



**RADA  
UNII EUROPEJSKIEJ**

**Bruksela, 15 listopada 2011 r. (21.11)  
(OR. en)**

**16474/11**

**SOC 958**

**NOTA**

---

Od: Grupa Robocza do Spraw Społecznych  
Do: Komitet Stałych Przedstawicieli (część I) / Rada (EPSCO)

---

Nr. poprz. dok.: 16242/11 SOC 933

---

Dotyczy: Starzenie się jako szansa dla rynku pracy i rozwoju usług socjalnych oraz działalności w ramach społeczności lokalnych  
– Projekt konkluzji Rady

---

W związku ze zbliżającym się Europejskim Rokiem Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej (2012)<sup>1</sup> prezydencja zaproponowała tekst konkluzji na temat, który nabiera coraz większego znaczenia w UE.

Delegacje otrzymują w załączeniu projekt konkluzji Rady, w sprawie którego osiągnięto porozumienie na szczeblu Grupy Roboczej do Spraw Społecznych.

Cypr zaznaczył, że dołączy do protokołu Rady oświadczenie w sprawie pkt 3 (ADD 1).

Komitet jest proszony o przekazanie Radzie EPSCO projektu konkluzji celem ich przyjęcia.

---

<sup>1</sup> Decyzja nr 940/2011/UE, Dz.U. L 246/2011.

**STARZENIE SIĘ JAKO SZANSA DLA RYNKU PRACY I ROZWOJU USŁUG  
SOCJALNYCH ORAZ DZIAŁALNOŚCI W RAMACH SPOŁECZNOŚCI LOKALNYCH**

**PROJEKT KONKLUZJI RADY**

RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

PRZYWOŁUJĄC:

1. Europejską strategię na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu – „Europa 2020”<sup>2</sup> – gdzie wskazano szybkie starzenie się społeczeństw jako jeden z trzech problemów strukturalnych, przed którymi stoi Unia Europejska, i podkreślono konieczność mobilizacji wszystkich możliwych rezerw, aby poradzić sobie ze zjawiskiem kurczącej się siły roboczej poprzez m.in. zaangażowanie na rynku pracy ludzi w starszym wieku oraz budowanie solidarności międzypokoleniowej opartej na wysokim poziomie aktywności we wszystkich grupach wiekowych. Pilna potrzeba wdrożenia reform strukturalnych w starzejących się społeczeństwach została podkreślona w komunikacie Komisji pt. „Sprostanie wyzwaniom związanym ze skutkami starzenia się społeczeństwa w UE”<sup>3</sup>;
2. Wytyczne 7 i 8 dotyczące polityki zatrudnienia, w których wezwano państwa członkowskie, by dążyły do podwyższenia wskaźnika zatrudnienia kobiet i mężczyzn w wieku od 20 do 64 lat na terenie UE do 75%, w tym również poprzez zwiększenie uczestnictwa w rynku pracy starszych pracowników. Wytyczną 10, w której wezwano państwa członkowskie m.in. do skoncentrowania wysiłków na zapewnieniu równych szans na różnych etapach życia, w tym poprzez dostęp do niedrogich, trwałych oraz wysokiej jakości usług, w szczególności w dziedzinie socjalnej<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> Komunikat Komisji z dnia 3 maja 2010 r. „EUROPA 2020 – strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu”, COM(2010) 2020 oraz konkluzje Rady Europejskiej z dnia 17 czerwca 2010 r. przyjmujące tę strategię, EUCO 13/10.

<sup>3</sup> COM(2009) 180.

<sup>4</sup> Decyzja Rady z dnia 19 maja 2011 r. (2011/308/WE).

3. Wspólne sprawozdanie dotyczące zatrudnienia w kontekście rocznej wizji wzrostu gospodarczego na rok 2011, w którym znalazły się wskazówki polityczne w sprawie polityk zatrudnienia, zachęcające państwa członkowskie m.in. do podniesienia rzeczywistego wieku przejścia na emeryturę oraz wieku dezaktywizacji zawodowej przez ograniczenie systemów wczesnych emerytur i dostosowanie praw emerytalnych do zmian średniego trwania życia, do ściślejszego powiązania uprawnień emerytalnych z płaconymi składkami oraz rozszerzenia strategii na rzecz aktywnego starzenia się, w tym poprzez zapewnienie starszym pracownikom dostępu do szkoleń, lepszej opieki zdrowotnej oraz lepszych warunków pracy<sup>5</sup>. Zajęcie się problemem przedwczesnego odchodzenia z rynku pracy było także centralnym elementem zaleceń Rady podsumowujących pierwszy europejski semestr;
4. Wspólne sprawozdanie Komitetu Polityki Gospodarczej i Komitetu Ochrony Socjalnej na temat emerytur, w którym podkreślono m.in., że aby więcej ludzi mogło więcej i dłużej pracować, potrzebne są perspektywy wzrostu gospodarczego, odpowiednie zachęty do pracy, otwarte rynki pracy oraz podniesienie rzeczywistego wieku przejścia na emeryturę; a także fakt, iż wydłużenie okresu aktywności zawodowej przyczyniłoby się do poprawy trwałości i adekwatności systemów emerytalnych<sup>6</sup>;
5. Fakt, że w kontekście ogólnych wspólnych zasad dotyczących aktywności osób starszych państwa członkowskie i Komisja zostały poproszone o opracowanie – na forum Komitetu Zatrudnienia i we współpracy z Komitetem Ochrony Socjalnej oraz zgodnie z przyznanymi im na mocy Traktatu mandatami – wspólnych zasad określanych specjalnie dla polityk zatrudnienia na rzecz aktywności osób starszych<sup>7</sup>;
6. Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia<sup>8</sup>, w którym podkreślono potrzebę pogłębionego wdrażania modelu *flexicurity* poprzez wprowadzenie nowej równowagi w ramach jego czterech elementów i pomiędzy nimi<sup>9</sup>, co może stać się skutecznym środkiem zwiększania aktywności we wszystkich grupach wiekowych, w tym poprzez stworzenie możliwości lepszego przystosowania miejsc pracy do indywidualnych potrzeb, a w związku z tym stanowi czynnik ułatwiający wydłużanie kariery oraz przechodzenie osób starszych z bezrobocia do ponownego zatrudnienia;

---

<sup>5</sup> Konkluzje Rady z dnia 7 marca 2011 r., dok. 7397/11.

<sup>6</sup> Dok. 15886/10.

<sup>7</sup> Konkluzje Rady dnia 6 grudnia 2010 r. w sprawie wpływu starzenia się ludności w wieku produkcyjnym i ogółu społeczeństwa na polityki zatrudnienia, dok. 18132/10, konkluzje Rady z dnia 7 czerwca 2010 r., dok. 9489/10 + COR (1+2+3).

<sup>8</sup> „Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia: europejski wkład w pełne zatrudnienie”, COM(2010) 682.

<sup>9</sup> Na te cztery komponenty składają się: (i) elastyczne i przewidywalne warunki umów; (ii) kompleksowe podejście do uczenia się przez całe życie; (iii) aktywna polityka rynku pracy; (iv) nowoczesne systemy zabezpieczenia społecznego.

7. Komunikat Komisji pt. „Europejska platforma współpracy w zakresie walki z ubóstwem i wykluczeniem społecznym”<sup>10</sup>, w którym wskazano rosnące uczestnictwo w rynku pracy jako istotny czynnik ograniczania ubóstwa i wykluczenia społecznego, a także podkreślono konieczność zapewnienia adekwatności i długoterminowej stabilności systemów emerytalnych w celu zapobieżenia ubóstwu osób starszych i zwalczania go oraz potrzebę zapewnienia dostępu do usług opieki;
8. Europejski pakt na rzecz równości płci (2011–2020)<sup>11</sup>, w którym potwierdzono potrzebę promowania lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym kobiet i mężczyzn w trakcie całego ich życia poprzez zwiększenie podaży odpowiednich, dostępnych i wysokiej jakości usług opieki nad dziećmi oraz zapewnienie możliwości opieki nad innymi finansowo niesamodzielnymi członkami rodziny, a także promowanie elastycznych systemów godzin pracy i różnych form urlopów zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn;
9. Konkluzje Rady pt. „Równość szans kobiet i mężczyzn: aktywne i godne starzenie się”, w których stwierdzono, że starsze kobiety i starsi mężczyźni w całej Unii borykają się z poważnymi problemami, chcąc prowadzić aktywne życie i starzeć się z godnością, a także zaproponowano państwom członkowskim i Komisji szereg środków, w tym promowanie strategii politycznych na rzecz aktywności osób starszych, z uwzględnieniem różnych sytuacji w poszczególnych państwach członkowskich i różnych wyzwań dla kobiet i mężczyzn<sup>12</sup>;
10. Decyzję Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie Europejskiego Roku Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej (2012)<sup>13</sup>, która ma na celu promowanie aktywności osób starszych, podniesienie świadomości wkładu, jaki osoby starsze wnoszą w życie społeczne, oraz intensyfikacji działań na rzecz wykorzystania potencjału szybko rosnącej grupy osób przed 60. rokiem życia i starszych;

---

<sup>10</sup> Komunikat Komisji z dnia 16 grudnia 2010 r. „Europejska platforma współpracy w zakresie walki z ubóstwem i wykluczeniem społecznym: europejskie ramy na rzecz spójności społecznej i terytorialnej”, COM (2010) 758.

<sup>11</sup> Konkluzje Rady z dnia 7 marca 2011 r. w sprawie przyjęcia Europejskiego paktu na rzecz równości płci (2011–2020), dok. 7370/11.

<sup>12</sup> Konkluzje Rady z dnia 8 czerwca 2009 r. pt.: „Równość szans kobiet i mężczyzn: aktywne i godne starzenie się”, dok. 10412/09.

<sup>13</sup> Decyzja nr 940/2011/UE, Dz.U. L 246/2011.

BIORĄC POD UWAGĘ:

11. Opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego<sup>14</sup>, w której poddano analizie szanse i potrzeby związane z większym wykorzystaniem potencjału zatrudnienia osób starszych, a także rosnące znaczenie „srebrnego pokolenia” dla ogółu gospodarki; opinia ta zawiera pakiet konkretnych środków niezbędnych ze względu na promowanie pracy, która jest zadowalająca dla osób starszych;
12. Rezolucję Rady z dnia 22 lutego 2007 r., w której podkreśla się znaczenie osób starszych dla gospodarki i społeczeństwa, i wynikającą z tego potrzebę, aby osoby te pozostały aktywne; w rezolucji tej wskazano również szanse na podniesienie konkurencyjności i potencjału wzrostu europejskiej gospodarki, a także na stworzenie miejsc pracy dzięki zaspokajaniu rosnącego popytu osób starszych na konkretne, specjalnie dopasowane towary i usługi (tzw. „srebrna gospodarka”);
13. Wyniki zorganizowanej przez prezydencję konferencji pt. „Wyzwania i szanse dla zatrudnienia wobec zmian demograficznych”, która odbyła się w dniach 10–11 października 2011 r., przyczyniając się do lepszego rozpoznania barier i szans dla zatrudnienia osób w starszym wieku;
14. Konkluzje Rady z dnia 3 października 2011 r. na temat roli wolontariatu w polityce społecznej; w konkluzjach tych podkreślono znaczenie wolontariatu we wspieraniu aktywnego i godnego starzenia się, a także solidarności międzypokoleniowej<sup>15</sup>;
15. Konkluzje Rady z dnia 3 października 2011 r. pt. „Stawianie czoła wyzwaniom demograficznym: współpraca instytucjonalna państw członkowskich w zakresie zagadnień demograficznych oraz godzenia pracy z życiem rodzinnym – ku kompatybilności kariery i rodziny”<sup>16</sup>;

---

<sup>14</sup> „Przyszłość rynku pracy w Europie – w poszukiwaniu skutecznej odpowiedzi na tendencje demograficzne”, SOC/400 – CESE 1171/2011.

<sup>15</sup> Dok. 14552/11.

<sup>16</sup> Dok. 14553/11.

PRZYJMUJĄC Z ZADOWOLENIEM:

16. Sprawozdanie Komitetu Zatrudnienia pt. „Realizacja celu związanego z zatrudnieniem: postępy i nadzór tematyczny”, w którym przedstawiono m.in. istniejące w państwach członkowskich zachęty do zatrudniania osób starszych oraz czynniki zniechęcające;
17. Prace prowadzone w ramach społecznej otwartej metody koordynacji, podkreślające znaczenie kompleksowego podejścia do wdrażania strategii na rzecz aktywności osób starszych oraz postępy poczynione przez Komitet Ochrony Socjalnej w kontekście jego planu prac na rok 2011, zgodnie z którym przewidziano intensyfikację jego prac nad wyzwaniami związanymi ze starzeniem się oraz nad powołaniem grupy roboczej Komitetu Ochrony Społecznej ds. starzenia się z zamiarem włączenia się w działania na rzecz programu zdrowego, aktywnego i godnego starzenia się;

PODKREŚLAJĄC:

18. Znaczenie zwiększenia udziału osób starszych w rynku pracy dla osiągnięcia koniecznych wzrostów zatrudnienia i zapobiegania ubóstwu osób w starszym wieku, które to ubóstwo w wielu państwach członkowskich przewyższa poziom ubóstwa ogólnego i w szczególności dotyka kobiety, w kontekście realizacji podstawowych celów strategii „Europa 2020”;
19. Fakt, że strategie podejmowane w związku ze zmianami demograficznymi powinny łączyć w sobie gotowość stawienia czoła pojawiającym się w związku z tym wyzwaniom z umiejętnością pełnego wykorzystania szans, które zmiany te przynoszą, takich jak rosnący popyt na towary i usługi dostosowane do potrzeb osób starszych (tzw. „srebrna gospodarka”) oraz coraz większych możliwości osób starszych w zakresie przyczyniania się do dobrobytu społeczeństwa poprzez zaangażowanie w działania na rzecz budowania spójności społecznej i solidarności międzypokoleniowej we wspólnotach, w których osoby te żyją;
20. Fakt, że rozwój tzw. „srebrnej gospodarki”, w tym usług socjalnych rodzi szanse na stworzenie nowych, przyzwoitych miejsc pracy dla wszystkich grup wiekowych, jak również na poprawę konkurencyjności i potencjału wzrostu całej gospodarki europejskiej;

21. Pozytywny wpływ odsunięcia w czasie momentu odejścia starszych pracowników z rynku pracy na trwałość finansów publicznych oraz możliwości finansowania odpowiednich i trwałych strategii społecznych, a także zrównoważone podejścia do finansowania systemów zabezpieczeń społecznych. Terminowe wykorzystanie tych atutów ma szczególne znaczenie w czasach pogorszenia koniunktury gospodarczej;
22. Fakt, że istnieje pozytywny związek między zatrudnieniem młodych i starszych osób: państwa członkowskie o najwyższych wskaźnikach zatrudnienia wśród osób starszych odnotowują także najwyższe wskaźniki zatrudnienia wśród młodszych pracowników<sup>17</sup>;
23. Istnieje współzależność pomiędzy udanymi przypadkami przekwalifikowania się na rynku pracy a zdolnością dostosowania zawodowego, mobilnością zawodową oraz możliwościami zachowania i aktualizowania umiejętności. Tak oto szanse na rynku pracy starszych pracowników zależą w dużej mierze od ich wcześniejszych ścieżek kariery. Równie ważne jest zadbanie o to, by rynki pracy pozostały otwarte dla starszych pracowników.
24. Fakt, że prowadząc działania na rzecz walki z ubóstwem i wykluczeniem społecznym osób w starszym wieku, zwłaszcza kobiet, należy stosować podejście uwzględniające cały okres życia, głównie w odniesieniu do aktywizacji tych osób na rynku pracy i zatrzymywania ich na nim. Z tego względu zasadnicze znaczenie ma zapewnienie dostępu do usług opieki; jest to tym ważniejsze dla kobiet, które w przeważającej liczbie przypadków podejmują się obowiązków opiekuńczych, co niesie ze sobą ryzyko wykluczenia ich z rynku pracy;
25. Potrzebę większego zaangażowania ze strony społeczeństwa obywatelskiego i partnerów społecznych w realizację celów z dziedziny polityki społecznej i polityki zatrudnienia, rozwój innowacyjnych partnerstw na rzecz starzenia się w aktywności i zdrowiu oraz inicjatyw na rzecz aktywności w starszym wieku na szczeblu Unii Europejskiej, poszczególnych państw członkowskich, regionów i wspólnot lokalnych;

Uwzględniając ich właściwe uprawnienia, jak również zasadę pomocniczości oraz wykorzystując sprzyjający moment stworzony przez Europejski Rok Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej (rok 2012);

---

<sup>17</sup> *Pensions at a Glance 2011* [„Przegląd emerytur 2011”], OECD 2011, s. 76.

ZWRACA SIĘ DO PAŃSTW CZŁONKOWSKICH I KOMISJI EUROPEJSKIEJ, ABY:

26. Przyjęły do końca 2012 roku wspólne zasady dotyczące aktywności osób starszych, obejmujące obszary zatrudnienia, zgodnie z pięcioma wytycznymi zawartymi w konkluzjach Rady z dnia 6 grudnia 2010 r.<sup>18</sup>, a także obszary udziału w życiu społecznym oraz zdrowego, niezależnego i godnego życia, jak to zaznaczono w innych odnośnych konkluzjach Rady<sup>19</sup>, biorąc pod uwagę różne wyzwania, przed którymi stoją kobiety i mężczyźni, oraz uznając rozmaite krajowe systemy pracy i systemy przepisów społecznych;
27. Wykorzystały Europejski Rok 2012 jako okazję do wzmocnienia strategii na rzecz aktywnego starzenia się w całej Europie oraz do wspierania możliwości wzrostu gospodarczego i tworzenia nowych miejsc pracy będących efektem rozwoju tzw. „srebrnej gospodarki”, m.in. w sektorze usług opiekuńczych i zdrowotnych, i w ten sposób przyczyniły się do poprawy wydajności i trwałości finansów publicznych;
28. Zwalczają negatywne stereotypy odnoszące się do osób starszych w ogóle i do starszych pracowników w szczególności poprzez podnoszenie świadomości co do znaczenia i przydatności aktywnego uczestnictwa osób starszych w życiu rodzinnym, społecznym i gospodarczym. Ważne jest również promowanie wśród osób starszych pozytywnego obrazu roli, jaką odgrywają one na rynku pracy i w społeczeństwie, w szczególności poprzez podnoszenie świadomości co do korzyści płynących z wydłużenia ich życia zawodowego w dobrym zdrowiu i przy jednoczesnym zaangażowaniu w życie społeczności lokalnej;
29. Promowały uczenie się przez całe życie, mobilność oraz podejście do przekwalifikowania się na rynku pracy uwzględniające cały okres życia, tak aby umiejętności pracowników, zwłaszcza gdy są oni starsi, odpowiadały potrzebom rynku pracy i dzięki temu sprzyjały ich szansom na zatrudnienie.

---

<sup>18</sup> Dok. 18132/10.

<sup>19</sup> Zob. konkluzje Rady z dnia 8 czerwca 2009 r. pt. „Usługi socjalne jako narzędzie aktywnej integracji, zwiększenia spójności społecznej i obszar potencjalnego zwiększenia zatrudnienia”, dok. 10052/09 oraz konkluzje Rady z dnia 6 grudnia 2010 r. pt. „Adekwatne, bezpieczne i trwałe emerytury dla wszystkich obywateli UE”, dok. 16513/10.



30. Wspierały i tworzyły partnerstwa innowacyjne oraz sprzyjały pogłębianiu wiedzy na temat starzenia się w aktywności i zdrowiu, zwłaszcza w kontekście pilotażowego europejskiego partnerstwa innowacyjnego na rzecz aktywnego i zdrowego starzenia się<sup>20</sup>, ułatwiającego zwiększoną aktywność i autonomię osób starszych oraz rozwój tzw. „srebrnej gospodarki”;
31. Wspierały zaangażowanie osób starszych w działalność społeczności lokalnych, m.in. przez promowanie wolontariatu;
32. Wspierały aktywne uczestnictwo w obchodach Europejskiego Roku 2012, z udziałem szerokiego grona zainteresowanych podmiotów, aby wykorzystać tę okazję do dalszego opracowywania długoterminowych środków służących przewidywaniu zmian demograficznych oraz radzeniu sobie z nimi w sposób bardziej skuteczny, a także by zachęcały media, z zachowaniem poszanowania ich wolności oraz wolności słowa, do podnoszenia świadomości co do pozytywnych aspektów starzenia się i wartości, jaką starsi ludzie stanowią dla społeczeństwa;
33. Wymieniały się na stronie internetowej Europejskiego Roku 2012 informacjami na temat swoich działań i potencjalnych zobowiązań dotyczących aktywności osób starszych, solidarności międzypokoleniowej oraz tzw. „srebrnej gospodarki”, a także by zadbały o udział w tej wymianie, w roku 2012 i później, wszystkich istotnych zainteresowanych podmiotów;
34. Wskazały w najbliższych wspólnych sprawozdaniach dotyczących zatrudnienia strategię nastawioną na poprawę uczestnictwa starszych pracowników w rynku pracy i lepiej wykorzystywały możliwości tworzenia nowych miejsc pracy w ramach tzw. „srebrnej gospodarki”;

ZWRACA SIĘ DO PAŃSTW CZŁONKOWSKICH, ABY:

35. Uwzględniły odpowiednio aktywność osób starszych w swoich krajowych programach reform w związku z planowanym przez nie opracowaniem i wdrożeniem polityk w kontekście strategii „Europa 2020”, a w stosownych przypadkach rozważyły przyjęcie konkretnych celów w zakresie zatrudnienia starszych pracowników, biorąc pod uwagę swoją pozycję wyjściową i sytuację krajową oraz zachowując krajowe procedury decyzyjne<sup>21</sup>;

---

<sup>20</sup> Dok. 17165/10.

<sup>21</sup> Konkluzje Rady z dnia 6 grudnia 2010 r. sprawie wpływu starzenia się ludności w wieku produkcyjnym i ogółu społeczeństwa na polityki zatrudnienia, dok. 18132/10, pkt 39.

36. Promowały zatrudnienie starszych pracowników poprzez lepsze zarządzanie zasobami ludzkimi i ich rozwój, w tym specjalne wzorce uczenia się przez całe życie, poradnictwo i doradztwo przez całe życie, lepszy dostęp do działań aktywizujących, lepszą równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, dostosowanie warunków pracy do potrzeb i możliwości osób starszych przy czynnym udziale pracodawców i partnerów społecznych. Równie ważne jest jednoczesne promowanie dobrych warunków pracy dla wszystkich grup wiekowych i podnoszenie jakości życia zawodowego przez całą karierę w celu wzmocnienia możliwości zawodowych dzięki działaniom prewencyjnym oraz w celu uniknięcia występowania chorób zawodowych i innych przeszkód w zatrudnieniu;
37. Promowały wśród pracodawców – we współpracy z partnerami społecznymi – zarządzanie zasobami ludzkimi pod kątem wieku poprzez m.in. podnoszenie świadomości co do potencjalnych korzyści z podejścia uwzględniającego cały okres życia przy zatrudnianiu, szkoleniu, zatrzymywaniu na rynku pracy i ponownym zatrudnianiu oraz poprzez optymalne wykorzystanie potencjału starszych pracowników, w tym poprzez zachęcanie ich do przekazywania swojej wiedzy fachowej przedstawicielom młodszych generacji;
38. Zwalczały dyskryminację ze względu na wiek w dziedzinie zatrudnienia i wykonywania zawodu, gdyż taka dyskryminacja jest czynnikiem wykluczającym starsze kobiety i starszych mężczyzn z rynku pracy;
39. Wzmogły wysiłki – we współpracy z partnerami społecznymi – zmierzające do podniesienia rzeczywistego wieku przejścia na emeryturę, zgodnie z konkluzjami Rady w sprawie pierwszego europejskiego semestru, poprzez m.in. ograniczenie zachęt do wczesnego odchodzenia na emeryturę, wprowadzanie skutecznych zachęt do dłuższego życia zawodowego oraz promowanie późniejszego i stopniowego odchodzenia z rynku pracy;
40. Rozwały, w jaki sposób służby zatrudnienia mogłyby skuteczniej docierać do starszych pracowników i poprawić swoją zdolność ich aktywizacji poprzez rozbudowę usług, dzięki którym można by zapewnić utrzymanie aktywności tych pracowników na rynku pracy. W tym kontekście należy rozważyć wymianę doświadczeń w ramach Komitetu Zatrudnienia i publicznych służb zatrudnienia;
41. Ułatwiły rozwój usług socjalnych, które przyczyniłyby się do niezależnego, godnego i aktywnego życia osób starszych;

42. Kontynuowały mobilizację i wykorzystywanie w sposób bardziej wydajny istniejących możliwości, które dają europejskie instrumenty finansowe, aby zwiększyć udział starszych mężczyzn i kobiet w rynku pracy oraz pogłębić ich zaangażowanie w sprawy ogółu społeczeństwa; aby opracowywały projekty nastawione na aktywizację osób starszych i lepsze wykorzystanie ich potencjału w gospodarce i życiu społecznym, zgodnie z krajowymi priorytetami i konkretnymi sytuacjami panującymi w poszczególnych regionach i miejscowościach;
43. Włączyły do debaty publicznej na temat różnych form aktywizacji osób starszych szerokie grono podmiotów, takich jak partnerzy społeczni, służby zatrudnienia, przedstawiciele nauki i oświaty, biznesu i opieki zdrowotnej oraz organizacje pozarządowe – zwłaszcza te reprezentujące osoby starsze;

ZWRACA SIĘ DO KOMISJI EUROPEJSKIEJ, ABY:

44. Przeanalizowała potencjał tworzenia miejsc pracy dzięki rozwojowi tzw. „srebrnej gospodarki”; wskazała przeszkody w korzystaniu z tych możliwości i sposoby ich przezwyciężenia;
45. Wzięła pod uwagę potrzeby starzejących się osób w czasie nadawania nowego bodźca modelowi *flexicurity*, aby wskazała zarówno przeszkody, jak i dobre praktyki w tej dziedzinie i przedstawiła wnioski, które pozwoliłyby państwom członkowskim i pozostałym zainteresowanym podmiotom zapoznać się ze skutecznymi metodami wdrożeniowymi;
46. Rozważyła w ramach programu wzajemnego uczenia się w 2012 roku, jak najlepiej wykorzystać powstałe w wyniku zmian demograficznych szanse odnoszące się do rynku pracy, jak również możliwości i doświadczenia zdobyte dzięki rozwojowi usług socjalnych i działalności społeczności lokalnych na rzecz starzejącego się społeczeństwa.