



## Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

### Wpływ demografii na Europę socjalną

(opinia z inicjatywy własnej)

(C/2024/6867)

Sprawozdawczyni: **Christa SCHWENG**

Decyzja Zgromadzenia Planarnego	18.1.2024
Podstawa prawna	Art. 52 ust. 2 regulaminu wewnętrznego
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa
Data przyjęcia przez sekcję	4.9.2024
Data przyjęcia na sesji plenarnej	18.9.2024
Sesja plenarna nr	590
Wynik głosowania (za/przeciw/wstrzymało się)	154/2/8

#### 1. Wnioski i zalecenia

1.1. EKES postrzega tendencje demograficzne, obok transformacji cyfrowej i ekologicznej, jako kolejne transformacyjne wyzwanie dla społeczeństwa europejskiego.

1.2. W ostatnich dziesięcioleciach w większości regionów Unii Europejskiej, choć nie we wszystkich z nich, osiągnęliśmy długowieczność, wysoki poziom wykształcenia i dobrobytu oraz dobry stan zdrowia. Wszystkie państwa członkowskie stoją jednak w obliczu wielu wyzwań demograficznych, którym trzeba stawić czoła. Należą do nich: malejąca liczba ludności, niski współczynnik urodzeń oraz rosnąca nierównowaga między grupami wiekowymi i regionami.

1.3. Zmiany demograficzne mają wpływ na rynki pracy, systemy emerytalne i systemy ochrony socjalnej oraz na pozycję geopolityczną Europy na świecie.

1.4. Starzejące się społeczeństwo stoi w obliczu innych wyzwań niż społeczeństwo o bardziej zrównoważonej strukturze wiekowej. Przestrzeganie prawa do godnego starzenia się oraz podejście oparte na cyklu życia mają zasadnicze znaczenie dla sprostania tym wyzwaniom.

1.5. Propozycje EKES-u w sprawie osiągnięcia bardziej zrównoważonego rozwoju społecznego dotyczą: (a) dążenia do wyższego współczynnika urodzeń, (b) wykorzystania pełnego potencjału rynku pracy, (c) uczynienia pracy bardziej opłacalną poprzez wysokiej jakości, dobrze płatne i wydajne miejsca pracy, (d) poprawy jej warunków, (e) reformy systemów emerytalnych i systemów opieki w celu zapewnienia dostępności dla wszystkich, a także (e) usprawnienia legalnych ścieżek migracji – zwłaszcza dla zagranicznych talentów – i skutecznych środków na rzecz integracji, (f) dążenia do pozytywnej spójności regionalnej i społecznej oraz (g) analizy czynników skłaniających ludzi do opuszczenia UE.

1.6. Komitet zaleca, by europejskiego komisarza ds. demografii wspomagała odpowiednia struktura w Komisji Europejskiej. Dlatego warto powołać europejską agencję ds. demografii, która prowadziłaby badania i gromadziła dane statystyczne w tej dziedzinie oraz współpracowała z istniejącymi agencjami, takimi jak Cedefop i Eurofound. Należy także zadbać o wystarczające finansowanie tych agencji. W ten sposób łatwiej będzie uwzględniać aspekty demograficzne we wszystkich istotnych obszarach polityki i w ocenach skutków.

## 2. Uwagi ogólne

2.1. Wprawdzie przez ostatnie dekady w UE osiągnięto dłuższe średnie trwanie życia, wysoki poziom wykształcenia i dobrobytu oraz dobry stan zdrowia, ale państwa członkowskie stoją w obliczu wielu wyzwań demograficznych, którym muszą stawić czoła, w tym stagnacji, a nawet malejącej liczby ludności, niskiego wskaźnika urodzeń i rosnącej nierównowagi między grupami wiekowymi i regionami, także pod względem oczekiwanej długości życia i starzenia się w dobrym zdrowiu.

2.2. Zmiany demograficzne mają duży wpływ na rynek pracy, systemy emerytalne i systemy ochrony socjalnej, społeczeństwo, a także na znaczenie Europy na świecie. Obecne trendy stwarzają poważne wyzwania dla zrównoważonego rozwoju. Celem powinien być stabilny – a zatem zrównoważony – przyrost ludności i siły roboczej.

2.3. Liczba ludności UE-27 wzrosła z 355 mln w 1960 r. do 447 mln w 2022 r. Od 1960 r. liczba ludności świata wzrosła niemal trzykrotnie. W związku z tym udział UE-27 w światowej liczbie ludności spadł z 11,7 % do 5,6 % i będzie nadal spadał – do 4 % do 2100 r. <sup>(1)</sup> W wartościach bezwzględnych liczba ludności UE nieznacznie wzrosła od 2010 r. i utrzyma się na tym samym poziomie do 2050 r., a następnie do 2100 r. spadnie do 419,5 mln mieszkańców <sup>(2)</sup>. W dziewięciu z 27 państw liczba ludności zmniejszy się już do 2030 r. <sup>(3)</sup> Natomiast liczba ludności sąsiedniej Afryki wzrośnie do 2010 r. trzykrotnie.

2.4. Decydującymi czynnikami demograficznymi są wskaźniki urodzeń i umieralności, imigracja i emigracja. Stabilnym czynnikiem sprzyjającym wzrostowi jest wydłużenie średniego trwania życia. Oprócz krótkich przerw (np. w czasie pandemii) średnie trwanie życia w Europie stale rosło – od 65 lat w 1950 r. do 79 lat w 2023 r. – i oczekuje się, że do 2100 r. wzrośnie do 89 lat.

2.5. Niski współczynnik dzietności, który w ostatnich latach nadal spada, ma negatywny wpływ na przyrost ludności. Od 1975 r. wskaźnik ten plasuje się poniżej współczynnika zastępowalności pokoleń wynoszącego 2,1 – w 2022 r. wynosił 1,46 dziecka na kobietę w porównaniu z wartością 1,57 w 2016 r. Wraz z niektórymi krajami Azji Wschodniej większość państw członkowskich UE należy do państw o najniższym współczynniku dzietności na świecie.

2.6. Statystyki dotyczące **migracji** wskazują na pozytywny wpływ tego zjawiska na przyrost ludności. Według ONZ w 2021 r. do UE imigrowało 2,3 mln osób, 1,1 mln osób opuściło UE, a 1,4 mln osób migrowało w obrębie UE <sup>(4)</sup>.

2.7. **Zmiany w grupach wiekowych:** struktura wiekowa ludności UE-27 również ulega zmianie. W latach 2002–2022 odsetek osób w wieku powyżej 65 lat wzrósł z 16 % do 21 %, a w Portugalii i we Włoszech – nawet do 24 %. <sup>(5)</sup> Odsetek osób w wieku poniżej 20 lat spadł z 23 % do 20 %. Odsetek osób w wieku najwyższej aktywności zawodowej (20–64 lat) nieznacznie spadł z 61 % do 59 %. Współczynnik obciążenia demograficznego osobami starszymi (liczba osób w wieku 65+ przypadająca na 100 osób w wieku 15–64 lat) szybko się zmienia: przewiduje się, że współczynnik ten wzrośnie z 33,3:100 w 2023 r. do 45,5:100 w 2040 r. i do 59,7:100 w 2100 r. <sup>(6)</sup>, co oznacza, że na 100 osób w wieku zatrudnienia będzie przyspadać 59,7 osób emerytowanych.

2.8. **Różnice krajowe i regionalne:** do tej pory wzrost liczebności grupy wiekowej powyżej 65 lat wynikał głównie z wydłużenia średniego trwania życia, obecnie następuje on szybciej ze względu na stopniowe przechodzenie na emeryturę pokolenia wyżu demograficznego, przy czym jednocześnie znacznie mniejsze grupy osób wchodzi na rynek pracy lub rodzą się. Europa Zachodnia, Środkowa i Północna doświadczała wyżu demograficznego do końca lat 60., Europa Południowa – do lat 70., a Europa Środkowo-Wschodnia – do początku lat 90. XX wieku. W rezultacie osoby należące do pokolenia wyżu w Europie Zachodniej, Środkowej i Północnej już przechodzą na emeryturę, podczas gdy w Europie Południowej i Środkowo-Wschodniej sytuacja ta dopiero wystąpi.

<sup>(1)</sup> Udział Afryki w liczbie ludności na świecie wzrósł z 9 % w 1960 r. do 17 %, a w 2100 r. wzrośnie do 38 %. UN World Population Prospects.

<sup>(2)</sup> Dane Eurostatu.

<sup>(3)</sup> Komisja Europejska, „The Impact of demographic change – in a changing environment”, 2023.

<sup>(4)</sup> Migracja i azyl w Europie – wydanie z 2023 r.

<sup>(5)</sup> Demografia Europy, edycja z 2023 r.

<sup>(6)</sup> Projected old-age dependency ratio.

2.9. Za zmianami liczby ludności w całej UE kryją się spore różnice między poszczególnymi krajami: współczynnik płodności różni się znacznie między najwyższym poziomem (Francja – 1,84) a najniższym (Malta – 1,22). Ponadto kraje Europy Środkowo-Wschodniej doświadczają masowej emigracji netto, podczas gdy kraje Europy Zachodniej, Środkowej i Północnej doświadczają masowej imigracji netto zarówno z UE, jak i spoza UE. W ramach państw członkowskich dochodzi również do znacznej migracji, zwłaszcza z regionów peryferyjnych do regionów centralnych.

### 3. Skutki starzenia się społeczeństwa

3.1. Tendencje demograficzne stawiają przed nami ogromne wyzwania i zadania. Ma to poważne konsekwencje dla polityki, gospodarki i społeczeństwa, jak również dla poszczególnych osób.

3.2. Poczynając od **polityki światowej**: udział UE w światowej liczbie ludności wynosi 5,6 % i maleje, podobnie jak znaczenie UE jako globalnego podmiotu politycznego i gospodarczego <sup>(7)</sup>.

3.3. Starzenie się społeczeństwa i elektoratu wpływa na **politykę krajową**. Jednak większość przekazów partii politycznych i obecnych kierunków polityki skupia się na wszystkich grupach wiekowych. Nie wiadomo jeszcze, czy tendencja ta utrzyma się, czy też w przyszłości nastąpi przejście do polityki ukierunkowanej w większym stopniu na osoby starsze. EKES jest przekonany, że w perspektywie długoterminowej sukces odniosą tylko programy partii politycznych uwzględniające solidarność międzypokoleniową <sup>(8)</sup>, a tym samym zrównoważoną liczbę ludności.

3.4. **Gospodarka i rynek pracy**: potencjał i wzrost gospodarki zależą od szeregu głównych czynników, takich jak inwestycje, innowacje, postęp technologiczny, wykwalifikowana, aktywna zawodowo i wydajna siła robocza oraz liczba przepracowanych godzin. Już obecnie maleje potencjalna siła robocza w UE. Według przedsiębiorstw jednym z największych hamulców wzrostu już teraz jest niedobór siły roboczej <sup>(9)</sup>. Cyfryzacja i wykorzystanie sztucznej inteligencji mogą przyczynić się do zwiększenia wydajności, lecz – według OECD – od 20 lat maleją wskaźniki wzrostu wydajności <sup>(10)</sup>. Aspektem, który należy wziąć pod uwagę, jest zatem czas pracy. Ma to wpływ na PKB, który może rosnąć wolniej niż w przeszłości. Zmiana demograficzna rzutuje również na budżety krajowe, gdyż mniejsza liczba osób będzie musiała ponosić ciężar długu publicznego i go spłacać. Oprócz innych środków konieczne będzie znalezienie równowagi między stabilnością budżetową a wystarczającą przestrzenią dla inwestycji wspierających zrównoważony wzrost gospodarczy.

3.5. **Spółeczeństwo i kultura**: aby zmniejszyć niedobór wykwalifikowanej siły roboczej, potrzebne są działania na wielu poziomach, w tym przyciągnięcie pracowników spoza UE. By ułatwić spójność społeczną, należy zapewnić dobre usługi, takie jak odpowiednie wsparcie językowe, kulturowe i środowiskowe, a także podjąć kroki gwarantujące równe traktowanie pod względem wynagrodzenia i warunków pracy z myślą o równych szansach. Integracja to mechanizm dwukierunkowy, który wymaga wysiłków ze strony społeczeństwa przyjmującego oraz samych migrantów. Różnorodność jest szansą dla społeczeństwa, chociaż obecnie stanowi również wyzwanie z punktu widzenia spójności społecznej. Zasadę UE „jedność w różnorodności” coraz częściej stawia się pod znakiem zapytania.

3.6. **Obywatele**: starzejące się społeczeństwo ma specyficzne potrzeby, które różnią się od potrzeb społeczeństwa w młodym lub średnim wieku. W wyniku długotrwałe niskiego współczynnika urodzeń wiele osób – zwłaszcza starszych – nie ma sieci rodzinnej, a przynajmniej sieci bliskiej geograficznie, i poszukuje nowych sposobów budowania społeczności, w których czułyby się wspierane i byłyby mniej zagrożone samotnością. Podejście, które szanuje i promuje prawo do godnego starzenia się, w połączeniu z podejściem opartym na cyklu życia, jest kluczem do sprostania tym wyzwaniom.

<sup>(7)</sup> <https://www.politico.eu/article/europe-on-the-wane-global-economics-demographics-gdp/>

[https://www.researchgate.net/figure/Share-of-European-Union-in-world-GDP-1980-2019-in\\_fig1\\_282001367](https://www.researchgate.net/figure/Share-of-European-Union-in-world-GDP-1980-2019-in_fig1_282001367).

<sup>(8)</sup> Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego – Promowanie europejskiej solidarności międzypokoleniowej – w kierunku podejścia horyzontalnego UE (Dz.U. C, C/2024/6869, 28.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/6869/oj>).

<sup>(9)</sup> Badanie wzrostu w Europie 2023; Skill gap key investment bottleneck.

<sup>(10)</sup> Kompendium wskaźników wydajności OECD w latach 2019 i 2024.

3.7. **Systemy wsparcia społecznego** (w tym emerytury, usługi opiekuńcze i opieka zdrowotna) są finansowane głównie przez osoby pracujące (składki) i – w zależności od praktyki krajowej – są współfinansowane z podatków (opodatkowanie pracy i w mniejszym stopniu innych czynników podlegających opodatkowaniu, np. majątku). W związku z tym zależą one od wysokiego i stabilnego poziomu zatrudnienia (w oparciu o właściwie funkcjonujące publiczne służby zatrudnienia) i wysokiej wydajności. Systemy ochrony socjalnej stoją przed podwójnym wyzwaniem: z jednej strony tendencje demograficzne osłabiają ich podstawę, a z drugiej strony – rośnie obciążenie związane z tą podstawą, czyli liczba emerytów i osób potrzebujących opieki. Ponadto niedobór siły roboczej dotyka zarówno systemy opieki zdrowotnej, jak i systemy opieki.

#### 4. Proponowane instrumenty

4.1. W „zestawie narzędzi działania” Komisja Europejska wskazała już na liczne europejskie i krajowe środki mające na celu zarządzanie zmianami demograficznymi. EKES z zadowoleniem przyjmuje cele określone dla tego zestawu, tak samo jak Komitet Regionów w opinii „Zmiana demograficzna w Europie: zestaw narzędzi do działania” <sup>(1)</sup>.

4.2. **Więcej dzieci dzięki wspieraniu rodziców:** niski i wciąż malejący współczynnik urodzeń jest przyczyną wyzwań demograficznych. Decyzje dotyczące założenia rodziny i liczby dzieci mają indywidualny i osobisty charakter, lecz wywierają duży wpływ na rozwój rynku pracy, gospodarki, społeczeństwa i systemów społecznych. Aby osiągnąć zrównoważoną liczbę ludności, polityka, a szczególnie polityka rodzinna, powinna wspierać ludzi w realizacji aspiracji rodzinnych. Obejmuje to właściwie funkcjonujący rynek pracy, charakteryzujący się stabilnym zatrudnieniem i godziwym wynagrodzeniem, wsparcie finansowe, a przede wszystkim – przystępne cenowo i dostępne placówki opieki nad dziećmi. Rodzicielstwo, a w szczególności macierzyństwo nie może być kojarzone z niedogodnościami w życiu zawodowym. Prawo do uzyskania miejsca w przedszkolu po pierwszym roku życia dziecka w Niemczech oraz skuteczna polityka rodzinna we Francji to dobre przykłady sposobów rozwiązywania tego problemu.

4.3. W większości państw członkowskich spada stopniowo **średni rzeczywisty czas pracy**, jakkolwiek między krajami występują znaczne różnice <sup>(2)</sup>. Odnotowuje się wzrost dobrowolnej pracy w niepełnym wymiarze, natomiast wymuszona praca w niepełnym wymiarze wykazuje tendencję spadkową, choć w niektórych państwach członkowskich nadal utrzymuje się na wysokim poziomie <sup>(3)</sup>. Polityka i przedsiębiorstwa powinny zachęcać zwłaszcza kobiety do zwiększania liczby godzin pracy i wspierać je w tym. Tymczasem pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy często brakuje motywacji do zwiększenia wymiaru pracy ze względu na utratę świadczeń i wyższe podatki. Wydłużenie czasu pracy może być korzystne, ale powinno być dobrowolne.

4.4. **Wykorzystanie potencjału rynku pracy:** plan działania Komisji Europejskiej wymienia środki, które mają zostać wdrożone zarówno na szczeblu UE jak i państw członkowskich z udziałem partnerów społecznych. Rynek pracy sprzyjający włączeniu społecznemu maksymalizuje potencjał społeczeństwa poprzez aktywne zaangażowanie organizacji społeczeństwa obywatelskiego i zapewnianie ukierunkowanego wsparcia słabszym grupom, takim jak opiekunki i opiekunowie, osoby z niepełnosprawnościami, osoby długotrwale bezrobotne, bezrobotne osoby starsze, kobiety powracające do pracy, młodzież NEET itp. Na przykład Austria z powodzeniem przyczyniła się do integracji osób długotrwale bezrobotnych i starszych bezrobotnych na rynku pracy, wypłacając przedsiębiorstwom tymczasowe dotacje. W innych krajach dotacje dla przedsiębiorstw doprowadziły jednak do powstania jedynie tymczasowych miejsc pracy dla osób długotrwale bezrobotnych – na czas trwania dotacji, a nie do stabilnego ich zatrudnienia. Dotacje powinny być zatem powiązane ze szczególnymi warunkami.

4.5. **Uczynienie pracy opłacalną poprzez wysokiej jakości, dobrze płatne i wydajne miejsca pracy:** praca powinna być atrakcyjniejsza finansowo niż pozostanie poza rynkiem pracy. To oznacza godziwe wynagrodzenie w wysokiej jakości miejscach pracy z regularnymi składkami na ubezpieczenie społeczne – przy dużej różnicy między płacami netto <sup>(4)</sup> a zasiłkami dla bezrobotnych i minimalnym dochodem. Stosunek klina podatkowego do dochodów z pracy powinien zostać przeanalizowany przez pryzmat sytuacji krajowej, przy czym wszystkim osobom pracującym należy zapewnić godny poziom życia. Aby uniknąć pułapek ubóstwa, opodatkowanie pracy powinno być sprawiedliwe i obniżone, zwłaszcza dla pracowników o niższych dochodach, ponieważ ich płace często „konkurują” ze świadczeniami społecznymi. Środki podatkowe powinny również sprawiać, że praca w niepełnym wymiarze czasu będzie opcją – a nie

<sup>(1)</sup> <https://cor.europa.eu/pl/node/4389>.

<sup>(2)</sup> Według Eurostatu w 2011 r. było to 36,2 godziny tygodniowo, a w 2023 r. – 35,1 godziny. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa\\_ewhan2/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ewhan2/default/table?lang=en).

<sup>(3)</sup> Eurostat Labour Force survey + Cedefop skills intelligence „involuntary part-time employment” based of Eurostat LFS.

<sup>(4)</sup> Wdrożenie dyrektywy 2022/2041 w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych.

koniecznością, aby uniknąć sytuacji, w której ludzie, głównie kobiety, na lata wpadają w pułapkę niepełnego wymiaru czasu pracy. Aby zagwarantować odpowiednie systemy wsparcia socjalnego, które umożliwią ludziom godne życie, wszelkie reformy muszą również zapewniać stabilną podstawę finansowania systemów zabezpieczenia społecznego. Pracowników, którzy po przejściu na emeryturę kontynuują pracę w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, należy zachęcać do tego finansowo poprzez możliwość łączenia częściowych świadczeń emerytalnych z zatrudnieniem lub poprzez ciągłe nabywanie nowych uprawnień emerytalnych.

4.6. Poprawa **warunków pracy** pomaga utrzymać osoby pracujące w danym sektorze lub przyciągnąć pracowników do tego sektora. Ma to jednak jedynie ograniczony wpływ na ogólną podaż pracy, ponieważ taka poprawa oznacza jedynie, że ludzie zmieniają sektory lub miejsca pracy, a niekoniecznie przyciąga nowych pracowników na rynek pracy. Niemniej poprawa bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zachęcanie do zmiany pracy w celu ochrony zdrowia pracowników mogłyby: (a) sprawić, że praca stałaby się bardziej bezpieczna i zrównoważona w ciągu życia pracowników, (b) ograniczyć zjawisko przedwczesnego odchodzenia z rynku pracy oraz (c) przyczynić się do dłuższej aktywności zawodowej pracowników. EKES podkreśla znaczenie właściwego wdrożenia i egzekwowania europejskiego dorobku socjalnego. Partnerzy społeczni mają do odegrania kluczową rolę, a europejskie porozumienie ramowe między partnerami społecznymi w sprawie aktywnego starzenia się oraz podejście międzypokoleniowe stanowią dobre ramy dla takiego dostosowania miejsc pracy, aby znacznie poprawić zdolność pracowników w każdym wieku do pozostania na rynku pracy.

4.7. **Emerytury**: w kontekście starzenia się i spadku liczby ludności istnieją różne możliwości finansowania publicznych systemów emerytalnych: np. podniesienie składek <sup>(15)</sup>, zmniejszenie świadczeń i wydłużenie okresu aktywnej pracy. Pierwsza z nich nie jest możliwa do utrzymania, a druga nie jest pożądana. Pozytywne jest to, że w większości regionów (choć nie wszystkich z nich) wzrasta nie tylko średnie trwanie życia, ale także średnie dalsze trwanie życia w dobrym zdrowiu. Aby ludzie mogli w pracy spędzić większą liczbę lat swego życia w dobrym zdrowiu, należy dostosować środowisko pracy do potrzeb starszych pracowników oraz wdrożyć podejście do zdrowia i bezpieczeństwa przez całe życie. Ponieważ zgodnie z Traktatami UE państwa członkowskie zachowują kompetencje w zakresie określania i projektowania systemów emerytalnych, w UE istnieją różne ścieżki. Szereg państw członkowskich uzależnia ustawowy wiek emerytalny od zmian dotyczących średniego dalszego trwania życia. Inne podejmują działania mające na celu zbliżenie rzeczywistego średniego wieku emerytalnego do ustawowego wieku emerytalnego lub maksymalizację niewykorzystanego potencjału rynku pracy (np. młodzieży NEET, długotrwale bezrobotnych), aby zwiększyć stabilność systemów emerytalnych. Niemniej zaledwie dziewięć państw członkowskich wprowadziło do tej pory reformy emerytalne, a kolejnych sześć państw przeprowadzi je do 2050 r.

4.8. Biorąc pod uwagę szczególne uwarunkowania krajowe, powiązanie wieku emerytalnego ze zmianami średniego trwania życia mogłoby przyczynić się do dłuższego i bardziej produktywnego zatrudnienia, przyczyniając się jednocześnie do stabilizacji systemów zabezpieczenia emerytalnego, a tym samym do sprawiedliwości międzypokoleniowej. Każdy wzrost wieku emerytalnego musi jednak zostać wprowadzony w perspektywie długoterminowej, krok po kroku, bez podważania zaufania do systemów ochrony socjalnej, i nie byłby wykonalny w pracy, która jest wymagająca fizycznie oraz psychicznie. Warunkiem wstępnym każdej strategii mającej wydłużyć aktywne życie zawodowe jest więcej lat zdrowego życia, co samo w sobie wymaga profilaktyki, w tym organizacji pracy dostosowanej do potrzeb coraz starszych pracowników, promocji zdrowia w miejscu pracy, odpowiedniego indywidualnego stylu życia, czemu musi towarzyszyć dobrze funkcjonujący system opieki zdrowotnej i społecznej. Muszą mu towarzyszyć środki wspierające osoby starsze, tak aby utrzymać ich zdolność do zatrudnienia. Ich umiejętności powinny być aktualizowane, a miejsce pracy powinno być wolne od dyskryminacji ze względu na wiek.

4.9. Wydłużenie życia zawodowego poza ustawowy wiek emerytalny może przynieść następujące korzyści: ludzie uzyskują wyższe dochody i emerytury, przedsiębiorstwa zatrzymują doświadczonych pracowników, a z systemów emerytalnych znika presja. Do solidarności międzypokoleniowej mogłyby przyczynić się kierunki polityki zachęcające do podejmowania decyzji o wydłużeniu aktywności zawodowej, a skuteczna i czynna polityka rynku pracy może zachęcać do zatrudniania młodych ludzi.

<sup>(15)</sup> Zgodnie ze sprawozdaniem na temat starzenia się społeczeństwa, aby utrzymać wysoki poziom zabezpieczenia społecznego, a zwłaszcza emerytur, składki indywidualne musiałyby znacznie wzrosnąć: Sprawozdanie z 2024 r. na temat starzenia się społeczeństwa.

4.10. **Opieka** <sup>(16)</sup>: dłuższe średnie trwanie życia zwiększa liczbę osób potrzebujących opieki. Należy zatem poprawić jej poziom poprzez rozwój formalnych usług opiekuńczych, które przyczyniają się do samodzielności osób potrzebujących opieki. Konieczne jest wspieranie wszystkich osób wymagających opieki w utrzymaniu niezależności i włączeniu do wybranej przez siebie społeczności. Opiekunowie rodzinni muszą otrzymywać wsparcie, zwłaszcza jeśli nadal pracują. Ponieważ większość obowiązków opiekuńczych nadal spoczywa na kobietach, konieczne jest dążenie do bardziej sprawiedliwego podziału zadań opiekuńczych między mężczyznami a kobietami oraz zapewnienie wystarczającej liczby placówek opieki nad dziećmi. Zmienione cele barcelońskie powinny być przedmiotem regularnego monitorowania w ramach europejskiego semestru. Placówki opieki nad osobami niesamodzielnymi zostały uwzględnione w europejskiej strategii w dziedzinie opieki oraz w zaleceniu w sprawie dostępu do wysokiej jakości opieki długoterminowej. Jednak odpowiednie inwestycje publiczne w opiekę (infrastruktura, siła robocza itp.) mają zasadnicze znaczenie dla osiągnięcia ich celów. EKES zaapelował o europejską gwarancję opieki, aby każdemu mieszkańcowi UE przez całe życie zapewnić dostęp do wysokiej jakości opieki zdrowotnej i usług opiekuńczych po przystępnych cenach. (SOC/741).

4.11. **Migracja i integracja**: imigracja wykwalifikowanych obywateli państw trzecich jest jednym ze środków mających na celu zmniejszenie niedoboru kwalifikacji i może być korzystna zarówno dla krajów wysyłających, jak i przyjmujących, pod warunkiem spełnienia odpowiednich warunków. Dyrektywa w sprawie niebieskiej karty UE jest ważnym krokiem w kierunku przyciągania talentów z zagranicy. Europa musi jednak zrobić więcej w trwającej globalnej batalii o talenty. Należy sprzyjać imigracji pracowników o wysokich kwalifikacjach i dopasowywaniu ofert pracy do pracowników. Unijna pula talentów będzie miała do odegrania istotną rolę w tym zakresie <sup>(17)</sup>.

4.12. Środki na rzecz integracji powinny zachęcać utalentowane osoby z zagranicy do pozostania. Należy również przeanalizować przyczyny **emigracji z UE**, zwłaszcza do USA, i zająć się nimi.

4.13. Uchodźcy i inne osoby przesiedlone napotykać wiele przeszkód w integracji i dostępie do rynku pracy. Może to wynikać z następujących przyczyn: braku podstawowych kwalifikacji i umiejętności językowych, trudności w uznawaniu kwalifikacji, niepewnego statusu prawnego lub tymczasowego statusu imigracyjnego, dyskryminacji w dostępie do rynku pracy i usług, np. do zakwaterowania, oraz z niewystarczających wysiłków niektórych migrantów na rzecz integracji. Wszystkie te czynniki mogą przyczynić się do braku integracji społecznej.

4.14. **Swobodny przepływ pracowników** może przyczynić się do lepszego dopasowania siły roboczej do wolnych miejsc pracy w całej UE, a tym samym – do zmniejszenia bezrobocia. Może to jednak mieć szkodliwy wpływ na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym, np. powodować drenaż mózgow, zwłaszcza z Europy Środkowo-Wschodniej i z regionów peryferyjnych, w tym wysp. Te obszary wymagają szczególnej uwagi i inwestycji z **funduszy strukturalnych i inwestycyjnych, aby wspierać istniejące przedsiębiorstwa i przyczynić się do zakładania nowych, tworzyć wysokiej jakości miejsca pracy i świadczyć usługi**, zachęcając tym samym pracowników do pozostania w regionie. Możliwość pracy z domu zwiększa atrakcyjność regionów peryferyjnych i strukturalnie słabych jako miejsc zamieszkania i pracy. Aby uniknąć drenażu mózgow w UE, ważna jest pozytywna konwergencja społeczno-gospodarcza.

<sup>(16)</sup> Opinie EKES-u w sprawie opieki.

Opinia EKES-u „Opiekunowie” (dotychczas nieopublikowana w Dzienniku Urzędowym).

„Europejska strategia w dziedzinie opieki” (Dz.U. C 140 z 21.4.2023, s. 39).

„Rola członków rodziny opiekujących się osobami z niepełnosprawnością i osobami starszymi” (Dz.U. C 75 z 28.2.2023, s. 75).

„Strategia dotycząca pracowników sektora zdrowia i strategia w dziedzinie opieki dla przyszłej Europy” (Dz.U. C 486 z 21.12.2022, s. 37).

<sup>(17)</sup> Opinia Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny – Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów w sprawie mobilności umiejętności i talentów (COM(2023) 715 final) – Wniosek dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiającego unijną pulę talentów (COM(2023) 716 final - 2023/0404 (COD)) – Wniosek dotyczący zalecenia Rady Europa w ruchu – mobilność edukacyjna dla wszystkich (COM(2023) 719 final) – Zalecenie Komisji w sprawie uznawania kwalifikacji obywateli państw trzecich (C(2023) 7700 final) (Dz.U. C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj>).

4.15. W tym kontekście **demografia powinna być uwzględniana** we wszystkich stosownych wnioskach politycznych i ocenach skutków. Do tego potrzeba dalszych badań naukowych i statystyk, a także rozpowszechniania wiedzy na temat demografii na szczeblu UE. W tym celu EKES proponuje powołanie **europejskiej agencji ds. demografii**, która prowadziłaby badania i gromadziła dane statystyczne w tej dziedzinie oraz współpracowała z istniejącymi agencjami, takimi jak Cedefop i Eurofound. Należy także zadbać o wystarczające finansowanie tych agencji. Zaleca również, by europejskiego komisarza ds. demografii wspomagała odpowiednia struktura w Komisji Europejskiej.

Bruksela, dnia 18 września 2024 r.

Przewodniczący  
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego  
Oliver RÖPKE