



Bruksela, 26 lutego 2025 r.
(OR. en)

6350/25

SOC 80
EMPL 54
AG 18
COH 5
SAN 58

NOTA

Od:	Prezydencja
Do:	Komitety Stałych Przedstawicieli / Rada
Dotyczy:	Europejski semestr 2025: Wyzwania srebrnej transformacji – zachęty i rozwiązania systemowe na rzecz promowania dobrowolnej, dłuższej aktywności zawodowej osób starszych – Debata orientacyjna

W związku z debatą orientacyjną, która ma się odbyć podczas posiedzenia Rady (EPSCO) 10 marca 2025 r., delegacje otrzymują w załączeniu notę orientacyjną prezydencji na powyższy temat.

Obecnie osoby starsze są często narażone na wysokie ryzyko ubóstwa, a wkład, który nadal wnoszą w gospodarkę i życie społeczne, nie jest w pełni uznawany. Bycie niedocenianym, a czasem nawet dyskryminacja lub wykluczenie, utrudnia ostatnie lata życia wielu osobom starszym.

Chociaż wskaźniki aktywności zawodowej i zatrudnienia osób w wieku od 55 do 64 lat wzrosły od 2009 r., nadal pozostają znacznie niższe niż w przypadku pracowników w wieku najwyższej aktywności zawodowej, w szczególności wśród starszych kobiet, co sugeruje, że wciąż istnieje niewykorzystany potencjał dalszej aktywizacji. Wskaźnik bezrobocia długotrwałego (12 miesięcy lub dłużej) jest również o wiele wyższy wśród starszych pracowników niż w innych grupach wiekowych. Aktywizacja osób starszych może pomóc w łagodzeniu negatywnych skutków jakie starzenie się społeczeństwa może mieć dla siły roboczej w UE oraz w łagodzeniu spodziewanego wzrostu niedoboru umiejętności i siły roboczej. Konieczne są polityki dostosowane do potrzeb, aby wyeliminować konkretne bariery w zatrudnieniu, z którymi borykają się osoby starsze, takie jak dyskryminacja ze względu na wiek przy zatrudnianiu. Polityki zatrudnienia koncentrują się głównie na osobach dorosłych w wieku produkcyjnym, co osobom w wieku emerytalnym ogranicza dostęp do możliwości zatrudnienia lub kształcenia i szkolenia dorosłych. Ponadto ograniczona dostępność usług opiekuńczych zwiększa obowiązki starszych kobiet w zakresie opieki nieformalnej i negatywnie wpływa na ich uczestnictwo w rynku pracy.

Technologia cyfrowa jest często postrzegana jako sposób na zapewnienie rozwiązań dla starzejącej się siły roboczej. Być może da się jednak zrobić więcej, aby zapewnić niezbędne umiejętności cyfrowe, a także dostępność i przystępność cenową nowych technologii; kwestie te stwarzają szereg problemów, w tym wyraźne ryzyko wykluczenia niektórych osób.

Osoby starsze potrzebują szczególnych usług, takich jak opieka długoterminowa, ale by zmniejszyć podatność takich osób na zagrożenia i promować ich integrację należy zapewnić im również dostęp do usług podstawowych. Starzenie się jest nadal w dużej mierze postrzegane przez pryzmat kosztów – a nie przez pryzmat tego, że wydłużone średnie trwanie życia można traktować jako możliwość – wciąż ma niski priorytet w programach większości rządów.

Starzenie się i odpowiednie mechanizmy wsparcia dla osób starszych powinny być włączane do głównego nurtu polityk krajowych przy planowaniu społecznym i gospodarczym. Polityki zatrudnienia, warunków pracy, zdrowotna, transportowa, mieszkalnictwa i opieki społecznej powinny uwzględniać potrzeby osób starszych. Te cele sektorowe należy również włączać do szerszych strategii społecznych.

Systemy emerytalne mogą również ułatwiać wydłużenie okresu aktywności zawodowej, w szczególności poprzez umożliwianie poszczególnym osobom łączenia emerytur z dalszą działalnością zawodową lub poprzez zwiększanie zachęt do szerszego uczestnictwa.

Czynniki, które należy wziąć pod uwagę, obejmują sprawiedliwe traktowanie pracowników wcześniej wchodzących na rynek pracy lub zatrudnionych w wymagających fizycznie lub niebezpiecznych miejscach pracy, łączenie pracy z obowiązkami rodzinnymi i opiekuńczymi, potrzebę zachowania możliwości redystrybucji wśród grup generujących dochód oraz ochronę przerw w karierze zawodowej.

Na szczycie UE w konkluzjach Rady w sprawie uwzględniania w politykach publicznych problematyki starzenia się, Planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych i europejskiej strategii w dziedzinie opieki podkreślono znaczenie zapewnienia, by starsi pracownicy i osoby starsze nadal aktywnie uczestniczyli w rynku pracy i szerzej pojętym życiu społecznym. Aby zwiększyć konwergencję społeczną i zwiększać siłę Europy socjalnej, Komisja wyznaczyła cel: należy zadbać o to, aby do 2030 r. 78% Europejczyków miało zatrudnienie. Wiele zasad Europejskiego filaru praw socjalnych można odnieść do aktywnego i zdrowego starzenia się – od dostępu do edukacji i uczenia się przez całe życie, równych szans, dochodu oraz rent i emerytur po opiekę długoterminową, opiekę zdrowotną czy sprawiedliwe warunki pracy. Aby to wszystko zagwarantować, UE i jej państwa członkowskie będą musiały dalej inwestować w inkluzywne i wysokiej jakości miejsca i warunki pracy dostępne dla wszystkich, w tym dla starszych pracowników.

Plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych przełożył się na liczne i szeroko zakrojone inicjatywy w obszarze społecznym; zaproponowała je Komisja Europejska, a wiele z nich ma bezpośredni wpływ na osoby starsze. Europejski program na rzecz umiejętności przewiduje działania, które zwiększają elastyczność ścieżek szkolenia i dopasowują je do potrzeb starzejących się społeczeństw w perspektywie całościowej. Przewidywanie zmian i zarządzanie nimi w kontekście starzenia się społeczeństw to również jeden z priorytetów strategicznych ram UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021–2027.

Zmiany demograficzne stawiają przed nami nowe wyzwania i wiążą się m.in. z koniecznością wydłużenia okresu aktywności zawodowej. Polityczna odpowiedź na te wyzwania musi uwzględniać fakt, że propozycje podniesienia wieku emerytalnego spotykają się z powszechnym niezadowoleniem; należy zatem szukać sposobów zachęcania do dobrowolnej aktywności na rynku pracy. Po pierwsze, musimy usunąć bariery, które obecnie utrudniają starszym pracownikom pozostanie na rynku pracy, i zaoferować tym pracownikom dopasowane do ich potrzeb rozwiązania gwarantujące dobre życie zawodowe. Państwa członkowskie i instytucje europejskie muszą przyjąć podejście, które będzie odzwierciedlać realia wszystkich etapów życia i uwzględniać wpływ zatrudnienia na życie poszczególnych osób, a także pełen potencjał i doświadczenia osób starszych na rynku pracy i w życiu społecznym. Niektóre z proponowanych działań idą w dobrym kierunku; przykładem jest silny nacisk na uczenie się przez całe życie.

Z uwagi na niejednorodność rynku pracy, w tym na zróżnicowanie sektorów, zawodów, rodzajów miejsc pracy i umów, powinniśmy określić polityki i praktyki, które wzmocnią pozycję starszych pracowników.

Większość polityk publicznych, które mogą pomóc wzmocnić pozycję osób starszych, leży przede wszystkim w gestii państw członkowskich, jednak starzenie się społeczeństwa wywiera ogromny wpływ na podaż pracy i długoterminową stabilność finansów publicznych. Dlatego jest to wyzwanie, które wymaga przeanalizowania w ramach europejskiego semestru na rzecz koordynacji polityk gospodarczych i zatrudnieniowych. W tym kontekście należy przyjąć podejście całościowe i zwrócić jednakową uwagę na polityki wspierające aktywne starzenie się, na dobrowolne wydłużenie okresu aktywności zawodowej oraz na wzmocnienie pozycji społecznej osób starszych.

W ostatnich latach UE przeszła głębokie zmiany i dostosowała swoje priorytety polityczne do przyszłych wyzwań. UE robi wszystko, aby utrzymać trwałą dobrobyt i konkurencyjność, a zarazem wzmocnić społeczną gospodarkę rynkową i ochronić swoją suwerenność, bezpieczeństwo gospodarcze i globalne wpływy.

Europejski semestr, jako główny mechanizm koordynacji polityk gospodarczych i zatrudnieniowych państw członkowskich, zapewnia ramy umożliwiające realizację niezbędnych inwestycji i reform. Będzie dalej służyć do identyfikowania wyzwań społeczno-gospodarczych i oferować wytyczne co do tego, jakie działania w ramach polityki są potrzebne, aby stawić czoło tym wyzwaniom w celu poprawy konkurencyjności, zrównoważoności i sprawiedliwości społecznej w UE.

Celem europejskiego semestru 2025 jest zwiększenie konkurencyjności UE i dostosowanie jej do przyszłych wyzwań; w tym celu wspiera on postępy w tworzeniu ekologicznej, cyfrowej, inkluzywnej i odpornej gospodarki.

Dotychczas w ramach semestru analizowano wyzwania związane ze starzeniem się; w pewnych aspektach analizowano również potencjał starszych pracowników, zalecając organizację większej liczby szkoleń i tworzenie miejsc pracy w sektorze opieki zdrowotnej i długoterminowej – co jest niezbędną odpowiedzią na wzrastające zapotrzebowanie na usługi opiekuńcze w związku ze starzeniem się społeczeństw – a także przyglądając się znaczeniu integracji starszych pracowników na rynku pracy będącej reakcją na niedobór umiejętności i siły roboczej. Można by jednak zwrócić jeszcze większą uwagę na osoby starsze jako na źródło siły roboczej dysponującej umiejętnościami, doświadczeniem i potencjałem, albo na konieczność polepszenia zdrowia lub wydłużenia życia w zdrowiu. Należy mieć na uwadze niski poziom wskaźników zatrudnienia osób starszych na rynku pracy i jego przyczyny.

Uwzględniając europejską strategię w dziedzinie opieki (2022) i zalecenie Rady w sprawie dostępu do przystępnej cenowo i dobrej jakościowo opieki długoterminowej (2023), a także potwierdzając rolę semestru w realizacji tej strategii, jesteśmy zdania, że należy spojrzeć na politykę w zakresie opieki zdrowotnej i długoterminowej z perspektywy skoncentrowanej na pacjencie. Również w ramach semestru należy nadal uwzględniać ogólnounijne wskaźniki ubóstwa i wykluczenia społecznego osób starszych, zwłaszcza starszych kobiet. Jeżeli chodzi o kwestię uczenia się przez całe życie i umiejętności, można by odnieść się do niskiego poziomu uczestnictwa osób starszych w edukacji dorosłych.

Skoro naszym celem jest silniejsze promowanie odpornej gospodarki i włączenia społecznego, musimy zastanowić się, w jaki sposób w ramach europejskiego semestru powinno się analizować polityki publiczne ogólnie dotyczące starzenia się; musimy też w szczególności określić zachęty do wydłużania okresu aktywności zawodowej i przygotować odpowiednie zalecenia dla państw członkowskich.

W tym kontekście ministrowie są proszeni o wypowiedź w następujących kwestiach:

- 1) Jakie zachęty polityczne stosuje Państwa kraj, aby promować dłuższy okres aktywności zawodowej?*
- 2) Czy Państwa zdaniem w ramach europejskiego semestru zwraca się już wystarczającą uwagę na wyzwania i szanse związane ze starzeniem się, czy należy silniej skupić się na niektórych z nich, a jeśli tak – na których?*
