w pełnym wymiarze czasu większość wolałaby, żeby ich partnerzy

pracowali 35 lub więcej godzin tygodniowo, a tylko 14% chciałoby, żeby pracowali w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Dane EQLS uniemożliwiają odnotowanie tego, czy partnerzy są zgodni co do odpowiedzi, ponieważ pytanie zadawane jest wyłącznie respondentowi. Dane wskazują jednak, że partnerzy osób w wieku 50+ lat nie wydają się być przeciwni chęci do pracy osób w wieku 50+ lat, zarówno zatrudnionych, jak i pozostających bez pracy.

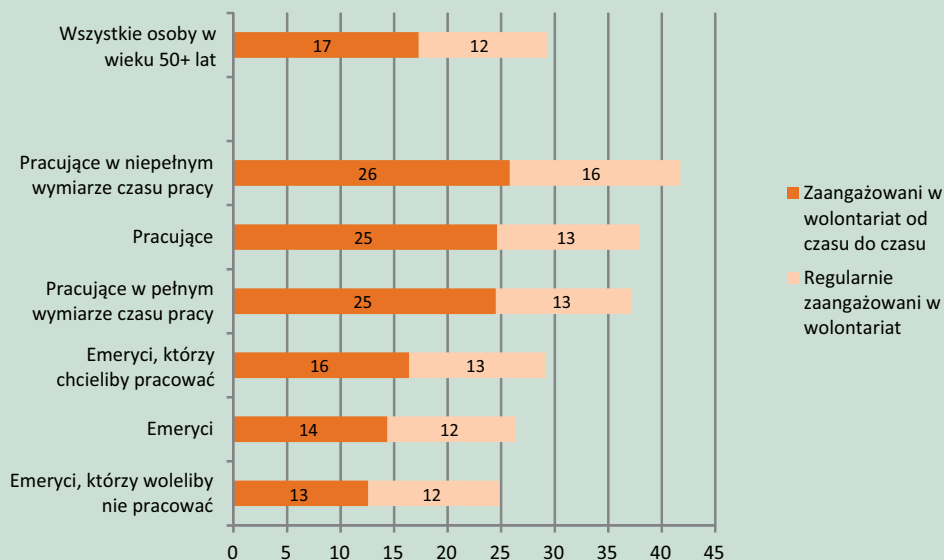
Wolontariusze i opiekunowie

Wolontariusze

Jeżeli emeryci, którzy chcą pracować, mają taką możliwość, będą mieli mniej czasu na inne zajęcia. Czy to oznacza, że będą przeznaczать mniej czasu na wolontariat? Dane EQLS wskazują na to, że 29% emerytów, którzy chcieliby podjąć pracę za

³ Pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy definiuje się tu jako nie więcej niż 34 godziny tygodniowo.

Rysunek 8: Odsetek osób w wieku 50+ lat zaangażowanych w wolontariat według statusu zatrudnienia i intensywności wolontariatu, UE-28 (w %)



Uwaga: Q22. Proszę przyrzeć się tej liście kategorii organizacji i powiedzieć jak często pracował(a) Pan(i) jako wolontariusz(ka) w następujących obszarach w ciągu ostatnich 12 miesięcy.

a. Praca na rzecz lokalnej społeczności lub osób potrzebujących (pomoc osobom starszym, młodzieży, niepełnosprawnym, itp.); b. Stowarzyszenia oświatowe, kulturalne, sportowe i zawodowe; c. Ruchy społeczne (np. na rzecz ochrony środowiska lub praw człowieka) lub działania charytatywne (np. zbieranie funduszy, prowadzenie kampanii); d. Partie polityczne, związki zawodowe; e. Inne organizacje. 1. Co tygodni; 2. Co miesiąc; 3. Rzadziej / od czasu do czasu; 4. Wcale nie. „Regularnie” obejmuje kategorie odpowiedzi „co tygodni” oraz „co miesiąc”. Sformułowanie „od czasu do czasu” opisuje odpowiedź „rzadziej/od czasu do czasu” udzieloną w odniesieniu do przynajmniej jednego rodzaju organizacji.

Źródło: Na podstawie analizy mikro danych z EQLS.

wynagrodzeniem, angażuje się w wolontariat – 16% od czasu do czasu, a 13% regularnie (rysunek 8). Emeryci, którzy nie chcą podejmować pracy za wynagrodzeniem, rzadziej angażują się w wolontariat (ogółem 25%). Zatrudnione osoby w wieku 50+ lat (które zasadniczo należą do młodszej kohorty) częściej angażują się w wolontariat od czasu do czasu (25%) zamiast regularnego (13%). Wolontariat jest szczególnie rozpowszechniony wśród osób w wieku 50+ lat pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy – 38%, ale różnicę wyjaśnia częściej występujący wolontariat od czasu do czasu (25%) zamiast regularnego (13%). Wolontariat jest szczególnie rozpowszechniony wśród osób w wieku 50+ lat pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy (42% z nich angażuje się w wolontariat), przy czym odsetek osób zaangażowanych w wolontariat od czasu do czasu jest wysoki (26%), a odsetek osób regularnie zajmujących się wolontariatem jest niższy (16%).

Większość (73%) osób w wieku 50+ lat deklaruje, że przeznaczają na wolontariat tyle czasu, ile chcą. Około 25% pracujących osób w wieku 50+ lat chciałoby przeznaczyć na wolontariat więcej czasu, jednak chciałoby również spędzać w pracy średnio pięć godzin tygodniowo mniej. W ich przypadku może istnieć rywalizacja pomiędzy czasem przeznaczanym na pracę i na wolontariat, ale dla ich jakości życia prawdopodobnie korzystne byłoby zastąpienie pewnej ilości czasu spędzanego w pracy czasem przeznaczanym na wolontariat. Spośród zatrudnionych osób w wieku 50+ lat 10%, które chciałoby przeznaczyć mniej czasu na wolontariat, chciałoby również spędzać mniej czasu w pracy zarobkowej – średnio o siedem godzin.



Opiekunowie

Wiele osób w wieku 50+ lat wnosi wkład do społeczeństwa w formie opieki nad dziećmi lub wnukami. Ale czy zapewnianie tej opieki nie uniemożliwia im pracy? W UE-28 pracujące osoby w wieku 50+ lat, które zasadniczo znajdują się w młodszej kohorcie, w rzeczywistości częściej opiekują się wnukami lub dziećmi (56% kobiet i 59% mężczyzn) niż emeryci w tym samym wieku (50% kobiet i 49% mężczyzn). Ze względu na to, że ta grupa pracujących osób w wieku 50+ lat jest młodsza, częściej mają one dzieci lub wnuki, którymi muszą się opiekować. Osoby te są dość silnie zaangażowane w opiekę nad dziećmi: około 19% pracujących mężczyzn w wieku 50+ lat opiekuje się swoimi dziećmi lub wnukami przynajmniej kilka razy w tygodniu, podczas gdy wśród emerytów odsetek ten wynosi 20%. W przypadku kobiet sytuacja jest odwrotna: 29% kobiet pracujących opiekuje się dziećmi, zaś w przypadku emerytek odsetek ten wynosi 21%.

Wskutek wydłużającego się średniego trwania życia osoby w wieku 50+ lat często opiekują się również swoimi niepełnosprawnymi rodzicami lub krewnymi. Istnieją różnice pomiędzy państwami członkowskimi, ale dotyczą one raczej intensywności niż częstotliwości opieki: odsetek osób opiekujących się swoimi rodzicami jest podobny w całej UE, ale w państwach, w których państwowa opieka nad osobami starszymi jest mniej dostępna, poświęca się więcej godzin tygodniowo na opiekę nieformalną (Herlofson i in., 2011). Z EQLS wynika, że wśród osób w wieku 50+ lat opieka nad starszymi lub niepełnosprawnymi krewnymi jest zasadniczo mniej rozpowszechniona niż opieka nad wnukami lub dziećmi oraz mniej zróżnicowana pod względem płci. Podobnie jak w przypadku opieki nad dziećmi pracujące osoby w wieku 50+ lat częściej opiekują się starszymi lub niepełnosprawnymi krewnymi niż osoby, które nie pracują: 31% pracujących mężczyzn i 36% pracujących kobiet opiekuje się krewnymi, zaś w przypadku osób niepracujących jest to 16% mężczyzn i 18% kobiet. Różnica ta utrzymuje się nawet w przypadku stosunkowo częstej opieki: 10% pracujących mężczyzn i 14% pracujących kobiet opiekuje się krewnymi przynajmniej kilka

razy w tygodniu, natomiast wśród osób niepracujących odsetek ten wynosi 7% w przypadku mężczyzn i 9% w przypadku kobiet. Warto odnotować większą różnicę między płciami wśród osób pracujących.

Osoby w wieku 50+ lat częściej niż młodsze intensywnie opiekują się starszymi lub niepełnosprawnymi krewnymi: 7% robi to codziennie, a wśród osób młodszych niż 50 lat – 5%. Osoby te jednak rzadziej codziennie opiekują się dziećmi lub wnukami: 15% w porównaniu do 37% młodszych osób. Wydaje się jednak, że opieka nad osobami starszymi wiąże się z większymi problemami dotyczącymi równowagi między życiem zawodowym a prywatnym niż opieka nad dziećmi: 21% osób codziennie opiekujących się starszymi lub niepełnosprawnymi krewnymi zgłasza problemy w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym zarówno w pracy, jak i w domu, zaś w przypadku osób codziennie opiekujących się dziećmi odsetek ten wynosi 16%.

Ogółem mniej pracowników w wieku 50+ lat doświadcza konfliktów w obszarze równowagi między życiem zawodowym a prywatnym niż młodszych pracowników (53% wobec 58%). Może to częściowo wynikać z faktu, że osoby w wieku 50+ lat częściej niż młodsze pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy. Podczas gdy 50% osób w wieku poniżej 50 lat pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy deklaruje trudności w osiągnięciu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, w przypadku osób w wieku 50+ lat pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy odsetek ten wynosił 41%. Odsetek osób w wieku 50+ lat pracujących w pełnym wymiarze godzin i zgłaszających problemy związane z równowagą między życiem zawodowym a prywatnym był wyższy niż w przypadku młodszych pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy – 60% wobec 56%. Wydaje się zatem, że praca w niepełnym wymiarze czasu pracy może mieć szczególne znaczenie w osiągnięciu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym dla pracowników w wieku 50+ lat.



Wskazówki dotyczące polityki



Osoby odpowiedzialne za wyznaczanie kierunków polityki starają się zapewnić odpowiednią i trwałą siatkę bezpieczeństwa socjalnego przez zachęcanie ludzi do dłuższego pozostawania na rynku pracy. Ograniczanie możliwości wcześniejszego przechodzenia na emeryturę i podnoszenie wieku emerytalnego to ważne narzędzia realizacji tego celu. Są one jednak skuteczne tylko w ograniczonym zakresie, na co wskazuje fakt, że niektóre grupy pracowników opuszczają rynek pracy na długo przed osiągnięciem wieku emerytalnego. Pojawiające się dane dotyczące modeli pracy i preferencji można wykorzystać do stworzenia uzupełniających instrumentów stymulujących wydłużenie życia zawodowego, a jednocześnie położenie w polityce nacisku na jakość życia.

Ułatwianie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy: wyniki przedstawione w niniejszym zarysie kierunków polityki wskazują na to, że zadowolenie z pracy ma kluczowe znaczenie dla wydłużenia życia zawodowego, zarówno w przypadku osób o niskich kwalifikacjach, jak i osób o wysokich kwalifikacjach. W przypadku wielu starszych pracowników jedynym elementem przyczyniającym się do większego zadowolenia z pracy jest ograniczenie czasu pracy. Ponadto wiele osób bezrobotnych, które chciałyby pracować, wolałoby podjąć zatrudnienie w niepełnym

wymiarze czasu pracy. Zamiast pracować w pełnym wymiarze czasu pracy osoby te mogą postanowić, że w ogóle nie będą pracować, ponieważ zasadniczo pracują z innych względów niż motywacja ściśle finansowa. Jeżeli osoby odpowiedzialne za wyznaczanie kierunków polityki chcą dłużej utrzymać ludzi na rynku pracy i ponownie wprowadzić na ten rynek osoby w wieku 50+ lat, zasadnicze znaczenie ma ułatwienie dostępu do szeregu możliwości pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Indywidualizacja rozwiązań w zakresie pracy: kluczowym ustaleniem zawartym w niniejszym zarysie kierunków polityki jest fakt występowania ogromnych różnic pomiędzy osobami w wieku 50+ lat odnośnie do preferencji w zakresie czasu pracy. Można oczekiwać, że niektóre istotne czynniki warunkujące zadowolenie z pracy (takie jak zakres obowiązków lub godziny rozpoczynania i kończenia pracy) wykażą duże zróżnicowanie pomiędzy poszczególnymi osobami. Wzajemne preferencje należy badać przez przeprowadzanie indywidualnych rozmów z pracodawcami i podmiotami zewnętrznymi (takimi jak agencje pracy) w celu ujawnienia indywidualnych preferencji i ułatwienia dopasowywania pracowników i warunków ich pracy. Może to poprawić jakość życia i zwiększyć motywację do pracy.



Ułatwianie godzenia opieki i pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy: osoby w wieku 50+ lat, które opiekują się dziećmi, wnukami lub niepełnosprawnymi dorosłymi, często chcą pracować, ale rzadko w pełnym wymiarze czasu pracy. Mogą one podjąć pracę za wynagrodzeniem wyłącznie wówczas, gdy możliwe jest jej pogodzenie z obowiązkami związanymi z opieką. Zatrudnienie oferuje szereg korzyści osobom zapewniającym opiekę. Ograniczona liczba godzin pracy zarobkowej może pomóc im w pokryciu bieżących wydatków, zwiększyć samozadowolenie, poprawić włączenie społeczne, podnieść jakość ich życia oraz umożliwić im dalsze zapewnianie dobrej jakości opieki.

Państwo i pracodawca mogą oferować osobom opiekującym się członkami rodziny różne formy wsparcia, jednak pomoc ta na ogół skupiona jest na wspieraniu osób opiekujących się dziećmi – na młodszych pracownikach. Wsparcie na rzecz osób w wieku 50+ lat opiekujących się partnerami lub starszymi rodzicami zasadniczo jest mniej dostępne, mimo że osoby znajdujące się w tej sytuacji często mają problemy z pogodzeniem pracy z innymi aspektami życia. Poszerzenie i stworzenie nowych form wsparcia tej grupy opiekunów przyniosłoby korzyści rosnącej grupie ludności i ułatwiłoby wydłużenie okresu aktywności zawodowej.

Dostosowanie stanowiska pracy do pracownika: podejmowane wcześniej decyzje zawodowe wpływają na zdolności i preferencje dotyczące pracy w późniejszym wieku. Dla wielu osób może to oznaczać kontynuowanie pracy w obszarze, w którym uzyskały doświadczenie. Wyniki badania pokazują, że chociaż wielu emerytów chciałoby nadal pracować na swoich stanowiskach, to inni woleliby robić coś innego, na przykład zostać trenerem lub mentorem. Ułatwienie pełnienia tej roli sprzyjałoby zatrudnieniu osób w wieku 50+ lat, a jednocześnie pomogłoby we włączeniu młodszych osób w rynek pracy.

Promowanie przedsiębiorczości: wchodzenie lub ponowne wchodzenie na rynek pracy może być szczególnym wyzwaniem dla osób w wieku 50+ lat. Jednym ze sposobów zachęcenia tych osób do dłuższego pozostania na rynku pracy jest promowanie przedsiębiorczości. Ta forma pracy umożliwia dostosowanie pracy do swoich

własnych warunków (Eurofound, 2012b). Osoby starsze mogą jednak potrzebować szkolenia i wsparcia, aby podjąć działalność gospodarczą.

Podobnie jak w przypadku środków ułatwiających podjęcie funkcji trenera lub mentora, środki promujące przedsiębiorczość są stosunkowo łatwe do wdrożenia, jako że oba te rodzaje środków mogą pomóc włączyć młodsze osoby w rynek pracy, odpowiednio poprzez ograniczenie niedoboru kwalifikacji oraz tworzenie miejsc pracy. Dlatego jest mało prawdopodobne, żeby środki te powodowały opór ze strony rynku pracy i społeczeństwa z powodu postrzeganej konkurencji pomiędzy młodszymi a starszymi pracownikami.

Ułatwianie pracy osobom, które chcą pozostać czynne zawodowo po osiągnięciu wieku emerytalnego: coraz większy odsetek osób pracuje po osiągnięciu wieku uprawniającego do emerytury. Wyniki przedstawione w niniejszym dokumencie potwierdzają wcześniejsze ustalenia, zgodnie z którymi większość tych osób pozostaje na rynku pracy z przyczyn wykraczających poza wyłącznie potrzeby finansowe (Eurofound, 2012b). Starając się pozostać na rynku pracy, osoby te napotykać jednak wiele barier w postaci dyskryminacji, stereotypów oraz przepisów administracyjnych, emerytalnych i podatkowych, a także ogólnych warunków panujących na rynku pracy. Przeprowadzona przez Eurofound analiza EQLS, poparta analizą ESS, pozwoliła ustalić, że około połowy emerytów, którzy nie pracują, wolałoby pracować. Ponadto chęć pracy najczęściej występuje wśród osób, które mają największe szanse na rynku pracy: osób o dobrym stanie zdrowia, wysokim poziomie wykształcenia, należących do młodszej kohorty wiekowej i mających wcześniejsze doświadczenie zawodowe. Konieczne są dalsze analizy, aby zrozumieć rodzaj pracy, jaką ci emeryci chcieliby i byliby zdolni wykonywać. Liczba tych osób jest jednak zbyt duża, aby osoby odpowiedzialne za wyznaczanie kierunków polityki mogły ją ignorować, szczególnie kiedy starają się podnieść wskaźniki zatrudnienia, zwiększyć składki płynące do systemów zabezpieczenia społecznego i poprawić jakość życia.

Ważne jest promowanie zatrudnienia w sposób korzystny dla wszystkich – poszczególnych osób i społeczeństwa. Na przykład jednym ze sposobów

motywowania ludzi do pozostania na rynku pracy po przekroczeniu wieku emerytalnego jest umożliwienie im odroczenia pobierania emerytury lub pobierania tylko jej części z perspektywą wyższych świadczeń emerytalnych w przyszłości. Po pierwsze zniechęci to do pracy nierejestrowanej, ponieważ jest to oczywista zachęta do deklarowania dochodu. Po drugie opóźnienie wypłacania emerytury zamiast umożliwienia dorabiania do emerytury pozwala uniknąć sytuacji, w której emeryci zgadzają się na bardzo niskie wynagrodzenie, co mogłoby stwarzać nieuczciwą konkurencję z młodszymi pracownikami, którzy nie otrzymują świadczeń emerytalnych.

Promowanie różnych form wolontariatu: niniejszy zarys kierunków polityki dotyczy preferencji w obszarze zatrudnienia, ale

wolontariat niekoniecznie koliduje z pracą za wynagrodzeniem. Co więcej, wolontariat przynosi szereg takich samych korzyści, jakie zachęcają ludzi do podejmowania pracy: może pomagać zachować zdrowie i aktywność, ułatwia włączenie społeczne, wnosi wkład do społeczeństwa i przyczynia się do kontynuowania uczenia się. Możliwości wolontariatu w obszarze zainteresowania emerytów mogą istnieć, ale emeryci mogą o nich nie wiedzieć. Pomocne mogą być efektywnie działające organizacje i dostępne bazy danych dotyczących możliwości w zakresie wolontariatu. Trzeba podkreślać korzyści wynikające z wolontariatu dla poszczególnych osób i społeczeństwa oraz w większym stopniu doceniać osoby, które już są zaangażowane w wolontariat, a także zachęcać osoby w wieku 50+ lat do rozważenia wolontariatu – nawet jeżeli już pracują.



Dalsze źródła

Wszystkie publikacje Eurofoundu dostępne są na stronie internetowej www.eurofound.europa.eu

Eurofound (1997), *Combating age barriers in employment* (Zwalczanie barier wiekowych w zatrudnieniu), Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.

Eurofound (2002), *Working time preferences in sixteen European countries* (Preferencje dotyczące czasu pracy w szesnastu państwach europejskich), Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.

Eurofound (2006), *A guide to good practice in age management* (Przewodnik po dobrych praktykach w zakresie zarządzania wiekiem), Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.

Eurofound (2008), *Working conditions of an ageing workforce* (Warunki pracy starzejących się pracowników), Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.

Eurofound (2011), *Volunteering by older people in the EU* (Wolontariat osób starszych w UE), Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.

Eurofound (2012a), *Sustainable work and the ageing workforce* (Stabilność zawodowa a starzejąca się siła robocza), Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.

Eurofound (2012b), *Income from work after retirement in the EU* (Dochód z pracy po przejściu na emeryturę w UE), Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.

Eurofound (2012c), *Third European Quality of Life Survey – Quality of life in Europe: Impacts of the crisis* (Trzecie Europejskie badanie jakości życia – Jakość życia w Europie: Wpływ kryzysu), Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.

Eurofound (2013), *Impacts of the crisis on access to healthcare services in the EU* (Wpływ kryzysu na dostęp do usług opieki zdrowotnej w UE), Dublin.

Eurofound (2014, w przygotowaniu), *Demographic change and policies for the reconciliation of work and care* (Zmiany demograficzne i polityka na rzecz pogodzenia pracy z opieką).

Komisja Europejska (2010), „Europa 2020: Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu”, COM (2010) 2020 final, Bruksela.

Komisja Europejska (2011), Sprawozdanie na temat aktywnego starzenia się, Specjalne badanie Eurobarometru 378, Wave EB76.2, Bruksela.

Komisja Europejska (2012), „Biała księga: Plan na rzecz adekwatnych, bezpiecznych i stabilnych emerytur”, COM(2012) 55 final, Bruksela.

Komisja Europejska (2013), *Evidence on demographic and social trends – Social policies’ contribution to inclusion, employment and the economy* (Dowody dotyczące tendencji demograficznych i społecznych – Wkład polityki społecznej we włączenie, zatrudnienie i gospodarkę), Bruksela.

Eurostat (2014), Dane LFS pochodzące z internetowej bazy danych. Dostęp w marcu 2014 r.

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

Schellenberg, G. i Ostrovsky, Y. (2008), „Retiring together, or not”, *Perspectives on Labour and Income*, t. 9, nr 4, str. 5–11.

Wielers, R., Münderlein, M. i Koster, F. (2014), „Part-time work and work hour preferences: An international comparison”, *European Sociological Review*, t. 30, nr 10, str. 76–89.

„Ze zmianą demograficzną można z sukcesem mierzyć się, między innymi, poprzez pozytywne podejście uwzględniające cały okres życia, które skupia się na potencjale wszystkich pokoleń, a w szczególności na potencjale grup zaawansowanych wiekowo. Potrzebne są działania, aby umożliwić zarówno kobietom, jak i mężczyznom, ciągłe aktywne odgrywanie roli pracowników, konsumentów, opiekunów, wolontariuszy i obywateli, a także działania, dzięki którym zachowana zostanie solidarność między pokoleniami”.

**Oświadczenie Rady w sprawie Europejskiego Roku Aktywności
Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej (2012):
Dalsze działania**

Bruksela, 7 grudnia 2012 r.

Dokument „Foundation Findings” zawiera istotne informacje wprowadzające oraz wskazówki dotyczące polityki przeznaczone dla wszystkich uczestników i stron zainteresowanych bieżącą europejską debatą na temat przyszłości polityki społecznej. Ich treść powstała w oparciu o wyniki badań przeprowadzonych przez Eurofound i odzwierciedla jej autonomiczną i trzyczęściową strukturę.



**Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy
(Eurofound)**

Wyattville Road
Loughlinstown
Dublin 18
Irlandia
Telefon: +353 1 204 31 00
E-mail: information@eurofound.europa.eu
Strona internetowa: www.eurofound.europa.eu