



Bruxelles, den 20. juni 2025
(OR. en)

10610/25

SOC 446
EMPL 305
AG 90
COH 113
SAN 374
GENDER 132

RESULTAT AF DRØFTELSENE

fra:	Generalsekretariatet for Rådet
til:	delegationerne
Tidl. dok. nr.:	9321/25
Vedr.:	Rådets konklusioner om støtte til ældre, så de kan indfri deres fulde potentiale på arbejdsmarkedet og i samfundet

Vedlagt følger til delegationerne Rådets konklusioner om ovennævnte emne, der blev godkendt af EPSCO-Rådet på samlingen den 19. juni 2025.

STØTTE TIL ÆLDRE¹, SÅ DE KAN INDFRI DERES FULDE POTENTIALE PÅ
ARBEJDSMARKEDET OG I SAMFUNDET

UDKAST TIL RÅDETS KONKLUSIONER

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION,

SOM MINDER OM FØLGENDE:

1. artikel 3, stk. 3, i traktaten om Den Europæiske Union (TEU), hvor det bl.a. hedder, at Unionen arbejder hen imod fuld beskæftigelse og sociale fremskridt for at bekæmpe social udstødelse og forskelsbehandling og bl.a. fremmer social retfærdighed og social beskyttelse, ligestilling mellem kvinder og mænd og solidaritet mellem generationerne samt økonomisk, social og territorial samhørighed; artikel 145 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF), som understreger Unionens tilsagn om at udvikle en samordnet strategi for beskæftigelse med henblik på at nå de mål, der er fastsat i artikel 3 i TEU, herunder fuld beskæftigelse og sociale fremskridt
2. artikel 159 i TEUF, som pålægger Kommissionen at udarbejde en årlig rapport til Europa-Parlamentet, Rådet og Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg om de fremskridt, der er gjort med gennemførelsen af målene i artikel 151 i TEUF, herunder fremme af beskæftigelsen, forbedring af leve- og arbejdsvilkårene, passende social beskyttelse og udvikling af de menneskelige ressourcer, der skal muliggøre et varigt højt beskæftigelsesniveau, og bekæmpelse af udstødelse.

¹I disse konklusioner forstås ved "ældre" personer på 55 år og derover.

Det foreskrives desuden i artikel 8 i TEUF, at Unionen i alle sine aktiviteter skal tilstræbe at fjerne uligheder og fremme ligestilling mellem mænd og kvinder, mens artikel 10 i TEUF fastsætter, at Unionen ved udformningen og gennemførelsen af sine politikker og aktiviteter tilstræber at bekæmpe forskelsbehandling på grund af bl.a. alder og handicap

3. artikel 174 i TEUF, som foreskriver, at Unionen i sin økonomiske, sociale og territoriale samhørighedspolitik, hvis mål bl.a. er at formindske forskellene mellem de forskellige områders udviklingsniveauer og forbedre situationen for de mindst begunstigede områder, skal lægge særlig vægt på landdistrikter, områder i en industriel overgangsproces og områder, der lider af alvorlige naturbetingede eller demografiske ulemper af permanent art
4. Det Europæiske Råds strategiske dagsorden for 2024-2029, hvori det besluttes på omfattende vis at tackle de demografiske udfordringer og deres indvirkning på konkurrenceevnen, den menneskelige kapital og ligestilling, at sikre, at Europas økonomiske model og de europæiske velfærdssystemer støtter et velfungerende samfund med lang levetid, samt at investere i folks færdigheder, oplæring og uddannelse gennem hele deres liv og fremme fair talentmobilitet i og uden for Den Europæiske Union
5. den europæiske søjle for sociale rettigheder med dens principper og Kommissionens handlingsplan, der fremhæver betydningen af at øge arbejdsmarkedsdeltagelsen for alle, herunder de ældre, sikre lige muligheder, fremme livslang læring, arbejdskvalitet og balance mellem arbejdsliv og privatliv og forbedre den sociale inklusion og samtidig forebygge fattigdom samt sikre passende pensionsydelser, der står i et rimeligt forhold til de tidligere bidrag til arbejdstagere og selvstændige, så der kan bygges videre på opfyldelsen af EU's overordnede og nationale mål for beskæftigelse, færdigheder og fattigdomsbekæmpelse for 2030
6. FN's konvention om rettigheder for personer med handicap, som EU og medlemsstaterne er part i. Eftersom sandsynligheden for handicap stiger med alderen, er det helt afgørende at fjerne hindringerne for social og økonomisk deltagelse for alle personer med nedsat funktionsevne, herunder ved at sikre tilgængelighed og rimelig tilpasning, for at mindske udstødelse, fattigdom og forskellene i beskæftigelsesfrekvens mellem de ældre og befolkningen i almindelighed

7. Rådets direktiv 2000/78/EF, som fastlægger generelle rammebestemmelser for bekæmpelsen af forskelsbehandling på grund af alder samt religion eller tro, handicap eller seksuel orientering med hensyn til beskæftigelse og erhverv med henblik på at gennemføre princippet om ligebehandling i medlemsstaterne. Direktivet fremhæver desuden, at der bør lægges særlig vægt på støtte til ældre arbejdstagere med henblik på at øge deres deltagelse på arbejdsmarkedet
8. Rådets direktiv (EU) 2024/1499, som fastsætter standarder for ligebehandlingsorganer på området ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv af personer uanset deres alder samt deres religion eller tro, handicap eller seksuelle orientering
9. Rådets afgørelse fra 2024² om retningslinjer for beskæftigelsespolitikker, navnlig retningslinje 6 og 8, som opfordrede medlemsstaterne til at sigte mod at styrke udbuddet af arbejdskraft og forbedre adgangen til beskæftigelse og erhvervelse af færdigheder og kompetencer gennem hele livet, bl.a. ved at fremme inklusivitet og udvikling af menneskelig kapital, der støtter erhvervelse af færdigheder og kompetencer gennem hele livet, samt fremme lige muligheder for alle, bl.a. ved at støtte pensionsreformer gennem politikker, der fremmer aktiv og sund aldring og forlænger arbejdslivet
10. Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelser med titlerne: *Ældre i beskæftigelse – systemiske faktorer ved valget af at arbejde længere*³, *Betydningen af demografi for det sociale Europa*⁴, *En europæisk strategi for ældre*⁵ og *Fremme af solidaritet mellem generationerne i Europa – en horisontal EU-strategi*⁶, der understreger behovet for koordinerede foranstaltninger på tværs af forskellige områder af den offentlige politik for at støtte ældres beskæftigelse og betydningen af social dialog på dette område

²Rådets afgørelse (EU) 2024/3134 af 2. december 2024 om retningslinjer for medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker.

³EØSU's udtalelse: *Ældre i beskæftigelse – systemiske faktorer ved valget af at arbejde længere* (SOC/817-EØSU-2024) af 26. februar 2025.

⁴EØSU's udtalelse: *Betydningen af demografi for det sociale Europa*, SOC 796, af 18. september 2024.

⁵EØSU's udtalelse: *En europæisk strategi for ældre* (2023/C 349/06) af 12. juli 2023.

⁶EØSU's udtalelse: [*Fremme af solidaritet mellem generationerne i Europa – en horisontal EU-strategi* \(EUT C, C/2024/6869\) af 28. november 2024.](#)

11. Europa-Kommissionens "*Union of Equality: Strategy for the Rights of Persons with Disabilities, 2021-2030*" (en Union med lige muligheder: strategi for rettigheder for personer med handicap 2021-2030)⁷, hvor det hedder, at der skal lægges særlig vægt på ældre med handicap for at sikre deres deltagelse i samfundet og på arbejdsmarkedet
12. Europa-Kommissionens meddelelser om *de demografiske ændringer i Europa: værktøjer til videre handling*⁸ og om *den europæiske plejestrategi*, som viser, at politikker for aktiv aldring og anstændige og skræddersyede arbejdsvilkår sammen med tidlig indgriben, sundhedsfremme og sygdomsforebyggelse kan forlænge de ældre generationers arbejdsliv på frivillig basis og yderligere støtte en længere uafhængig, sund og aktiv tilværelse og forsinke påbegyndelsen af plejebenhov⁹. Desuden kan et længere arbejdsliv give mennesker mulighed for at opdatere deres færdigheder på jobbet og forblive aktive, hvilket hjælper arbejdsgiverne med at fastholde ansatte og samtidig fremme overførsel af viden hos arbejdsstyrker bestående af flere generationer¹⁰
13. Europa-Kommissionens *handlingsplan om mangel på arbejdskraft og færdigheder i EU*¹¹, som understreger behovet for at sikre, at ældre forbliver aktive, som en måde at bidrage til at afhjælpe manglen på arbejdskraft og færdigheder på
14. Rådets konklusioner om mangel på arbejdskraft og færdigheder i EU, som fremhæver betydningen af fleksible arbejdsordninger, inklusive beskæftigelsesmuligheder, rimelige arbejdsvilkår og uddannelse og udvikling af færdigheder med henblik på at fastholde arbejdstagere og tiltrække flere mennesker til arbejdsmarkedet på en bæredygtig måde og sikre en bedre balance mellem omsorgsforpligtelser og lønnet arbejde, navnlig ved at sikre adgang til pleje af høj kvalitet såsom børnepasning og omsorgstjenester for ældre med henblik på at fremme ligestilling mellem kønnene og tackle den ulige fordeling af ulønnet omsorgsarbejde og arbejde i hjemmet mellem kvinder og mænd.

⁷Europa-Kommissionen, Generaldirektoratet for Beskæftigelse, Sociale Anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Inklusion, 2021, <https://op.europa.eu/da/publication-detail/-/publication/3e1e2228-7c97-11eb-9ac9-01aa75ed71a1/language-da>.

⁸Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget: De demografiske ændringer i Europa: værktøjer til videre handling (COM(2023) 577 final), Bruxelles, 11.10.2023.

⁹Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget om den europæiske plejestrategi (COM(2022) 440 final), Bruxelles, 7.9.2022.

¹⁰Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget: De demografiske ændringer i Europa: værktøjer til videre handling (COM(2023) 577 final), s. 13.

¹¹Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget – Mangel på arbejdskraft og færdigheder i EU: en handlingsplan (COM(2024) 131 final), Bruxelles, 20.3.2024.

Konklusionerne understreger endvidere, at der bør udvikles målrettede foranstaltninger til støtte for arbejdstagere, og opfordrer medlemsstaterne til yderligere at undersøge og imødekomme ældre arbejdstageres specifikke behov med henblik på at mindske hindringerne for beskæftigelse, så de kan forblive på arbejdsmarkedet i længere tid og med et godt helbred eller vende tilbage til arbejdet¹²

15. Europa-Kommissionens *grønbog om aldring*, hvor det bl.a. hedder, at et velfungerende aldrende samfund er baseret på sund og aktiv aldring, adgang til sundhedspleje og langtidspleje af høj kvalitet samt livslang læring¹³, og som bemærker, at selv om kompetencen til at håndtere virkningerne af aldring hovedsageligt ligger hos medlemsstaterne, har EU gode forudsætninger for at identificere og analysere centrale spørgsmål og tendenser, lette udvekslingen af bedste praksis og støtte tiltag vedrørende aldring på nationalt, regionalt og lokalt plan. Det kan hjælpe medlemsstaterne og regionerne til at udvikle deres egne skræddersyede politiske løsninger på aldring
16. Europa-Kommissionens og SPC's 2024-rapport om pensioners tilstrækkelighed, hvor det bemærkes, at inklusive og robuste arbejdsmarkeder er afgørende for at opretholde tilstrækkelige pensioner i et aldrende samfund, og hvor der opfordres til at gøre mere for at sikre en retfærdig pensionssikkerhed for alle, herunder politikker til at afbøde indvirkningen på omsorgsforpligtelser, og til at fremme længere karriereforløb, herunder gennem positive incitamenter og fleksible pensionsmuligheder, samtidig med at den kønsbestemte pensionsforskel mindskes, og som viser, at pensionernes tilstrækkelighed og finanspolitiske holdbarhed er mål, der er uløseligt forbundet med hinanden, og som kræver en integreret reaktion på udfordringen med aldring¹⁴

¹²Rådets konklusioner om mangel på arbejdskraft og færdigheder i EU: mobilisering af uudnyttet arbejdskraftpotentiale i Den Europæiske Union som vedtaget af EPSCO-Rådet den 2. december 2024.

¹³Grønbog om aldring "Fremme af solidaritet og ansvar mellem generationerne", Europa-Kommissionen (COM(2021) 50 final), Bruxelles, 27.1.2021.

¹⁴The 2024 Pension Adequacy Report – Current and future income adequacy in old age in the EU, Volume I (2024-rapporten om tilstrækkelige pensioner – nuværende og fremtidige tilstrækkelige indkomster for ældre i EU, bind I), Den Europæiske Unions Publikationskontor, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/909323>, s. 12; Rådets konklusioner af 20. juni 2024 om pensioners tilstrækkelighed (11398/24).

17. slutdokumentet fra Gruppen på Højt Plan vedrørende Ikkeforskelsbehandling, Ligestilling og Mangfoldighed "*Age equality and non-discrimination on the grounds of age*"¹⁵, som omhandler konsekvenserne af forskelsbehandling på grund af alder og aldersdiskrimination, og som opridser relevante retlige og politiske rammer, samtidig med at der fremlægges konkrete udfordringer og politiske løsninger, der er blevet gennemført på europæisk og nationalt plan
18. EU-strategirammen for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen 2021-2027¹⁶, hvor det hedder, at i takt med at arbejdstagerne bliver ældre, er det nødvendigt at tilpasse arbejdsmiljøet og opgaverne til deres specifikke behov og minimere risiciene,

SOM TAGER HENSYN TIL FØLGENDE:

19. Demografisk aldring er en af de strukturelle udfordringer for konkurrenceevne og vækst, som medlemsstaterne står over for. Ifølge data fra Eurostat udgjorde personer på 65 år og derover i 2024 21,6 % af EU's befolkning, hvilket forventes at stige til 30 % senest i 2060. I samme periode forventes andelen af personer i alderen 15-64 år falde fra 63,8 % til 56,6 %¹⁷. Befolkningens gennemsnitsalder steg fra 39 år til 44,5 år mellem 2002 og 2023, og i 2060 vil den have nået 48,8 år¹⁸. Andelen af EU's erhvervsaktive befolkning er faldende, mens andelen af pensionister er stigende, og som følge heraf forventes ældrekvoten at stige støt fra 33,9 % i 2024 til 59,7 % i 2100¹⁹. I EU-27 i 2022 udgjorde personer med handicap 18,7 % af personer i alderen 16-64 år og 52,2 % af personer i alderen 65 år og derover. De politiske beslutningstagere står derfor over for nye udfordringer med hensyn til leve- og arbejdsvilkår, social beskyttelse og adgang til plejetjenester.

¹⁵*Age equality and non-discrimination on the grounds of age*, slutdokument fra Gruppen på Højt Plan vedrørende Ikkeforskelsbehandling, Ligestilling og Mangfoldighed, Europa-Kommissionen, 1. december 2024, [Netværk af eksperter inden for ikkeforskelsbehandling – Europa-Kommissionen](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/network-experts-field-anti-discrimination_en), https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/network-experts-field-anti-discrimination_en.

¹⁶Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget – EU-strategiramme for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen 2021-2027 – Sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen på et arbejdsmarked i forandring (COM(2021) 323 final), Bruxelles, 28.6.2021.

¹⁷Eurostat: demo_pjan, proj_23np (data udtrukket: 17.2.2025).

¹⁸Eurostat: proj_23ndbi (data udtrukket: 17.2.2025).

¹⁹"Population Structure and Ageing: Statistics Explained", Eurostat, februar 2025, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing.

Fremme af mulighederne for erhvervsaktivitet for ældre kræver nytænkning på virksomheds-, regionalt, sektor-, medlemsstats- og EU-plan. Der er behov for innovative tilgange til arbejdsvilkår og karriereforløb, så ældre kan bevare deres fysiske og mentale sundhed, samtidig med at de udvikler færdigheder, motivation og produktivitet, gennem et længere arbejdsliv²⁰. Der er også behov for innovative tilgange til fleksible og tilgængelige arbejdspladser for ældre arbejdstagere.

20. Det forhold, at der aldrig har været så mange, der lever længere og sundere, betyder, at de kan forblive aktive både erhvervsmæssigt og socialt efter pensionering ved at deltage i sociale aktiviteter. Disse nye realiteter ændrer vores forståelse af en lang levetid og kaster lys over det vigtige bidrag, som ældre yder til samfundet og økonomien gennem forlænget erhvervsaktivitet, social deltagelse og frivilligt arbejde, læring mellem generationerne og samhørighed²¹.
21. Den kønsbestemte forskel i pension resulterer i, at kvinder har mindre finansiel sikkerhed end mænd i alderdommen. Kvinder har større sandsynlighed for at tjene mindre end mænd, da de oftere arbejder i mere lavtlønnede sektorer og job og tilpasser deres arbejdsmønstre for at påtage sig omsorgsforpligtelser gennem hele livet, da de udfører størstedelen af det ulønnede omsorgsarbejde og arbejde i hjemmet. De er derfor mere tilbøjelige end mænd til at arbejde i uregelmæssig eller endog uformel beskæftigelse. Alle disse faktorer kombineret med længere afbrydelser i beskæftigelsen, lavere lønninger og kortere karrierer reducerer kvinders pensionsbidrag og optjente ydelser. Der er imidlertid situationer såsom selvstændig virksomhed, hvor der er en større andel mænd beskæftiget, og som kan være forbundet med en mere udfordrende adgang til pension, end hvad er tilfældet for arbejdstagere i traditionelle ansættelsesforhold²². Politikker, der tager sigte på at tackle de systemiske årsager bag lønforskellen mellem kønnene, skabe større økonomiske muligheder gennem hele livet og forbedre adgangen til social beskyttelse og plejetjenester, kan bidrage til at tackle denne udfordring. Frivillig forlængelse af erhvervsaktivitet kan give ældre en ekstra indkomst.

²⁰Eiffe, F.F. m.fl. (2024), "Keeping older workers engaged: Policies, practices and mechanisms", Eurofound Working Paper WPEF24030, 2024, <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/2024-02/wpef24030.pdf>.

²¹Grønbog om aldring "Fremme af solidaritet og ansvar mellem generationerne", Europa-Kommissionen (COM(2021) 50 final), Bruxelles, 27.1.2021.

²²Europa-Kommissionen: Generaldirektoratet for Beskæftigelse, Sociale Anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Inklusion og Udvalget for Social Beskyttelse (SPC), *The 2024 pension adequacy report – Current and future income adequacy in old age in the EU, Volume II (2024-rapporten om tilstrækkelige pensioner – nuværende og fremtidige tilstrækkelige indkomster for ældre i EU, bind II)*, Den Europæiske Unions Publikationskontor, 2024, s. 240, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/550848>.

22. "Sandwichgenerationen"²³, dvs. personer, der samtidig har omsorgsforpligtelser for børn og ældre familiemedlemmer, kan blive udsat for fysisk og psykisk stress, der kan føre til uudnyttet økonomisk og socialt potentiale samt forringe kvaliteten af den pleje, de er i stand til at yde. Adgang til førskoleundervisning og børnepasning af høj kvalitet, betalt forældreorlov og langtidspleje af høj kvalitet er afgørende for at fremme ligestilling mellem kønnene, erhvervsaktivitet og balance mellem arbejdsliv og privatliv. Da aktiv og sund aldring mindsker ældres behov for pleje, har fremme heraf en positiv synergieffekt på både de ældres og "sandwichgenerationens" fysiske og mentale trivsel.
23. Vellykkede foranstaltninger til frivillig forlængelse af ældre arbejdstageres erhvervsaktivitet afhænger af deres sundhedstilstand, som hænger sammen med livsstil og socioøkonomiske forhold samt med arbejdets og arbejdsmiljøets kvalitet, navnlig hvor fysisk og mentalt krævende forskellige job er. Optimering af ældres sundhedstilstand kræver vedvarende og omfattende forebyggende og helbredende sundhedspleje, der er tilpasset både kvinders og mænds specifikke behov og sundhedsproblemer, kombineret med passende understøttende og arbejdsmæssige sundheds- og sikkerhedsforanstaltninger.
24. Den stigende andel af ældre i befolkningen i en digital verden i hastig udvikling kræver nye tilgange til beskæftigelses- og socialpolitikken. Ændringer i familiestruktur og udviklingen af digitale medier, herunder sociale medier og nye former for fjernkommunikation samt fjernarbejde, kan bidrage til en voksende følelse af isolation og ensomhed, selv om digitalisering også kan bidrage til en større følelse af tilknytning til andre. For den ældre generation kan disse ændringer føre til et hurtigere tab af sundhed og uafhængighed²⁴, manglende støtte til plejebestand og øget fattigdom og social udstødelse²⁵. Alle disse spørgsmål kræver en passende politisk reaktion.

²³Rådets konklusioner af 2. december 2024 om sikring af balance mellem arbejdsliv og privatliv og ligestilling mellem kønnene for alle generationer i forbindelse med demografiske udfordringer (16065/24), s. 10.

²⁴Sylke, V. m.fl. (2024), "Loneliness in Europe: Determinants, Risks and Interventions", Population Economics, Cham, Springer. ISSN 1431-6978, <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-031-66582-0>.

²⁵Mahoney, J. m.fl. (2024), "Measuring social connectedness in OECD countries: A scoping review", OECD Papers on Well-being and Inequalities, No. 28, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/f758bd20-en>.

25. Aktive arbejdsmarkedspolitikker i overensstemmelse med den nyligt foreslåede overordnede strategi *Færdighedsunionen*²⁶ og *handlingsplanen om mangel på arbejdskraft og færdigheder i EU*²⁷ bør bidrage til at forbedre fastholdelsen og integrationen på arbejdsmarkedet og gøre det lettere at skifte job med henblik på at sikre, at den erhvervsaktive befolknings potentiale, erfaringer og viden, herunder hos ældre arbejdstagere, udnyttes fuldt ud. Desuden kan øget adgang til skræddersyet opkvalificering og omskoling, anerkendelse af færdigheder samt kvalitetsjob og mere fleksible og justerede tilpasninger på arbejdspladsen have en positiv indvirkning på ældres beslutninger om at forblive erhvervsaktive. Arbejdsmarkedsparternes rolle og autonomi bør respekteres i denne henseende.
26. Europa-Kommissionen har forpligtet sig til at udvikle en *strategi for retfærdighed mellem generationerne* for at *kortlægge, hvordan kommunikationen mellem generationerne kan styrkes, og sikre, at nuværende og fremtidige generationers interesser respekteres i hele politikudformningen og lovgivningsprocessen*²⁸.
27. Ældres bidrag bør især værdsættes på arbejdspladsen, hvor det kan fremme dynamik, innovation og samarbejde mellem generationerne gennem gensidig læring, vidensdeling og forskellige tilgange; i familier, hvor ældre frivilligt kan tilbyde uformel langtidspleje, der supplerer formelle plejetjenester, og bistå unge forældre med omsorgsforpligtelser, samt i samfundet og i lokalsamfund, hvor ældre kan slå bro over generationskløfter, videregive kultur, værdier og sociale normer til yngre generationer, fremme medfølelse og gensidig forståelse og befordre et mere sammenhængende og inklusivt samfund.

²⁶Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Det Europæiske Råd, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget – Færdighedsunionen (COM(2025) 90 final), Bruxelles, 5.3.2025.

²⁷Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget – Mangel på arbejdskraft og færdigheder i EU: en handlingsplan (COM(2024) 131 final), Bruxelles, 20.3.2024.

²⁸Opgavebeskrivelse fra Ursula von der Leyen, formand for Europa-Kommissionen, til Glenn Micallef, kommissær med ansvar for intergenerationel retfærdighed, ungdom, kultur og idræt, Bruxelles, 1. december 2024.

28. Resultatet af de drøftelser, der blev indledt under det polske formandskab i forskellige fora (ministerkonference i Gdansk, EPSCO-Rådet, uformelt SPC-møde), har vist, at udfordringerne i forbindelse med frigørelse af ældres økonomiske potentiale tackles mest effektivt gennem en omfattende politikpakke. Denne pakke bør indeholde specifikke politikker og tage hensyn til den nationale kontekst. De vigtigste områder kan omfatte: tilskyndelse til frivillig forlængelse af erhvervsaktiviteten, fremme af fleksible arbejdsordninger og tilpasning af arbejdssteder og arbejdsvilkår, en politik for ikkeforskelsbehandling, målrettet og inklusiv uddannelse, politikker for sundhedsforebyggelse, målrettet støtte fra offentlige arbejdsformidlinger, arbejdsmarkedsparternes aktiviteter, virksomheders politikker og praksis, bedre adgang til langtidspæje samt forvaltning af alder på arbejdspladsen og forebyggende sundhedsforvaltning. Desuden er der behov for en holdningsændring for at fremme en samfundsmæssig anerkendelse af ældres værdifulde bidrag til erhvervsaktiviteten.
29. Medlemsstaternes og Unionens respektive kompetencer i henhold til afsnit IX og X i TEUF samt nærhedsprincippet og proportionalitetsprincippet og det igangværende arbejde med at revidere handlingsplanen for den europæiske søjle for sociale rettigheder i 2025²⁹,

OPFORDRER MEDLEMSSTATERNE OG EUROPA-KOMMISSIONEN til i overensstemmelse med deres respektive beføjelser at:

30. overveje i den kommende nye handlingsplan for den europæiske søjle for sociale rettigheder, hvordan politikker for aktiv aldring, der tilskynder ældre europæere til frivilligt at forlænge deres arbejdsliv, effektivt kan fremmes, og hvordan mulighederne for økonomisk vækst og jobskabelse som følge af udviklingen af "det grå guld" kan fremmes. Dette kan bidrage til at forbedre de offentlige finansers effektivitet og bæredygtighed, afhjælpe manglen på arbejdskraft og styrke EU's konkurrenceevne, sikre tilstrækkelig social beskyttelse samt fremme retfærdighed og solidaritet mellem generationerne

²⁹Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget om handlingsplanen for den europæiske søjle for sociale rettigheder, Europa-Kommissionen (COM(2021) 102 (final)), s. 41, Bruxelles, 4.3.2021.

31. bekæmpe aldersdiskrimination og negative stereotyper på alle samfundsområder vedrørende ældre i almindelighed og ældre arbejdstagere i særdeleshed ved at øge bevidstheden om betydningen og merværdien af ældres aktive deltagelse i økonomien, familielivet og samfundslivet. Dette indebærer også at fremme positive opfattelser blandt ældre med hensyn til deres rolle i økonomien og samfundet med særlig vægt på fordelene ved at forlænge deres arbejdsliv og engagere sig i fællesskabsinitiativer. Politiske tiltag i det øjemed bør tage hensyn til de ældres forskellighed som gruppe
32. tackle de udfordringer, som ældre kvinder står over for, og fremme politikker, der sikrer muligheder for og støtte til deres aktive deltagelse i arbejdsstyrken, karriereudvikling, livsindkomst og pensionsindkomst. Politikkerne bør navnlig tage hensyn til den uforholdsmæssigt store andel af omsorgsforpligtelser, som kvinder er pålagt, og fremme en ligelig fordeling af omsorgsforpligtelser mellem kvinder og mænd
33. styrke indsatsen for at fremme sund og aktiv aldring under hensyntagen til indvirkningen af en sund livsstil, ikkearbejdsomæssige aktiviteter og sociale bånd med hensyn til at opretholde autonomi, trivsel og et værdigt liv i alderdommen. Forebyggelse bør iværksættes tidligst muligt og under hele aldringsprocessen, navnlig ved at række ud til de personer, der lever under de mest sårbare forhold og befinder sig i de mest sårbare situationer
34. fremhæve i de kommende fælles beskæftigelsesrapporter og andre relevante dokumenter politikker, der skal tilskynde ældre til at udvide deres erhvervsomæssige og økonomiske aktivitet;

OPFORDRER MEDLEMSSTATERNE til at:

35. tage behørigt hensyn til betydningen af at opretholde og udvide ældres frivillige økonomiske aktivitet og, hvor det er relevant, at overveje at vedtage specifikke mål for ældres erhvervsaktivitet under hensyntagen til deres relative udgangspositioner og nationale forhold
36. fremme ældres langvarige frivillige økonomiske og sociale engagement gennem social dialog og omfattende politikpakkebaserede tilgange, der integrerer foranstaltninger på tværs af centrale politikområder, herunder social deltagelse, beskæftigelse, sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, færdigheder, arbejdsvilkår, balance mellem arbejdsliv og privatliv, lige muligheder, livslang læring og uddannelse, iværksætteri, digitale og AI-baserede teknologier, sundhedspleje og langtidspleje og social beskyttelse. Desuden opfordres medlemsstaterne til at udforme relevante politikker under nøje hensyntagen til de særlige behov hos ældre, herunder personer med handicap, og til at sikre tilgængelighed med hensyn til mentale, intellektuelle, herunder kognitive eller sensoriske, fysiske og organisatoriske aspekter. Der bør tages hensyn til individuelle omstændigheder, så incitamenterne til frivilligt at forlænge arbejdslivet tager hensyn til ældres forskellige behov, ønsker og evner, herunder medlemmer af forskellige faggrupper, idet der lægges særlig vægt på ufaglærte arbejdere, og dem, der arbejder under vanskelige eller på anden måde krævende forhold eller i sektorer i tilbagegang eller under forandring
37. fremme digital kunnen, digitale færdigheder og digital inklusion og sikre, at den digitale omstilling kommer alle borgere til gode, med særlig vægt på ældres behov. En medborgerorienteret tilgang i form af brugervenligt og barrierefrit design, der opfylder ældres behov, er afgørende for at bekæmpe digital udstødelse, mindske den digitale kløft og bekæmpe problemet med lav anvendelse blandt potentielle støttemodtagere, navnlig ældre

38. integrere, hvor det er muligt, leveringen af støttetjenester på tværs af alle forvaltningsniveauer og -sektorer i den offentlige forvaltning og lokale myndigheder samt blandt arbejdsmarkedets parter og andre relevante ikkestatslige enheder, samtidig med at samarbejdet mellem den offentlige og den private sektor styrkes, så det effektivt gavner ældre med hensyn til behov, aktualitet, sømløshed og selektivitet; udvikle en dialog med interessenter om omfattende politikudformning og integreret gennemførelse ved at indgå tætte partnerskaber med fagforeninger, arbejdsgivere, virksomheder og relevante civilsamfundsorganisationer i alle faser af udviklingen, vedtagelsen og gennemførelsen af politikker
39. fremme, i samarbejde med arbejdsmarkedets parter, aldersforvaltningen af de menneskelige ressourcer med hensyn til arbejdsgiverne og arbejdstagerne, ved at øge deres bevidsthed om fordelene ved livscyklustilgangen i forbindelse med ansættelse, uddannelse, fastholdelse og reintegration af arbejdstagere og bedst muligt udnytte ældres potentiale, herunder ved bl.a. at tilskynde dem til at videregive deres faglige og iværksættermæssige ekspertise til de yngre generationer; tilskynde arbejdsgivere til at udnytte potentialet hos ældre jobsøgere og inaktive mennesker. Det bør anerkendes, at investeringer i opkvalificering og omskoling, tilpasninger af arbejdspladsen og sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, der er tilpasset ældre arbejdstageres behov, er både gennemførlige og gavnlige
40. intensivere, i samarbejde med arbejdsmarkedets parter, bestræbelserne på at indføre løsninger, der kan tilskynde ældre til frivilligt at forblive på arbejdsmarkedet, også efter at have nået pensionsalderen, i overensstemmelse med de relevante landespecifikke henstillinger fra det europæiske semester, bl.a. ved at modvirke tidlig pensionering, hvor det er relevant, ved at indføre effektive incitamenter til et frivilligt længere arbejdsliv, give folk mulighed for at kombinere pensionsydelse med indkomst fra arbejde og fremme fleksible pensionsforløb

41. fremme udvekslingen af bedste praksis, herunder i Gruppen på Højt Plan vedrørende Ikkeforskelsbehandling, Ligestilling og Mangfoldighed, for at fremme mere effektive nationale foranstaltninger, herunder strategier og handlingsplaner til håndtering af centrale udfordringer for alderslighed
42. tage passende skridt, i overensstemmelse med national administrativ praksis, til at fremme indsamlingen af data om ligestilling, herunder data opdelt efter køn og alder, for bedre at kunne identificere og bekæmpe aldersmæssig ulighed og forskelsbehandling;

OPFORDRER BESKÆFTIGELSESDVALGET OG UDVALGET FOR SOCIAL
BESKYTTELSE til at

43. støtte, på grundlag af deres brede erfaring på dette område, udvekslingen af bedste praksis med hensyn til at værdsætte og udnytte ældres økonomiske og sociale potentiale og reflektere over de respektive resultater inden for deres eksisterende drøftelser, rapportering og gensidige læringsaktiviteter;

OPFORDRER EUROPA-KOMMISSIONEN til at:

44. tage hensyn til ældres økonomiske og sociale potentiale med fokus på strategiske perspektiver såsom forventet levetid, socioøkonomiske faktorer for ulighed, herunder pensionsforskelle, sundhedsforhold, nye støtteteknologier og tilgængelige teknologier samt ændringer på arbejdsmarkedet. Her bør der også ses på opfattelsen af et aldrende samfund i stedet for kun at fokusere på omkostninger og udfordringer, men også på potentielle fordele
45. tilvejebringe former for udveksling af oplysninger om praksis og læringsmuligheder i forbindelse hermed, så ældre kan forblive på arbejdsmarkedet, fremme en aldersinklusiv arbejdsstyrke, fremme iværksætteri, herunder socialt iværksætteri, og tilskynde til at arbejde efter pensionsalderen samt aktiviteter, der har til formål at tilskynde til social aktivitet og modvirke ensomhed som elementer for at støtte aktiv og sund aldring samt adgang til langtidspleje af høj kvalitet

46. bekæmpe stereotyper og fremme det positive billede af en lang levetid i de relevante oplysningskampagner, tilskynde EU-borgerne til at forberede sig på en lang levetid ved at opbygge færdigheder til at leve længere for at hjælpe dem med at forberede deres fremtid
47. styrke tiltag og øge bevidstheden om sund og aktiv aldring, ikke kun blandt ældre, men også i hele samfundet, kvalitetsjob, retfærdige og anstændige arbejdsvilkår i folks arbejdsliv, herunder virkningen af en sund livsstil, balance mellem arbejdsliv og privatliv for kvinder og mænd, ikkearbejdsrelaterede aktiviteter og sociale bånd med hensyn til at opretholde et selvstændigt og værdigt liv i alderdommen, idet der tages hensyn til forskellige livsaspekter, bekæmpelse af aldersdiskrimination, herunder enhver forskelsbehandling af ældre, når det gælder adgang til deres rettigheder og sikring af deres fulde deltagelse i det sociale, kulturelle, politiske og økonomiske liv
48. sikre, at der i det kommende omfattende arbejde med *strategien for retfærdighed mellem generationerne* også lægges særlig vægt på den ældre generations behov og interesser, navnlig med hensyn til den økonomiske og sociale aktivering af ældre mennesker, og overveje mulige initiativer rettet mod ældre europæere, der muliggør deres fulde deltagelse i samfundet og økonomien samt fremmer øget solidaritet og engagement
49. støtte, at der er tilstrækkelig EU-finansiering inden for rammerne af FFR's eksisterende finansielle midler, så ældre kan udvikle færdigheder, der sætter dem i stand til at tilpasse sig moderne arbejdsmarkeder og teknologiske ændringer, for at fremme ældrevenlige og tilgængelige arbejdspladser og en aldersinklusiv arbejdsstyrke, samtidig med at der gennemføres initiativer, der giver dem mulighed for at bidrage til økonomien og samfundet
50. fortsætte med at overvåge og støtte den effektive gennemførelse af relevant EU-lovgivning og arbejde videre hen imod en forbedring af lovgivningen om bekæmpelse af forskelsbehandling, herunder hvad angår forskelsbehandling af ældre og personer med handicap.

Referencer

EU-lovgivning

Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2024/1263 af 29. april 2024 om effektiv samordning af de økonomiske politikker og om multilateral budgetovervågning samt om ophævelse af Rådets forordning (EF) nr. 1466/97

Rådets direktiv (EU) 2024/1499 af 7. maj 2024 om standarder for ligebehandlingsorganer på området ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse, ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv af personer uanset religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering og ligebehandling af kvinder og mænd med hensyn til social sikring og i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser og om ændring af direktiv 2000/43/EF og 2004/113/EF

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/882 af 17. april 2019 om tilgængelighedskrav for produkter og tjenester

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU

Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv

Rådets afgørelse (EU) 2024/3134 af 2. december 2024 om retningslinjer for medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker.

Det Europæiske Råd

Strategisk dagsorden 2024-2029, bilag I til Det Europæiske Råds konklusioner af 27. juni 2024 (EUCO 15/24).

Rådet

Rådets henstilling af 8. december 2022 om adgang til økonomisk overkommelig langtidspleje af høj kvalitet (2022/C 476/01)

Rådets konklusioner af 2. december 2024 om mangel på arbejdskraft og færdigheder i EU: mobilisering af uudnyttet arbejdskraftpotentiale i Den Europæiske Union (16556/24)

Rådets konklusioner af 2. december 2024 om sikring af balance mellem arbejdsliv og privatliv og ligestilling mellem kønnene for alle generationer i forbindelse med demografiske udfordringer (16065/24)

Rådets konklusioner af 20. juni 2024 om pensioners tilstrækkelighed (11398/24)

Rådets konklusioner af 14. maj 2024 om udfordringerne for den finanspolitiske holdbarhed som følge af befolkningens aldring (9160/24)

Rådets konklusioner af 12. marts 2021 om integration af aldring i offentlige politikker (6976/21)

Rådets konklusioner af 12. oktober 2020 om ældres menneskerettigheder, deltagelse og trivsel i digitaliseringens tidsalder (11717/2/20 REV 2).

Europa-Kommissionen

En køreplan for kvinders rettigheder (Kommissionens reference: COM(2025) 97 final)

Færdighedsunionen (Kommissionens reference: COM(2025) 90 final)

Mangel på arbejdskraft og færdigheder i EU: en handlingsplan (Kommissionens reference: COM(2024) 131 final)

De demografiske ændringer i Europa: værktøjer til videre handling (Kommissionens reference: COM(2023) 577 final)

Udnyttelse af talent i Europas regioner (Kommissionens reference: COM(2023) 32 final)

Den europæiske plejestrategi (Kommissionens reference: COM(2022) 440 final)

EU-strategiramme for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen 2021-2027

Sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen på et arbejdsmarked i forandring (Kommissionens reference: COM(2021) 323 final)

Handlingsplanen for den europæiske søjle for sociale rettigheder (Kommissionens reference: COM(2021) 102 final)

En Union med lige muligheder: Strategi for rettigheder for personer med handicap 2021-2030 (Kommissionens reference: COM(2021) 101 final)

Grønbog om aldring – Fremme af solidaritet og ansvar mellem generationerne (Kommissionens reference: COM(2021) 50 final)

Opgavebeskrivelse fra Ursula von der Leyen, formand for Europa-Kommissionen, til Glenn Micallef, kommissær med ansvar for intergenerational retfærdighed, ungdom, kultur og idræt, Bruxelles, 1. december 2024.

Europa-Parlamentet

Europa-Parlamentets beslutning af 7. juli 2021 om det gamle kontinents tiltagende aldring – muligheder og udfordringer i forbindelse med aldringspolitik efter 2022 (2020/C 99/13)

Europa-Parlamentets beslutning af 19. januar 2017 om en europæisk søjle for sociale rettigheder (2018/C 242/05)

Europa-Parlamentets beslutning af 16. februar 2011 om sikre, tilstrækkelige og bæredygtige pensionssystemer i Europa (2012/C 188 E/03).

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg

EØSU's udtalelse: Ældre i beskæftigelse – systemiske faktorer ved valget af at arbejde længere (SOC/817 EØSU 2024) af 26. februar 2025

EØSU's udtalelse: Fremme af solidaritet mellem generationerne i Europa – en horisontal EU-tilgang (EUT C, C/2024/6869) af 28. november 2024

EØSU's udtalelse: Betydningen af demografi for det sociale Europa, SOC 796, af 18. september 2024

EØSU's udtalelse: En europæisk strategi for ældre (2023/C 349/06) af 12. juli 2023

EØSU's udtalelse: Hvidbog – En dagsorden for tilstrækkelige, sikre og bæredygtige pensioner i)(2012/C 299/21) af 12. juli 2012.

De Forenede Nationer

FN's konvention om rettigheder for personer med handicap vedtaget den 13. december 2006

FN's Generalforsamlings resolution af 25. september 2015 "Ændring af vores samfund: 2030-dagsorden for bæredygtig udvikling", (A/RES/70/1)

FN-resolution 1: Political Declaration and Madrid International Plan of Action on Ageing, 2002 (A/CONF.197/9)

ILO's henstilling om ældre arbejdstagere, 1980 (nr. 162), Genève, 66. ILC-møde (23. juni 1980).

Andet (rapporter, arbejdsdokumenter)

Europa-Kommissionen: Generaldirektoratet for Retlige Anliggender og Forbrugere, slutdokument fra Gruppen på Højt Plan om Ikkeforskelsbehandling, Ligestilling og Mangfoldighed: Age equality and non-discrimination on the grounds of age (ligestilling på grund af alder og ikkeforskelsbehandling på grund af alder), Den Europæiske Unions Publikationskontor, 2024

Europa-Kommissionen: GD JUST, 2025 Report on Gender Equality in the EU (2025-rapport om ligestilling mellem kønnene i EU), 7. marts 2025, Den Europæiske Unions Publikationskontor, 2025

Europa-Kommissionen: Generaldirektoratet for Beskæftigelse, Sociale Anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Inklusion og Udvalget for Social Beskyttelse (SPC), The 2024 Pension Adequacy Report – Current and future income adequacy in old age in the EU. Volume II (2024-rapporten om tilstrækkelige pensioner – nuværende og fremtidige tilstrækkelige indkomster for ældre i EU, bind I), Den Europæiske Unions Publikationskontor, 2024

Europa-Kommissionen: Generaldirektoratet for Beskæftigelse, Sociale Anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Inklusion og Social Beskyttelse (SPC), SPC's årsrapport 2024: "Review of the Social Protection Performance Monitor (SPPM) and developments in social protection policies - Key social challenges and key messages" (gennemgang af overvågningen af resultaterne for social beskyttelse og udviklingen i politikkerne for social beskyttelse – centrale sociale udfordringer og nøglebudskaber), Den Europæiske Unions Publikationskontor, 2024

Europa-Kommissionen: Generalsekretariatet, "The Impact of Demographic Change in a change environment" (konsekvenserne af demografiske forandringer i et miljø i forandring), Den Europæiske Unions Publikationskontor, 2023

"Population Structure and Ageing: Statistics Explained", Eurostat, februar 2025, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing

Eiffe, F.F. m.fl. (2024), "Keeping older workers engaged: Policies, practices and mechanisms", Eurofound Working Paper WPEF24030, 2024, <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/2024-02/wpef24030.pdf>

Mahoney, J. m.fl. (2024), "Measuring social connectedness in OECD countries: A scoping review", OECD Papers on Well-being and Inequalities, nr. 28, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/f758bd20-en>

Sylke, V. m.fl. (2024), "Loneliness in Europe: Determinants, Risks and Interventions", Population Economics, Cham, Springer. ISSN 1431-6978, <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-031-66582-0>

"Barometer 2023: Empowering older people in the labour market for sustainable and quality working lives", AGE-platformen, 2023, https://www.age-platform.eu/content/uploads/2023/11/AGE-Barometer-2023_vf_EN.pdf

"Ageing with social rights - AGE Platform Europe's contribution to the consultation on reinforcing social Europe", AGE Platform, November 2020, <https://www.age-platform.eu/ageing-with-social-rights-age-contribution-to-the-consultation-on-social-europe/>

"International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (Second Edition)", 2015, <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/B9780080970868340417>.
