



Briselē, 2025. gada 20. jūnijā
(OR. en)

10610/25

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

DARBA REZULTĀTI

Sūtītājs:	Padomes Ģenerālsekretariāts
Saņēmējs:	delegācijas
Iepriekš. dok. Nr.:	9321/25
Temats:	Padomes secinājumi par atbalstu vecāka gadagājuma cilvēkiem, lai viņi varētu pilnībā izmantot savu potenciālu darba tirgū un sabiedrībā

Pielikumā ir pievienoti Padomes secinājumi par minēto tematu, kurus Padome (*EPSCO*) apstiprināja savā 2025. gada 19. jūnija sanāksmē.

ATBALSTS VECĀKA GADAGĀJUMA CILVĒKIEM ¹, LAI VIŅI VARĒTU PILNĪBĀ
IZMANTOT SAVU POTENCIĀLU DARBA TIRGŪ UN SABIEDRĪBĀ

PADOMES SECINĀJUMI

EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ATGĀDINOT:

1. Līguma par Eiropas Savienību (LES) 3. panta 3. punktu, kurā cita starpā noteikts, ka Savienība tiecas panākt pilnīgu nodarbinātību un sociālo attīstību nolūkā apkarot sociālo atstumtību un diskrimināciju un ka tā cita starpā veicina sociālo taisnīgumu un sociālo aizsardzību, sieviešu un vīriešu līdztiesību un paaudžu solidaritāti, kā arī ekonomisko, sociālo un teritoriālo kohēziju; Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 145. pantu, kurā uzsvērta Savienības apņemšanās izstrādāt koordinētu stratēģiju nodarbinātības jomā, lai sasniegtu LES 3. pantā izvirzītos mērķus, tostarp pilnīgu nodarbinātību un sociālo attīstību;
2. LESD 159. pantu, kurā Komisijai uzdots ik gadu sagatavot ziņojumu Eiropas Parlamentam, Padomei un Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai par panākumiem, kas gūti, lai sasniegtu LESD 151. pantā minētos mērķus, kuri ietver nodarbinātības veicināšanu, dzīves un darba apstākļu uzlabošanu, pienācīgu sociālo aizsardzību un cilvēkresursu attīstību, kas vērsta uz pastāvīgi augstas nodarbinātības uzturēšanu un cīņu pret atstumtību.

¹ Šajos secinājumos termins “vecāka gadagājuma cilvēki” attiecas uz personām, kas vecākas par 55 gadiem.

LESD 8. pantā turklāt ir paredzēts, ka Savienība visās savās darbībās tiecas novērst nevienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem un sekmēt vienlīdzību, savukārt LESD 10. pantā ir noteikts, ka, nosakot un īstenojot savu politiku un darbības, Savienība tiecas apkarot diskrimināciju cita starpā vecuma un invaliditātes dēļ;

3. LESD 174. pantu, kurš paredz, ka savā ekonomiskās, sociālās un teritoriālās kohēzijas politikā, kuras mērķis ir mazināt būtiskas dažādu reģionu attīstības līmeņa atšķirības un vismazāk attīstīto reģionu atpalicību, Savienība īpašu uzmanību velta lauku apvidiem, apvidiem, kurus skar rūpniecības restrukturizācija, kā arī reģioniem, kuros ir būtiski un pastāvīgi dabiski vai demogrāfiski traucējumi;
4. Eiropadomes Stratēģisko programmu 2024.–2029. gadam, kurā pausta apņemšanās visaptveroši risināt demogrāfiskās problēmas un to ietekmi uz konkurētspēju, cilvēkkapitālu un līdztiesību; nodrošināt, ka Eiropas ekonomikas modelis un labklājības sistēmas atbalsta plaukstošu ilgdzīvojošu sabiedrību; un investēt cilvēku prasmēs, apmācībā un mūžizglītībā, un veicināt talantu taisnīgu mobilitāti Eiropas Savienībā un ārpus tās;
5. Eiropas sociālo tiesību pīlāru ar tā principiem un saistīto Komisijas rīcības plānu, kurā uzsvērts, cik svarīgi ir palielināt visu cilvēku, tostarp vecāka gadagājuma cilvēku, līdzdalību darba tirgū, nodrošināt vienlīdzīgas iespējas, veicināt mūžizglītību, darba kvalitāti un darba un privātās dzīves līdzsvaru un uzlabot sociālo iekļaušanu, vienlaikus novēršot nabadzību un nodrošinot pienācīgus pensijas pabalstus, kas ir samērīgi ar iepriekšējām iemaksām par darba ņēmējiem un pašnodarbinātajiem, lai turpinātu virzību uz 2030. gada ES pamatmērķu un valstu mērķrādītāju sasniegšanu nodarbinātības, prasmju un nabadzības mazināšanas jomā;
6. ANO Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām, kuras puses ir ES un dalībvalstis. Tā kā invaliditātes iespējamība līdz ar vecumu pieaug, ir ārkārtīgi svarīgi likvidēt šķēršļus visu cilvēku ar funkcionēšanas ierobežojumiem sociālajai un ekonomiskajai līdzdalībai, tostarp, nodrošinot piekļūstamību un saprātīgus pielāgojumus, lai samazinātu atstumtību, nabadzību un nodarbinātības līmeņa atšķirības starp vecāka gadagājuma cilvēkiem un iedzīvotājiem kopumā;

7. Padomes Direktīvu 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu, ar ko apkarot diskrimināciju vecuma, kā arī reliģijas vai uzskatu, invaliditātes vai seksuālās orientācijas dēļ nodarbinātības un profesijas jomā, lai vienlīdzīgas attieksmes princips stātos spēkā dalībvalstīs. Tajā uzsvērtā arī vajadzība pievērst īpašu uzmanību gados vecāku darba ņēmēju atbalstīšanai, lai palielinātu viņu līdzdalību darba tirgū;
8. Padomes Direktīvu (ES) 2024/1499, ar ko nosaka līdztiesības iestāžu standartus attiecībā uz vienlīdzīgu attieksmi nodarbinātības un profesijas jautājumos pret personām neatkarīgi no viņu vecuma, kā arī reliģijas vai pārliecības, invaliditātes vai seksuālās orientācijas;
9. Padomes 2024. gada Lēmumu ² par nodarbinātības politikas pamatnostādņēm, jo īpaši 6. un 8. pamatnostādni, kurās dalībvalstis tika aicinātas censties stiprināt darbaspēka piedāvājumu un uzlabot piekļuvi nodarbinātībai un prasmju un kompetenču apguvei mūža garumā, cita starpā, uzlabojot iekļautību un cilvēkkapitāla attīstību, sekmējot prasmju un kompetenču apgūšanu visā cilvēka mūža laikā, kā arī veicināt vienlīdzīgas iespējas visiem, cita starpā, atbalstot pensiju reformas ar tādu politiku, kas veicina aktīvu un veselīgu novecošanu un pagarina darba mūža ilgumu;
10. šādus Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumus: *Nodarbināti vecāka gadagājuma cilvēki – sistēmiski nosacījumi brīvprātīgai ilgākai profesionālai darbībai* ³, *Demogrāfijas ietekme uz sociālo Eiropu* ⁴, *Eiropas stratēģija vecāka gadagājuma cilvēkiem* ⁵ un *Eiropas paaudžu solidaritātes veicināšana: ceļā uz horizontālu ES pieeju* ⁶, kuros uzsvērts, ka ir nepieciešami saskaņoti pasākumi dažādās sabiedriskās politikas jomās, lai atbalstītu vecāka gadagājuma cilvēku nodarbinātību, un sociālā dialoga nozīmīgums šajā jomā;

² Padomes Lēmums (ES) 2024/3134 (2024. gada 2. decembris) par dalībvalstu nodarbinātības politikas pamatnostādņēm.

³ EESK atzinums: *Nodarbināti vecāka gadagājuma cilvēki – sistēmiski nosacījumi brīvprātīgai ilgākai profesionālai darbībai* (SOC/817-EESC-2024), 2025. gada 26. februāris.

⁴ EESK atzinums: *Demogrāfijas ietekme uz sociālo Eiropu*, SOC 796, 2024. gada 18. septembris.

⁵ EESK atzinums: *Eiropas stratēģija vecāka gadagājuma cilvēkiem* (2023/C 349/06), 2023. gada 12. jūlijs.

⁶ EESK atzinums: [*Eiropas paaudžu solidaritātes veicināšana: ceļā uz horizontālu ES pieeju*](#) (OV C, C/2024/6869), 2024. gada 28. novembris.

11. Eiropas Komisijas dokumentu *Savienība, kurā valda līdztiesība: personu ar invaliditāti tiesību stratēģijā 2021.–2030. gadam* ⁷, kurā norādīts, ka īpaša uzmanība jāpievērš vecāka gadagājuma cilvēkiem ar invaliditāti, lai nodrošinātu viņu līdzdalību sabiedrībā un darba tirgū;
12. Eiropas Komisijas paziņojumus par tematiem *Demogrāfiskās pārmaiņas Eiropā: rīkkopa rīcībai* ⁸ un *Eiropas Aprūpes stratēģija* ⁹, kuros norādīts, ka aktīvas novecošanas politika un pienācīgi un pielāgoti darba apstākļi līdzās agrīnas iesaistīšanās pasākumiem, veselības veicināšanai un slimību profilaksei var dot iespēju vecākām paaudzēm brīvprātīgi pagarināt savu darba dzīvi un vēl vairāk atbalstīt ilgāk neatkarīgu, veselīgu un aktīvu dzīvi un aizkavēt aprūpes vajadzību rašanos. Turklāt ilgāks darba mūžs var ļaut cilvēkiem atjaunināt savas prasmes darbā un palikt aktīviem, palīdzot darba devējiem noturēt darbiniekus, vienlaikus veicinot zināšanu nodošanu darbaspēkam vairākās paaudzēs ¹⁰;
13. Eiropas Komisijas *Rīcības plānu darbaspēka un prasmju trūkuma novēršanai ES* ¹¹, kurā uzsvērta nepieciešamība saglabāt gados vecāku cilvēku aktivitāti, lai palīdzētu novērst darbaspēka un prasmju trūkumu;
14. Padomes secinājumus par darbaspēka un prasmju trūkumu ES, kuros ir uzsvērts, cik svarīgs ir elastīgs darba režīms, iekļaujošas nodarbinātības iespējas, godīgi darba apstākļi un apmācība un prasmju attīstīšana, lai darba tirgū noturētu darba ņēmējus un ilgtspējīgi piesaistītu vairāk cilvēku, un cik svarīgi ir nodrošināt aprūpes pienākumu un apmaksāta darba labāku līdzsvaru, jo īpaši nodrošinot piekļuvi kvalitatīvai aprūpei, piemēram, bērnu aprūpei un aprūpes pakalpojumiem vecāka gadagājuma cilvēkiem, lai veicinātu dzimumu līdztiesību un novērstu

⁷ Eiropas Komisija, *EMPL* ĢD, 2021. gads, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3e1e2228-7c97-11eb-9ac9-01aa75ed71a1/language-en>.

⁸ Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai: “Demogrāfiskās pārmaiņas Eiropā: rīkkopa rīcībai”, COM(2023) 577 final, Brisele, 11.10.2023.

⁹ Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai par Eiropas Aprūpes stratēģiju, COM(2022) 440 final, Brisele, 7.9.2022.

¹⁰ Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai: “Demogrāfiskās pārmaiņas Eiropā: rīkkopa rīcībai”, COM(2023) 577 final, 13. lpp.

¹¹ Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Eiropadomei, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai “Darbaspēka un prasmju trūkums ES – rīcības plāns” COM(2024) 131 final, Brisele, 20.3.2024.

nevienlīdzīgu neapmaksāta aprūpes darba un mājsaimniecības darba sadali starp sievietēm un vīriešiem.

Turklāt tajos ir uzsvērts, ka būtu jāizstrādā mērķorientēti pasākumi, lai atbalstītu darba ņēmējus, un dalībvalstis aicinātas izpētīt gados vecāku darba ņēmēju specifiskās vajadzības un turpināt tām pievērsties, lai samazinātu šķēršļus nodarbinātībai un ļautu viņiem ilgāk palikt darba tirgū, saglabājot labu veselību, vai atgriezties darbā ¹²;

15. Eiropas Komisijas *Zaļo grāmatu par novecošanu*, kurā cita starpā norādīts, ka plaukstošas novecojošas sabiedrības priekšnoteikums ir veselīga un aktīva novecošana, piekļuve kvalitatīviem veselības aprūpes un ilgtermiņa aprūpes pakalpojumiem un mūžizglītībai ¹³, un kurā atzīmēts – lai gan kompetence novērst novecošanas radītās sekas lielākoties ir dalībvalstu ziņā, ES ir visas iespējas apzināt un analizēt svarīgākos jautājumus un tendences, veicināt paraugprakses apmaiņu un atbalstīt valstu, reģionālajā un vietējā līmenī veiktu rīcību novecošanas jomā. Tā var palīdzēt dalībvalstīm un reģioniem izstrādāt pašiem savus, konkrētajām vajadzībām piemērotus politikas risinājumus novecošanas jomā;
16. Eiropas Komisijas un Sociālās aizsardzības komitejas 2024. gada ziņojumu par pensiju pietiekamību, kurā norādīts, ka iekļaujoši un stabili darba tirgi ir būtiski, lai saglabātu pienācīgas pensijas novecojošā sabiedrībā, un kurā aicināts turpināt centienus nodrošināt taisnīgu pensijas drošību visiem, tostarp tādu politiku, kuras mērķis ir mazināt aprūpes pienākumu ietekmi un veicināt ilgāku karjeru, tostarp ar pozitīviem stimuliem un elastīgām pensionēšanās iespējām, vienlaikus samazinot no dzimuma atkarīgu pensijas atšķirību, un kurā norādīts, ka pensiju pietiekamība un fiskālā ilgtspēja ir nesaraujami saistīti mērķi, kas prasa integrētu risinājumu novecošanas radītajiem izaicinājumiem ¹⁴;

¹² Padomes secinājumi par darbaspēka un prasmju trūkumu Eiropas Savienībā: mobilizēt neizmantoto darbaspēka potenciālu Eiropas Savienībā, ko Padome (EPSCO) pieņēma 2024. gada 2. decembrī.

¹³ Zaļā grāmata par novecošanu “Paaudžu solidaritātes un savstarpējās atbildības veicināšana”, Eiropas Komisija, COM(2021) 50 final, Brisele, 27.1.2021.

¹⁴ *The 2024 pension adequacy report – Current and future income adequacy in old age in the EU* (2024. gada ziņojums par pensiju pietiekamību – pašreizējo un turpmāko ienākumu pietiekamība vecumdienās ES). II sējums, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2024. gads, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/909323>, 12.–13. lpp., Padomes 2024. gada 20. jūnija secinājumi par pensiju pietiekamību (11398/24).

17. Augsta līmeņa grupas nediskriminācijas, līdztiesības un dažādības jautājumos secinājumu dokumentu *Vecumu līdztiesība un nediskriminēšana vecuma dēļ*¹⁵, kurā aplūkota diskriminācijas vecuma dēļ un eidžisma ietekme un iezīmēts attiecīgais juridiskais un politiskais satvars, vienlaikus izklāstot konkrētus izaicinājumus un politikas risinājumus, kas īstenoti Eiropas un valstu līmenī;
18. ES stratēģisko satvaru par drošību un veselības aizsardzību darbā 2021.–2027. gadam¹⁶, kurā teikts, ka, darba ņēmējiem novecojot, darba vide un uzdevumi ir jāpielāgo viņu specifiskajām vajadzībām un līdz minimumam jāsamazina riski;

ŅEMOT VĒRĀ ŠĀDUS ASPEKTUS:

19. Demogrāfiskā novecošana ir viens no strukturālajiem izaicinājumiem konkurētspējas un izaugsmes jomā, ar kuriem saskaras dalībvalstis. Saskaņā ar *Eurostat* datiem 2024. gadā 65 gadus veci vai vecāki cilvēki veidoja 21,6 % no ES iedzīvotāju skaita, un paredzams, ka šis īpatsvars līdz 2060. gadam palielināsies līdz 30 %. Paredzams, ka tajā pašā laikposmā 15–64 gadus vecu cilvēku īpatsvars samazināsies no 63,8 % līdz 56,6 %¹⁷. Vidējais iedzīvotāju vecums laikposmā no 2002. līdz 2023. gadam palielinājās no 39 līdz 44,5 gadiem, un 2060. gadā tas būs sasniedzis 48,8 gadus¹⁸. Darbspējas vecuma iedzīvotāju īpatsvars ES samazinās, savukārt pensionāru īpatsvars palielinās, un tiek prognozēts, ka tā rezultātā apgādājamo īpatsvara koeficients pastāvīgi pieaugs no 33,9 % 2024. gadā līdz 59,7 % 2100. gadā¹⁹. 2022. gadā ES 27 dalībvalstīs personu ar invaliditāti īpatsvars 16 līdz 64 gadus vecu cilvēku grupā bija 18,7 %, bet 65 gadus vecu un vecāku cilvēku grupā – 52,2 %. Tāpēc politikas veidotāji saskaras ar jauniem izaicinājumiem, kas saistīti ar dzīves un darba apstākļiem, sociālo aizsardzību un aprūpes pakalpojumu pieejamību.

¹⁵ *Age equality and non-discrimination on the grounds of age* (Vecumu līdztiesība un nediskriminēšana vecuma dēļ), Augsta līmeņa grupas nediskriminācijas, līdztiesības un dažādības jautājumos secinājumu dokuments, Eiropas Komisija, 2024. gada 1. decembris, [Diskriminācijas novēršanas jomas ekspertu tīkls](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/network-experts-field-anti-discrimination_en) – Eiropas Komisija, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/network-experts-field-anti-discrimination_en.

¹⁶ Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Eiropadomei, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai “ES stratēģiskais satvars par drošību un veselības aizsardzību darbā 2021.–2027. gadam. Darba aizsardzība mainīgā darba pasaulē”, COM(2021) 323 final, Brisele, 28.6.2021.

¹⁷ *Eurostat*: demo_pjan, proj_23np (dati izgūti 17.2.2025.).

¹⁸ *Eurostat*: proj_23ndbi (dati izgūti 17.2.2025.).

¹⁹ *Population Structure and Ageing: Statistics Explained* (Sabiedrības struktūra un novecošana – statistikas skaidrojums), *Eurostat*, 2025. gada februāris, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing.

Lai veicinātu vecāka gadagājuma cilvēku ekonomiskās aktivitātes iespējas, ir vajadzīga jauna domāšana uzņēmumu, reģionālā, nozaru, dalībvalstu un ES līmenī. Ir vajadzīgas inovatīvas pieejas attiecībā uz darba apstākļiem un karjeras iespējām, kas ļauj vecāka gadagājuma cilvēkiem saglabāt savu fizisko un psihoemocionālo veselību, vienlaikus attīstot prasmes, motivāciju un produktivitāti visā pagarinātā darba mūža laikā ²⁰. Inovatīvas pieejas ir vajadzīgas arī attiecībā uz pielāgojamām un piekļūstamām darba vietām gados vecākiem darba ņēmējiem;

20. tas, ka vairāk cilvēku nekā jebkad agrāk dzīvo ilgāku un veselīgāku mūžu, nozīmē, ka viņi pēc pensionēšanās varētu palikt ekonomiski un sociāli aktīvi, piedaloties sociālās aktivitātēs. Šī jaunā realitāte maina mūsu izpratni par mūža ilgumu, ilustrējot vecāka gadagājuma cilvēku svarīgo ieguldījumu sabiedrībā un ekonomikā, ko nodrošina ilgāka ekonomiskā aktivitāte, sociālā līdzdalība un brīvprātīgais darbs, starppaaudžu mācīšanās un kohēzija ²¹;
21. sievietes un vīriešu pensiju atšķirības dēļ sievietēm vecumdienās ir mazāka finansiālā drošība nekā vīriešiem. Pastāv lielāka iespēja, ka sievietes gūs mazākus ienākumus nekā vīrieši, jo viņas biežāk strādā mazāk apmaksātās nozarēs un darbvietās un pielāgo savus darba modeļus, lai pildītu aprūpes pienākumus visa mūža garumā, jo viņas veic lielāko daļu neapmaksāta aprūpes un mājāsaimniecības darba. Tādēļ viņas biežāk nekā vīrieši iesaistās neregulārā vai pat neoficiālā nodarbinātībā. Visi šie faktori apvienojumā ar ilgstošiem nodarbinātības pārtraukumiem, zemākām algām un īsāku karjeru samazina sievietes pensiju iemaksas un uzkrātos pabalstus. Tomēr pastāv situācijas, piemēram, pašnodarbinātība, kurās biežāk ir iesaistīti vīrieši un kuras var būt saistītas ar sarežģītāku piekļuvi pensijām salīdzinājumā ar darba ņēmējiem tradicionālās darba attiecībās ²². Šo problēmu var palīdzēt risināt politika, kuras mērķis ir novērst sistēmiskos iemeslus, kas ir vīriešu un sievietes darba samaksas atšķirības pamatā, nodrošināt lielākas ekonomiskās iespējas visa mūža garumā un uzlabot piekļuvi sociālajai aizsardzībai un aprūpes pakalpojumiem. Brīvprātīgi ilgāka ekonomiskā aktivitāte vecāka gadagājuma cilvēkiem var nodrošināt papildu ienākumus;

²⁰ Eiffe F.F. un citi (2024. gads), *“Keeping older workers engaged: Policies, practices and mechanisms”* (Vecāku darba ņēmēju nodarbināšana – politika, prakse un mehānismi), Eurofound darba dokuments WPEF24030, 2024, <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/2024-02/wpef24030.pdf>.

²¹ Zaļā grāmata par novecošanu “Paaudžu solidaritātes un savstarpējās atbildības veicināšana”, Eiropas Komisija, COM(2021) 50 final, Brisele, 27.1.2021.

²² Eiropas Komisija: Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorāts un Sociālās aizsardzības komiteja (SPC), 2024. gada ziņojums par pensiju pietiekamību – pašreizējo un turpmāko ienākumu pietiekamība vecumdienās ES. II sējums, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2024. gads, 240. lpp., <https://data.europa.eu/doi/10.2767/550848>.

22. “viduspaudze” (“*sandwich generation*”) ²³, proti, personas, kas vienlaikus rūpējas par bērniem un vecākiem ģimenes locekļiem, var būt pakļautas fiziskam un garīgam stresam, kā rezultātā tās var neizmantot savu ekonomisko un sociālo potenciālu, kā arī var pazemināties aprūpes kvalitāte, ko šīs personas spēj sniegt. Piekļuve kvalitatīvai pirmsskolas izglītībai un aprūpei, apmaksātam vecāku atvaļinājumam un kvalitatīviem ilgtermiņa aprūpes pakalpojumiem ir būtiska, lai veicinātu dzimumu līdztiesību, ekonomisko aktivitāti un darba un privātās dzīves līdzsvaru. Tā kā aktīva un veselīga novecošana samazina vecāka gadagājuma cilvēku vajadzību pēc aprūpes, to veicināšanai ir pozitīva sinerģiska ietekme gan uz vecāka gadagājuma cilvēku, gan uz “viduspaudzes” fizisko un garīgo labbūtību;
23. veiksmīgi pasākumi brīvprātīgi ilgākai gados vecāku darba ņēmēju ekonomiskajai aktivitātei ir atkarīgi no viņu veselības stāvokļa, kas saistīts ar dzīvesveidu un sociālekonomiskajiem apstākļiem, kā arī ar darba kvalitāti un darba vidi, jo īpaši ar to, kāda ir fiziskā un garīgā slodze dažādās darbvietās. Vecāka gadagājuma cilvēku veselības stāvokļa optimizācijai ir vajadzīga noturīga un visaptveroša profilaktiska un ārstnieciska veselības aprūpe, kas pielāgota gan sieviešu, gan vīriešu specifiskajām vajadzībām un veselības problēmām, apvienojumā ar pienācīgiem atbalsta un darba aizsardzības pasākumiem;
24. ņemot vērā vecāka gadagājuma cilvēku pieaugošo īpatsvaru iedzīvotāju vidū strauji dinamiskajā digitālajā pasaulē, ir vajadzīgas jaunas pieejas nodarbinātībai un sociālajai politikai. Izmaiņas ģimeņu struktūrā un digitālo mediju, tostarp sociālo mediju, attīstība un jauni attālinātās saziņas veidi līdzās attālinātajam darbam var veicināt arvien lielāku izolācijas un vientulības sajūtu, taču digitalizācija var arī veicināt labāku savienotību. Vecākās paaudzes gadījumā šīs pārmaiņas var izraisīt ātrāku veselības un neatkarības zudumu ²⁴, atbalsta trūkumu saistībā ar aprūpes vajadzībām un nabadzības un sociālās atstumtības palielināšanos ²⁵. Uz visām šīm problēmām ir jāreaģē ar atbilstošiem politikas pasākumiem;

²³ Padomes 2024. gada 2. decembra secinājumi par darba un privātās dzīves līdzsvara un dzimumu līdztiesības nodrošināšanu visām paaudzēm demogrāfisko problēmu kontekstā (16065/24), 10. lpp.

²⁴ Sylke V. un citi (2024. gads), “*Loneliness in Europe: Determinants, Risks and Interventions*” (Vientulība Eiropā – noteicošie faktori, riski un intervences pasākumi), *Population Economics, Cham, Springer*. ISSN 1431-6978, <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-031-66582-0>.

²⁵ Mahoney J. un citi (2024. gads), “*Measuring social connectedness in OECD countries: A scoping review*” (Sociālās saiknes noteikšana ESAO valstīs: tvēruma pārskats), ESAO dokumenti par labbūtību un nevienlīdzību, Nr. 28, *OECD Publishing*, Parīze, <https://doi.org/10.1787/f758bd20-en>.

25. aktīvai darba tirgus politikai, kas atbilst nesen ierosinātajai visaptverošajai stratēģijai “Prasmju savienība”²⁶ un Rīcības plānam attiecībā uz darbaspēka un prasmju trūkumu ES²⁷, būtu jāpalīdz sekmēt palikšanu darba tirgū un integrāciju tajā un atvieglot pāreju no vienas darbvietas uz citu, lai nodrošinātu, ka tiek pilnībā izmantots darbspējīgā vecuma iedzīvotāju, tostarp gados vecāku darba ņēmēju, potenciāls, pieredze un zināšanas. Turklāt piekļuves uzlabošana pielāgotai prasmju pilnveidei un pārkvalifikācijai, prasmju atzīšana līdzās kvalitatīvām darbvietām un elastīgākām un pielāgotām darba vietām var pozitīvi ietekmēt vecāka gadagājuma cilvēku lēmumu palikt ekonomiski aktīviem. Šajā sakarā būtu jārespektē sociālo partneru loma un autonomija;
26. Eiropas Komisija ir apņēmusies izstrādāt *starppaaudžu taisnīguma stratēģiju*, lai *ieskicētu, kā var stiprināt saziņu starp paaudzēm, un nodrošinātu, ka politiskajā un likumdošanas procesā tiek ievērotas pašreizējo un nākamo paaudžu intereses*²⁸;
27. vecāka gadagājuma cilvēku ieguldījums būtu īpaši novērtējams darba vietā, kur tas var veicināt dinamismu, inovāciju un starppaaudžu sadarbību, izmantojot savstarpēju mācīšanos, zināšanu apmaiņu un dažādas pieejas; ģimenēs, kur vecāka gadagājuma cilvēki varētu brīvprātīgi sniegt neformālu ilgtermiņa aprūpi, kas papildina formālās aprūpes pakalpojumus, un palīdzēt jauniem vecākiem pildīt viņu aprūpes pienākumus; un sabiedrībā un vietējās kopienās, kur vecāka gadagājuma cilvēki var mazināt paaudžu atšķirības, nodot kultūras un citas vērtības un sociālās normas jaunākajām paaudzēm, sekmēt empātiju un savstarpēju sapratni un veicināt saliedētāku un iekļaujošāku sabiedrību;

²⁶ Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Eiropadomei, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai “Prasmju savienība”, COM(2025) 90 final, Brisele, 5.3.2025.

²⁷ Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Eiropadomei, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai “Darbaspēka un prasmju trūkums ES – rīcības plāns” COM(2024) 131 final, Brisele, 20.3.2024.

²⁸ Eiropas Komisijas priekšsēdētājas Urzulas fon der Leienas (*Ursula von der Leyen*) pilnvarojuma vēstule komisāram starppaaudžu taisnīguma, jaunatnes, kultūras un sporta jautājumos Glenam Mikallem (*Glenn Micallef*), Brisele, 2024. gada 1. decembris.

28. Polijas prezidentūras laikā uzsākto diskusiju rezultāti dažādos forumos (ministru konference Gdaņskā, *EPSCO* padome, neformāla *SPC* sanāksme) liecina, ka izaicinājumus, kas saistītas ar vecāka gadagājuma cilvēku ekonomiskā potenciāla atraisīšanu, visefektīvāk var pārvarēt ar visaptverošas politikas paketes palīdzību. Šajā paketē būtu jāiekļauj konkrēti politikas pasākumi un jāņem vērā valsts konteksts. Galvenās jomas var būt šādas: brīvprātīgi ilgākas profesionālās darbības stimulēšana; elastīga darba režīma veicināšana un darba vietu un darba apstākļu pielāgošana; diskriminācijas novēršanas politika; mērķorientēta un iekļaujoša apmācība; veselības profilakses politika; mērķorientēts atbalsts no valstu nodarbinātības dienestiem; sociālo partneru darbības; uzņēmumu politika un prakse; aprūpes un ilgtermiņa aprūpes pakalpojumu uzlabošana; vecuma aspektu darba vietā pārvaldība un veselības profilakses pārvaldība. Turklāt ir jāmaina domāšanas veids, lai veicinātu to, ka sabiedrība atzīst vecāka gadagājuma cilvēku vērtīgo ieguldījumu ekonomiskajā aktivitātē;
29. dalībvalstu un Savienības attiecīgās kompetences saskaņā ar LESD IX un X sadaļu, kā arī subsidiaritātes un proporcionalitātes principi un darbs, kas norisinās, lai 2025. gadā pārskatītu Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plānu ²⁹;

AICINA DALĪBVALSTIS UN EIROPAS KOMISIJU atbilstīgi savai kompetencei:

30. gaidāmajā jaunajā Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plānā apsvērt, kā efektīvi veicināt aktīvas novecošanas politiku, kas mudinātu vecāka gadagājuma Eiropas iedzīvotājus brīvprātīgi pagarināt savu darba mūžu, un kā sekmēt ekonomikas izaugsmes un darbvietu radīšanas iespējas, kas izriet no “sudraba ekonomikas” attīstības. Tas varētu sekmēt to, ka tiek uzlabota publisko finanšu efektivitāte un stabilitāte, risināta darbaspēka trūkuma problēma un stiprināta ES konkurētspēja, nodrošināta sociālās aizsardzības pietiekamība, kā arī veicināts taisnīgums un solidaritāte starp paaudzēm;

²⁹ Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai par Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plānu, Eiropas Komisija, Brisele, 4.3.2021., COM(2021) 102 (final), 41. lpp.

31. visos sabiedrības segmentos apkarot eidzismu un negatīvus stereotipus par vecāka gadagājuma cilvēkiem kopumā un jo īpaši gados vecākiem darba ņēmējiem, palielinot izpratni par vecāka gadagājuma cilvēku aktīvas līdzdalības nozīmi un pievienoto vērtību ekonomiskajā, ģimenes un sabiedriskajā dzīvē. Tas ietver arī pozitīvas izpratnes veicināšanu vecāka gadagājuma cilvēku vidū par viņu lomu ekonomikā un sabiedrībā, īpašu uzmanību pievēršot ieguvumiem, ko sniedz viņu darba dzīves pagarināšana un iesaistīšanās kopienu iniciatīvās. Uz minētajiem aspektiem vērstajos politikas pasākumos būtu jāņem vērā vecāka gadagājuma cilvēku kā grupas nevienlīdzīgums;
32. pievērsties izaicinājumiem, ar kuriem saskaras vecāka gadagājuma sievietes, un sekmēt politiku, kas nodrošina iespējas un atbalstu viņu aktīvai līdzdalībai darba tirgū un viņu karjeras izaugsmei, dzīves laikā gūtajiem ienākumiem un pensijas ienākumiem. Rīcībpolitikā jo īpaši būtu jāņem vērā tas, ka uz sievietēm gulstas nesamērīgs aprūpēšanas pienākumu īpatsvars, un jāveicina aprūpes pienākumu vienlīdzīga sadale starp sievietēm un vīriešiem;
33. pastiprināt centienus veicināt veselīgu un aktīvu novecošanu, ņemot vērā ietekmi, kāda uz autonomijas, labbūtības un cilvēka cienīgas dzīves saglabāšanu vecumdienās ir veselīgam dzīvesveidam, ar darbu nesaistītām aktivitātēm un sociālām saitēm. Profilakse būtu jāīsteno pēc iespējas agrākā posmā un visā novecošanas procesā, jo īpaši uzrunājot personas visneaizsargātākajos apstākļos un situācijās;
34. turpmākajos vienotajos nodarbinātības ziņojumos un citos attiecīgos dokumentos uzsvērt politiku, kuras mērķis ir mudināt vecāka gadagājuma cilvēkus pagarināt savu profesionālo un ekonomisko aktivitāti;

AICINA DALĪBVALSTIS:

35. pienācīgi ņemt vērā to, ka svarīgi ir uzturēt un pagarināt vecāka gadagājuma cilvēku brīvprātīgu ekonomisko aktivitāti, un attiecīgā gadījumā apsvērt vecāka gadagājuma cilvēku ekonomiskās aktivitātes specifisku mērķrādītāju pieņemšanu, ņemot vērā viņu relatīvo izejas stāvokli un apstākļus valstī;
36. veicināt vecāka gadagājuma cilvēku ilgāku brīvprātīgu ekonomisko un sociālo iesaisti, izmantojot sociālo dialogu un visaptverošas politikas paketes pieejas, kas visās galvenajās politikas jomās integrē pasākumus, tostarp attiecībā uz sociālo līdzdalību, nodarbinātību, darba aizsardzību, prasmēm, darba apstākļiem, darba un privātās dzīves līdzsvaru, vienlīdzīgām iespējām, mūžizglītību un apmācību, uzņēmējdarbību, digitālajām un MI balstītām tehnoloģijām, veselības un ilgtermiņa aprūpi un sociālo aizsardzību. Turklāt dalībvalstis tiek mudinātas izstrādāt attiecīgu politiku, rūpīgi ņemot vērā vecāka gadagājuma cilvēku, tostarp personu ar invaliditāti, specifiskās vajadzības, un nodrošināt piekļūstamību psihoemocionālo, intelektuālo, tostarp kognitīvo vai sensoro, fizisko un organizatorisko aspektu ziņā. Būtu jāapsver individuālie apstākļi, lai darba dzīves brīvprātīgas pagarināšanas stimulu sistēmā tiktu ņemtas vērā vecāka gadagājuma cilvēku, tostarp dažādu profesionālo grupu pārstāvju, dažādās vajadzības, vēlmes un spējas, īpašu uzmanību pievēršot manuālā darba veicējiem un tiem, kas strādā apgrūtinātos vai citādi smagos apstākļos vai nozarēs, kurās vērojama lejupslīde un pārveide;
37. veicināt digitālo prasmi, prasmes un iekļautību un nodrošināt, ka digitālā pārveide nāk par labu visiem iedzīvotājiem, īpašu uzmanību pievēršot vecāka gadagājuma cilvēku vajadzībām. Lai cīnītos pret digitālo atstumtību, mazinātu digitālo plaisu un vērstos pret problēmu, ka potenciālie labuma guvēji, jo īpaši vecāka gadagājuma cilvēki, nepietiekami izmanto jaunieviešumus, ir izšķirīgi svarīgi piekopt uz iedzīvotājiem orientētu pieeju, proti, nodrošinot lietotājdraudzīgu un no šķēršļiem brīvu dizainu, kas atbilst vecāka gadagājuma cilvēku vajadzībām.

38. kur vien iespējams, integrēt atbalsta pakalpojumu sniegšanu visos valsts pārvaldes un vietējo iestāžu līmeņos un sektoros, kā arī starp sociālajiem partneriem un citām attiecīgām nevalstiskām struktūrām, vienlaikus uzlabojot publiskā un privātā sektora sadarbību, lai tas faktiski nāktu par labu vecāka gadagājuma cilvēkiem vajadzību, savlaicīguma, nepārtrauktības un selektivitātes ziņā. Attīstīt ieinteresēto personu dialogu par visaptverošas politikas paketēm un integrētu īstenošanu, katrā politikas izstrādes, pieņemšanas un īstenošanas posmā veidojot ciešas partnerības ar arodbiedrībām, darba devējiem, uzņēmumiem un attiecīgajām pilsoniskās sabiedrības organizācijām;
39. sadarbībā ar sociālajiem partneriem attiecībā uz darba devējiem un darba ņēmējiem popularizēt tādu cilvēkresursu pārvaldību, kurā ņemts vērā darba ņēmēju vecums, uzlabojot viņu izpratni par ieguvumiem, ko dzīves cikla pieeja var sniegt darba ņēmēju pieņemšanā darbā, apmācībā, paturēšanā darbā un reintegrēšanā darbā un vecāka gadagājuma cilvēku potenciāla labākā izmantošanā, tostarp mudinot viņus nodot profesionālo un uzņēmējdarbības pieredzi jaunākām paaudzēm. Stimulēt darba devējus izmantot gados vecāku darba meklētāju un neaktīvu cilvēku potenciālu. Būtu jāatzīst, ka ieguldījumi prasmju pilnveidē un pārkvalifikācijā, darbavietas pielāgojumos un darba aizsardzībā, kas adaptēti gados vecāku darba ņēmēju vajadzībām, ir ne tikai iespējami, bet arī izdevīgi;
40. sadarbībā ar sociālajiem partneriem pastiprināt centienus ieviest risinājumus, kas atbilstoši attiecīgajiem konkrētai valstij adresētajiem Eiropas pusgada ieteikumiem mudinātu vecāka gadagājuma cilvēkus, tostarp pēc pensionēšanās vecuma sasniegšanas, brīvprātīgi palikt darba tirgū, atturot no priekšlaicīgas pensionēšanās, īstenojot efektīvus stimulus brīvprātīgam ilgākam darba mūžam, cita starpā ļaujot cilvēkiem apvienot pensijas pabalstus ar ienākumiem no darba un veicinot elastīgas pensionēšanās iespējas;

41. veicināt paraugprakses apmaiņu, tostarp Augsta līmeņa grupā nediskriminācijas, līdztiesības un dažādības jautājumos, lai sekmētu efektīvākus valsts pasākumus, tostarp stratēģijas un rīcības plānus, kas vērsti uz svarīgāko izaicinājumu vecuma līdztiesības jomā pārvarēšanu;
42. saskaņā ar valstu administratīvo praksi veikt atbilstīgus pasākumus, lai uzlabotu datu par līdztiesību, tostarp pēc dzimuma un vecuma sadalītu datu, vākšanu nolūkā labāk identificēt un novērst nelīdztiesību un diskrimināciju vecuma dēļ;

AICINA NODARBINĀTĪBAS KOMITEJU UN SOCIĀLĀS AIZSARDZĪBAS KOMITEJU:

43. balstoties uz plašo pieredzi šajā jomā, atbalstīt paraugprakses apmaiņu attiecībā uz vecāka gadagājuma cilvēku ekonomiskā un sociālā potenciāla novērtēšanu un izmantošanu un apsvērt attiecīgos rezultātus notiekošajās diskusijās, ziņojumu izstrādē un savstarpējās mācīšanās pasākumos;

AICINA EIROPAS KOMISIJU:

44. ņemt vērā vecāka gadagājuma cilvēku ekonomisko un sociālo potenciālu, galveno uzmanību pievēršot tādām stratēģiskām perspektīvām kā paredzamais mūža ilgums, nevienlīdzības sociālekonomiskie faktori, tostarp pensiju atšķirības, veselības apstākļi, jaunas pamattehnoloģijas un piekļūstamas tehnoloģijas, kā arī izmaiņas darba tirgū. Šajā ziņā būtu jāpievēršas arī uztverei par novecojošu sabiedrību, koncentrējoties ne tikai uz izmaksām un izaicinājumiem, bet arī uz iespējamiem ieguvumiem;
45. kā elementus, kas atbalsta aktīvu un veselīgu novecošanu un piekļuvi kvalitatīviem ilgtermiņa aprūpes pakalpojumiem, nodrošināt informācijas apmaiņas veidus un mācīšanās iespējas par praksi, kas var radīt iespējas vecāka gadagājuma cilvēkiem palikt darba tirgū, veicināt tādu darbaspēku, kurā iekļautas dažāda vecuma personas, sekmēt uzņēmējdarbību, tostarp sociālo uzņēmējdarbību, un mudināt strādāt pēc pensionēšanās vecuma sasniegšanas, kā arī pasākumus, kuru mērķis ir veicināt sociālo aktivitāti un cīnīties pret vientulību;

46. savās attiecīgajās izpratnes veicināšanas kampaņās apkarot stereotipus un veicināt pozitīvu ilgdzīvošanas tēlu. Mudināt ES iedzīvotājus gatavoties ilgdzīvošanai, veidojot ilgdzīvošanas pratību, lai palīdzētu viņiem sagatavot savu nākotni;
47. ne tikai vecāka gadagājuma cilvēku vidū, bet arī visā sabiedrībā veicināt darbības un vairost izpratni attiecībā uz veselīgu un aktīvu novecošanu, kvalitatīvām darbvietām, taisnīgiem un pienācīgiem darba apstākļiem cilvēku darba dzīves laikā, tostarp par ietekmi, kāda veselīgam dzīvesveidam, darba un privātās dzīves līdzsvaram sievietēm un vīriešiem, ar darbu nesaistītām darbībām un sociālajām saitēm ir uz cienīgas un autonomas dzīves saglabāšanu vecumdienās, ņemot vērā dažādus dzīves aspektus, eidžisma, tostarp jebkādas diskriminācijas pret vecāka gadagājuma cilvēkiem, apkarošanu saistībā ar viņu piekļuvi savām tiesībām un pilnīgas līdzdalības nodrošināšanu sociālajā, kultūras, politiskajā un ekonomiskajā dzīvē;
48. nodrošināt, ka gaidāmajā visaptverošajā darbā pie *starppaaudžu taisnīguma stratēģijas* īpaša uzmanība tiek pievērsta arī vecākās paaudzes vajadzībām un interesēm, jo īpaši attiecībā uz vecāka gadagājuma cilvēku ekonomisko un sociālo aktivizēšanu, un apsvērt iespējamās iniciatīvas, kas veltītas gados vecākiem Eiropas iedzīvotājiem, dodot iespēju viņiem pilnībā piedalīties sabiedrībā un ekonomikā, kā arī veicinot lielāku solidaritāti un iesaistīšanos;
49. esošo DFS finanšu līdzekļu ietvaros atbalstīt pietiekamu ES finansējumu tam, lai vecāka gadagājuma cilvēki varētu attīstīt prasmes, kas ļautu viņiem pielāgoties mūsdienīgiem darba tirgiem un tehnoloģiskām pārmaiņām, un lai veicinātu vecumam draudzīgas un piekļūstamas darbavietas un darbaspēku, kurā iekļautas dažāda vecuma personas, vienlaikus īstenojot iniciatīvas, kas ļautu viņiem sniegt ieguldījumu ekonomikā un sabiedrībā;
50. turpināt pārraudzīt un atbalstīt attiecīgo ES tiesību aktu efektīvu īstenošanu un darbu, kas vērsts uz to, lai uzlabotu tiesību aktus diskriminācijas apkarošanas jomā, tostarp attiecībā uz vecāka gadagājuma cilvēku un personu ar invaliditāti diskrimināciju.

Atsauces dokumenti

ES tiesību akti

Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2024/1263 (2024. gada 29. aprīlis) par ekonomikas politikas efektīvu koordināciju un budžeta daudzpusēju uzraudzību un ar ko atceļ Padomes Regulu (EK) Nr. 1466/97

Padomes Direktīva (ES) 2024/1499 (2024. gada 7. maijs) par līdztiesības iestāžu standartiem attiecībā uz vienlīdzīgu attieksmi pret personām neatkarīgi no viņu rases vai etniskās piederības, vienlīdzīgu attieksmi nodarbinātības un profesijas jautājumos pret personām neatkarīgi no viņu reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas, vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm sociālā nodrošinājuma jautājumos un attiecībā uz piekļuvi precēm un pakalpojumiem un preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu, un ar ko groza Direktīvas 2000/43/EK un 2004/113/EK

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2019/882 (2019. gada 17. aprīlis) par produktu un pakalpojumu piekļūstamības prasībām

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2019/1158 (2019. gada 20. jūnijs) par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES

Padomes Direktīva 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju

Padomes Lēmums (ES) 2024/3134 (2024. gada 2. decembris) par dalībvalstu nodarbinātības politikas pamatnostādņēm

Eiropadome

Stratēģiskā programma 2024.–2029. gadam, Eiropadomes 2024. gada 27. jūnija secinājumu I pielikums (EUCO 15/24)

Padome

Padomes Ieteikums (2022. gada 8. decembris) par piekļuvi cenas ziņā pieejamai un kvalitatīvai ilgtermiņa aprūpei (2022/C 476/01)

Padomes 2024. gada 2. decembra secinājumi par darbaspēka un prasmju trūkumu Eiropas Savienībā: mobilizēt neizmantoto darbaspēka potenciālu Eiropas Savienībā (16556/24)

Padomes 2024. gada 2. decembra secinājumi par darba un privātās dzīves līdzsvara un dzimumu līdztiesības nodrošināšanu visām paaudzēm demogrāfisko problēmu kontekstā (16065/24)

Padomes 2024. gada 20. jūnija secinājumi par pensiju pietiekamību (11398/24)

Padomes 2024. gada 14. maija secinājumi par fiskālās stabilitātes problēmām, ko rada sabiedrības novecošana (9160/24)

Padomes 2021. gada 12. marta secinājumi par novecošanas jautājumu integrēšanu publiskās politikas jomās (6976/21)

Padomes 2020. gada 12. oktobra secinājumi “Vecāka gadagājuma cilvēku cilvēktiesības, līdzdalība un labbūtība digitalizācijas laikmetā” (11717/2/20 REV 2)

Eiropas Komisija

Sieviešu tiesību ceļvedis (Komisijas atsauce COM(2025) 97 final)

Prasmju savienība (Komisijas atsauce: COM (2025) 90 final)

Darbaspēka un prasmju trūkums ES – rīcības plāns (Komisijas atsauce: COM (2025) 131 final)

Demogrāfiskās pārmaiņas Eiropā: rīkkopa rīcībai (Komisijas atsauce: COM(2023)577 final)

Talantu izmantošana Eiropas reģionos (Komisijas atsauce: COM(2023) 32 final)

Eiropas Aprūpes stratēģija (Komisijas atsauce: COM (2022) 440 final)

ES stratēģiskais satvars par drošību un veselības aizsardzību darbā 2021.–2027. gadam

Darba aizsardzība mainīgā darba pasaulē (Komisijas atsauce: COM(2021) 323 final)

Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plāns (Komisijas atsauce: COM(2021) 102 final)

Savienība, kurā valda līdztiesība: personu ar invaliditāti tiesību stratēģija 2021.–2030. gadam
(Komisijas atsauce: COM(2021) 101 final)

Zaļā grāmata par novecošanu “Paaudžu solidaritātes un savstarpējās atbildības veicināšana”
(Komisijas atsauce: COM (2021) 50 final)

Eiropas Komisijas priekšsēdētājas Urzulas fon der Leienas (*Ursula von der Leyen*)
pilnvarojuma vēstule komisāram starppaaudžu taisnīguma, jaunatnes, kultūras un sporta
jautājumos Glenam Mikallem (*Glenn Micallef*), Brisele, 2024. gada 1. decembris

Eiropas Parlaments

Eiropas Parlamenta 2021. gada 7. jūlija rezolūcija par vecā kontinenta novecošanu: iespējas
un risināmie uzdevumi, kas saistīti ar novecošanas politiku laikposmam pēc 2020. gada
(2022/C 99/13)

Eiropas Parlamenta 2018. gada 19. janvāra rezolūcija par Eiropas sociālo tiesību pīlāru
(2018/C 242/05)

Eiropas Parlamenta 2011. gada 16. februāra rezolūcija par atbilstīgu, noturīgu un drošu
Eiropas pensiju sistēmu veidošanu (2012/C 188 E/03)

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja

EESK atzinums: Nodarbināti vecāka gadagājuma cilvēki – sistēmiski nosacījumi brīvprātīgai ilgākai profesionālai darbībai (SOC/817 EESC 2024), 2025. gada 26. februāris

EESK atzinums: Eiropas paaudžu solidaritātes veicināšana: ceļā uz horizontālu ES pieeju (OV C, C/2024/6869), 2024. gada 28. novembris

EESK atzinums: Demogrāfijas ietekme uz sociālo Eiropu, SOC 796, 2024. gada 18. septembris

EESK atzinums: Eiropas stratēģija vecāka gadagājuma cilvēkiem (2023/C 349/06), 2023. gada 12. jūlijs

EESK atzinums: Baltā grāmata “Atbilstīgu, drošu un noturīgu pensiju programma”
i)(2012/C 299/21), 2012. gada 12. jūlijs

Apvienoto Nāciju Organizācija

ANO Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām, kas pieņemta 2006. gada 13. decembrī
ANO Ģenerālās asamblejas 2015. gada 25. septembra rezolūcija “Pārveidosim mūsu pasauli:
ilgtspējīgas attīstības programma 2030. gadam” (A/RES/70/1)

ANO rezolūcija Nr. 1: *Political Declaration and Madrid International Plan of Action on Ageing* (Politiskā deklarācija un Madrides Starptautiskais rīcības plāns par novecošanu),
2002. gads, (A/CONF.197/9)

ILO Older Workers Recommendation (SDO Ieteikums par vecāka gadagājuma darba
ņēmējiem), 1980. gads (Nr. 162), Ženēva, Starptautiskās Darba konferences 66. sesija
(1980. gada 23. jūnijs)

Citi dokumenti (ziņojumi, darba dokumenti)

Eiropas Komisija: Tiesiskuma un patērētāju ģenerāldirektorāts, Augsta līmeņa grupas
nediskriminācijas, līdztiesības un dažādības jautājumos sagatavots secinājumu dokuments:
Age equality and non-discrimination on the grounds of age (Vecumu līdztiesība un
nediskriminēšana vecuma dēļ). Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2024

Eiropas Komisija: JUST GD, *2025 Report on Gender Equality in the EU* (2025. gada ziņojums par dzimumu līdztiesību ES), 2025. gada 7. marts, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2025

Eiropas Komisija: Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorāts un Sociālās aizsardzības komiteja (SPC), *The 2024 pension adequacy report – Current and future income adequacy in old age in the EU* (2024. gada ziņojums par pensiju pietiekamību – pašreizējo un turpmāko ienākumu pietiekamība vecumdienās ES). I sējums, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2024

Eiropas Komisija: Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorāts un Sociālās aizsardzības komiteja (SPC), *SPC Annual Report 2024: Review of the Social Protection Performance Monitor (SPPM) and developments in social protection policies - Key social challenges and key messages* (SPC 2024. gada ziņojums: Sociālās aizsardzības pārraudzības instrumenta pārskatīšana un norises sociālās aizsardzības politikā: galvenie sociālie izaicinājumi un vēstījumi). Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2024

Eiropas Komisija: Ģenerālsekretariāts, *The Impact of Demographic Change in a changing environment* (Demogrāfisko pārmaiņu ietekme mainīgā vidē). Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2023

Population Structure and Ageing: Statistics Explained (Sabiedrības struktūra un novecošana – statistikas skaidrojums), Eurostat, 2025. gada februāris,

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing

Eiffe F.F. un citi (2024. gads), *“Keeping older workers engaged: Policies, practices and mechanisms”* (Vecāku darba ņēmēju nodarbināšana – politika, prakse un mehānismi),

Eurofound darba dokuments WPEF24030, 2024,

<https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/2024-02/wpef24030.pdf>

Mahoney J. un citi (2024. gads), *“Measuring social connectedness in OECD countries: A scoping review”* (Sociālās saiknes noteikšana ESAO valstīs: tvēruma pārskats), OECD

Papers on Well-being and Inequalities, No. 28 (ESAO pētījumi par labbūtību un

nevienlīdzību, Nr. 28), OECD Publishing, Parīze, <https://doi.org/10.1787/f758bd20-en>

Sylke V. un citi (2024. gads), *“Loneliness in Europe: Determinants, Risks and Interventions”* (Vientulība Eiropā – noteicošie faktori, riski un intervences pasākumi), *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” (2023. gada barometrs: iespēju došana vecāka gadagājuma cilvēkiem darba tirgū, lai nodrošinātu ilgstošu un kvalitatīvu darba dzīvi), *AGE Platform*, 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” (Vecumdienas ar sociālajām tiesībām – *AGE Platform Europe* ieguldījums konsultācijās par sociālās Eiropas stiprināšanu), *AGE Platform*, 2020. gada novembris, <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)” (Starptautiskā sociālo un uzvedības zinātņu enciklopēdija (Otrais izdevums), 2015, <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/B9780080970868340417>
