

**Bruxelles, 20 iunie 2025  
(OR. en)**

**10610/25**

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

## **REZULTATUL LUCRĂRILOR**

|                |                                                                                                                                                              |
|----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Sursă:         | Secretariatul General al Consiliului                                                                                                                         |
| Destinatar:    | Delegațiile                                                                                                                                                  |
| Nr. doc. ant.: | 9321/25                                                                                                                                                      |
| Subiect:       | Concluziile Consiliului privind sprijinirea persoanelor în vârstă în vederea valorificării întregului lor potențial pe piața forței de muncă și în societate |

În anexă, se pun la dispoziția delegațiilor Concluziile Consiliului privind subiectul sus-menționat, aprobate de Consiliul EPSCO la reuniunea sa din 19 iunie 2025.

---

SPRIJINIREA PERSOANELOR ÎN VÂRSTĂ<sup>1</sup> ÎN ATINGEREA ÎNTREGULUI LOR  
POTENȚIAL PE PIAȚA FORȚEI DE MUNCĂ ȘI ÎN SOCIETATE

CONCLUZIILE CONSILIULUI

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

AMINTIND:

1. Articolul 3 alineatul (3) din Tratatul privind Uniunea Europeană (TUE), care prevede, printre altele, că Uniunea acționează pentru ocuparea deplină a forței de muncă și pentru progres social, pentru combaterea excluziunii sociale și a discriminărilor și promovează, printre altele, justiția și protecția sociale, egalitatea între femei și bărbați, solidaritatea între generații, precum și coeziunea economică, socială și teritorială. Articolul 145 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, care subliniază angajamentul Uniunii de a elabora o strategie coordonată de ocupare a forței de muncă în vederea realizării obiectivelor enunțate la articolul 3 din Tratatul privind Uniunea Europeană, inclusiv ocuparea deplină a forței de muncă și progresul social.
2. Articolul 159 din TFUE, care încredințează Comisiei sarcina de a elabora anual un raport destinat Parlamentului European, Consiliului și Comitetului Economic și Social privind evoluția realizării obiectivelor menționate la articolul 151 din TFUE, care includ promovarea ocupării forței de muncă, îmbunătățirea condițiilor de trai și de muncă, o protecție socială adecvată și dezvoltarea resurselor umane în vederea unui nivel ridicat și durabil al ocupării forței de muncă și combaterea excluziunii.

---

<sup>1</sup>În sensul prezentelor concluzii, termenul „persoane în vârstă” se referă la persoanele în vârstă de cel puțin 55 de ani.

Articolul 8 din TFUE prevede, de asemenea, că, în toate acțiunile sale, Uniunea urmărește să elimine inegalitățile și să promoveze egalitatea între bărbați și femei, în timp ce articolul 10 din TFUE prevede că, în definirea și punerea în aplicare a politicilor și acțiunilor sale, Uniunea caută să combată orice discriminare pe motive, printre altele, de vârstă și handicap.

3. Articolul 174 din TFUE, care prevede că, în cadrul politicii sale de coeziune economică, socială și teritorială, care vizează, printre altele, reducerea decalajelor dintre nivelurile de dezvoltare a diferitelor regiuni și a rămânerii în urmă a regiunilor defavorizate, Uniunea acordă o atenție deosebită zonelor rurale, zonelor afectate de tranziția industrială, precum și regiunilor afectate de un handicap natural și demografic grav și permanent.
4. Agenda strategică 2024-2029 a Consiliului European, care se angajează să abordeze, într-un mod cuprinzător, provocările demografice și impactul acestora asupra competitivității, capitalului uman și egalității; să garanteze că modelul economic european și sistemele europene de protecție socială sprijină o societate a longevității înfloritoare; și să investească în competențele, formarea și educația oamenilor pe tot parcursul vieții lor și să încurajeze mobilitatea echitabilă a talentelor în Uniunea Europeană și în afara acesteia.
5. Pilonul european al drepturilor sociale, împreună cu principiile sale și cu planul de acțiune aferent al Comisiei, care subliniază importanța sporirii participării tuturor pe piața forței de muncă, inclusiv a persoanelor în vârstă, a asigurării egalității de șanse, a promovării învățării pe tot parcursul vieții, a calității muncii și a echilibrului dintre viața profesională și cea privată, precum și a îmbunătățirii incluziunii sociale, prevenind în același timp sărăcia și oferind prestații de pensie adecvate, proporționale cu contribuțiile anterioare pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă, pentru a valorifica realizarea obiectivului principal al UE pentru 2030 și a obiectivelor naționale privind ocuparea forței de muncă, competențele și reducerea sărăciei.
6. Convenția Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap, la care UE și statele membre sunt parte. Întrucât probabilitatea apariției handicapurilor crește odată cu vârsta, este extrem de important ca barierele din calea participării sociale și economice a tuturor persoanelor cu limitări funcționale să fie eliminate, inclusiv prin asigurarea accesibilității și a unor amenajări corespunzătoare, pentru a reduce excluziunea, sărăcia și decalajele în materie de ocupare a forței de muncă dintre persoanele în vârstă și populația generală.

7. Directiva 2000/78/CE a Consiliului, care creează un cadru general de combatere a discriminării pe motive de vârstă, precum și pe motive de religie sau convingeri, handicap sau orientare sexuală, în domeniul încadrării în muncă și al ocupării forței de muncă, în vederea punerii în aplicare a principiului egalității de tratament în statele membre. Aceasta subliniază, deopotrivă, necesitatea de a acorda o atenție deosebită sprijinirii lucrătorilor în vârstă, pentru a spori participarea lor pe piața forței de muncă.
8. Directiva (UE) 2024/1499 a Consiliului, care stabilește standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității în domeniul egalității de tratament în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă între persoane, indiferent de vârstă, religie sau convingeri, handicap sau orientare sexuală.
9. Decizia Consiliului din 2024<sup>2</sup> privind orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă, în special orientările 6 și 8, care a invitat statele membre să urmărească îmbunătățirea ofertei de forță de muncă și ameliorarea accesului la locuri de muncă, dobândirea de aptitudini și competențe pe tot parcursul vieții, printre altele, prin îmbunătățirea caracterului incluziv și a dezvoltării capitalului uman, prin încurajarea dobândirii de aptitudini și competențe pe tot parcursul vieții oamenilor, precum și prin promovarea egalității de șanse pentru toți, printre altele prin sprijinirea reformelor sistemelor de pensii prin politici care promovează îmbătrânirea activă și în condiții bune de sănătate și prelungesc viața profesională.
10. Avizele Comitetului Economic și Social European intitulate: „Persoanele în vârstă încadrate în muncă – factori sistemici ai prelungirii voluntare a activității profesionale”<sup>3</sup>, „Impactul demografiei asupra Europei sociale”<sup>4</sup>, „Strategia europeană pentru persoanele în vârstă”<sup>5</sup> și „Promovarea solidarității intergeneraționale europene – Către o abordare orizontală a UE”<sup>6</sup>, care subliniază necesitatea unor măsuri coordonate în diferite domenii ale politicilor publice pentru a sprijini ocuparea forței de muncă în rândul persoanelor în vârstă, precum și importanța dialogului social în acest domeniu.

---

<sup>2</sup> Decizia (UE) 2024/3134 a Consiliului din 2 decembrie 2024 privind orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre.

<sup>3</sup> Avizul CESE: „Persoanele în vârstă încadrate în muncă – factori sistemici ai prelungirii voluntare a activității profesionale” (SOC/817-EESC-2024), 26 februarie 2025.

<sup>4</sup> Avizul CESE: „Impactul demografiei asupra Europei sociale”, SOC 796, 18 septembrie 2024.

<sup>5</sup> Avizul CESE: „Strategia europeană pentru persoanele în vârstă” (2023/C 349/06), 12 iulie 2023

<sup>6</sup> Avizul CESE: [„Promovarea solidarității intergeneraționale europene – Către o abordare orizontală a UE” \(JO C, C/2024/6869\), 28 noiembrie 2024.](#)

11. Faptul că în cuprinsul publicației Comisiei Europene „O Uniune a egalității: Strategia privind drepturile persoanelor cu handicap 2021-2030”<sup>7</sup> se afirmă că trebuie acordată o atenție deosebită persoanelor în vârstă cu handicap pentru a asigura participarea acestora în societate și pe piața forței de muncă.
12. Comunicările Comisiei referitoare la „Schimbările demografice din Europa: un set de instrumente pentru acțiune”<sup>8</sup> și „Strategia europeană privind serviciile de îngrijire”, care indică faptul că politicile privind îmbătrânirea activă, condițiile de muncă decente și adaptate, împreună cu intervenția timpurie, promovarea sănătății și prevenirea bolilor pot capacita generațiile vârstnice pentru a le prelungi viețile profesionale în mod voluntar și pot sprijini și mai mult o viață independentă, sănătoasă și activă mai lungă și pot întârzia apariția nevoilor de îngrijire<sup>9</sup>. În plus, prelungirea vieții profesionale le poate permite persoanelor să își actualizeze competențele la locul de muncă, ajutându-i pe angajatori să păstreze personalul și promovând totodată transferurile de cunoștințe în rândul forței de muncă multigeneraționale<sup>10</sup>.
13. Planul de acțiune privind deficitul de forță de muncă și de competențe în UE al Comisiei Europene<sup>11</sup> subliniază necesitatea de a menține persoanele în vârstă active ca modalitate de a contribui la combaterea deficitului de forță de muncă și de competențe.
14. Concluziile Consiliului privind deficitul de forță de muncă și de competențe în UE, care subliniază importanța formulelor de lucru flexibile, a oportunităților de angajare favorabile incluziunii, a condițiilor de muncă echitabile și a formării și dezvoltării competențelor în vederea păstrării lucrătorilor și a atragerii unui număr mai mare de persoane pe piața muncii în mod sustenabil, precum și pentru a asigura o mai bună reconciliere între responsabilitățile de îngrijire și munca remunerată, în special prin asigurarea accesului la servicii de îngrijire de calitate, cum ar fi serviciile de îngrijire a copiilor și a persoanelor în vârstă, în vederea promovării egalității de gen și a combaterii repartizării inegale a muncii de îngrijire neremunerate și a muncii casnice între femei și bărbați.

---

<sup>7</sup> Comisia Europeană, DG EMPL, 2021, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3e1e2228-7c97-11eb-9ac9-01aa75ed71a1/language-en>

<sup>8</sup> Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor: „Schimbările demografice din Europa: un set de instrumente pentru acțiune”, COM/2023/577 final, Bruxelles, 11.10.2023

<sup>9</sup> Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind Strategia europeană privind serviciile de îngrijire, COM(2022) 440 final, Bruxelles, 7.9.2022.

<sup>10</sup> Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor: „Schimbările demografice din Europa: un set de instrumente pentru acțiune”, COM/2023/577 final, p. 13

<sup>11</sup> Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor – Deficitul de forță de muncă și de competențe în UE: un plan de acțiune, COM(2024) 131 final, Bruxelles, 20.3.2024.

În plus, acestea subliniază că ar trebui elaborate măsuri cu ținută precisă pentru a sprijini lucrătorii și invită statele membre să depună eforturi pentru a explora și a aborda în continuare nevoile specifice ale lucrătorilor în vârstă, pentru a reduce obstacolele cu care se confruntă aceștia în găsirea unui loc de muncă și pentru a le permite să rămână pe piața muncii mai mult timp și în condiții bune de sănătate sau să se întoarcă în câmpul muncii<sup>12</sup>.

15. Cartea verde privind îmbătrânirea populației a Comisiei Europene, care afirmă, între altele, că prosperitatea unei societăți în curs de îmbătrânire se bazează pe îmbătrânirea activă și în condiții bune de sănătate, pe accesul la servicii de calitate de asistență medicală și de îngrijire pe termen lung, precum și pe învățarea pe tot parcursul vieții<sup>13</sup>, și care constată că, deși competențele de abordare a efectelor îmbătrânirii le revin, în mare măsură, statelor membre, UE este bine plasată pentru a identifica și analiza principalele probleme și tendințe, a facilita schimbul de bune practici și pentru a sprijini acțiunile privind îmbătrânirea la nivel național, regional și local precum și pentru a-și dezvolta propriile răspunsuri adaptate în materie de politici în ceea ce privește îmbătrânirea populației. Aceasta poate ajuta statele membre și regiunile să își dezvolte propriile răspunsuri adaptate în materie de politici în ceea ce privește îmbătrânirea populației.
16. Raportul din 2024 al Comisiei Europene și al CPS privind caracterul adecvat al pensiilor, care observă că piețele forței de muncă solide și favorabile incluziunii sunt esențiale pentru menținerea unor pensii adecvate într-o societate în curs de îmbătrânire; raportul îndeamnă la realizarea de eforturi suplimentare pentru a garanta o securitate echitabilă la vârsta pensionării pentru toți, inclusiv politici de atenuare a impactului responsabilităților de îngrijire, și pentru a promova cariere mai lungi, inclusiv prin stimulente pozitive și căi flexibile de pensionare, reducând în același timp decalajul de pensii între femei și bărbați, și arată că adecvarea pensiilor și sustenabilitatea fiscală sunt obiective indisolubil legate, necesitând un răspuns integrat la provocarea reprezentată de îmbătrânirea populației<sup>14</sup>.

---

<sup>12</sup>Concluziile Consiliului privind deficitul de forță de muncă și de competențe în UE: Mobilizarea potențialului neexploatat al forței de muncă în Uniunea Europeană, adoptate de Consiliu (EPSCO) la 2 decembrie 2024.

<sup>13</sup>Cartea verde privind îmbătrânirea populației: Promovarea solidarității și a responsabilității între generații”, Comisia Europeană, COM (2021) 50 final, Bruxelles, 27.1.2021.

<sup>14</sup>Raportul din 2024 privind caracterul adecvat al pensiilor – adecvarea actuală și viitoare a veniturilor persoanelor în vârstă din UE. Volumul I, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/909323>, p. 12. Concluziile Consiliului din 20 iunie 2024 privind caracterul adecvat al pensiilor (doc. 11398/24)

17. Documentul de concluzie al Grupului la nivel înalt pentru nediscriminare, egalitate și diversitate, intitulat „*Age equality and non-discrimination on the grounds of age*” (Egalitatea indiferent de vârstă și nediscriminarea pe motive de vârstă)<sup>15</sup>, care abordează impactul discriminării pe motive de vârstă și care prezintă cadrele juridice și de politică relevante, prezentând în același timp provocări concrete și răspunsuri de politică puse în aplicare la nivel european și național.
18. Cadrul strategic al UE privind sănătatea și siguranța la locul de muncă 2021-2027<sup>16</sup>, care afirmă că, pe măsură ce lucrătorii îmbătrânesc, este necesar ca mediul de lucru și sarcinile să fie adaptate nevoilor lor specifice, iar riscurile să fie reduse la minimum.

#### ȚINÂND SEAMA DE URMĂTOARELE:

19. Îmbătrânirea demografică este una dintre provocările structurale cu care se confruntă statele membre în ceea ce privește competitivitatea și creșterea economică. Conform datelor Eurostat, în 2024, persoanele cu vârsta de cel puțin 65 de ani reprezentau 21,6 % din populația UE, o proporție care este preconizată să crească la 30 % până în 2060. În aceeași perioadă, proporția persoanelor cu vârste cuprinse între 15 și 64 de ani este preconizată să scadă de la 63,8 % la 56,6 %<sup>17</sup>. Vârsta medie a populației a crescut de la 39 de ani la 44,5 ani între 2002 și 2023, iar până în 2060 va ajunge la 48,8 ani<sup>18</sup>. Proporția populației în vârstă de muncă din UE este în scădere, în timp ce proporția persoanelor pensionate crește și, prin urmare, se preconizează că raportul de dependență va crește constant de la 33,9 % în 2024 la 59,7 % în 2100<sup>19</sup>. În UE-27 din anul 2022, persoanele cu handicap reprezentau 18,7 % din persoanele cu vârste cuprinse între 16 și 64 de ani și 52,2 % din persoanele cu vârsta de cel puțin 65 de ani. Prin urmare, factorii de decizie politică se confruntă cu noi provocări în ceea ce privește condițiile de viață și de muncă, protecția socială și accesul la servicii de îngrijire.

---

<sup>15</sup>*Age equality and non-discrimination on the grounds of age* (Egalitatea indiferent de vârstă și nediscriminarea pe motive de vârstă), document de concluzie al Grupului la nivel înalt pentru nediscriminare, egalitate și diversitate, Comisia Europeană, 1 decembrie 2024, [Reteaua de experți în domeniul combaterii discriminării, Comisia Europeană, 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).

<sup>16</sup>Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor intitulată Cadrul strategic al UE privind sănătatea și securitatea la locul de muncă 2021-2027 Securitatea și sănătatea în muncă într-o lume a muncii în schimbare, COM/2021/323 final, Bruxelles, 28.6.2021.

<sup>17</sup> Eurostat: demo\_pjan, proj\_23np (date extrase la: 17.2.2025).

<sup>18</sup> Eurostat: proj\_23ndbi (date extrase la: 17.2.2025).

<sup>19</sup>*Population Structure and Ageing: Statistics Explained* (Structura populației și îmbătrânirea: statistici explicate), Eurostat, februarie 2025, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population\\_structure\\_and\\_ageing](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing).

Promovarea oportunităților de activitate economică pentru persoanele în vârstă necesită o nouă gândire la nivel de întreprindere, la nivel regional, sectorial, la nivelul statelor membre și la nivelul UE. Este nevoie de abordări inovatoare în ceea ce privește condițiile de muncă și parcursurile profesionale, care să le permită persoanelor în vârstă să își mențină sănătatea fizică și mintală, dezvoltându-și totodată competențele, motivația și productivitatea, pe parcursul unei vieți profesionale prelungite<sup>20</sup>. De asemenea, sunt necesare abordări inovatoare pentru locuri de muncă adaptabile și accesibile pentru lucrătorii în vârstă.

20. Faptul că mai multe persoane ca oricând trăiesc mai mult și în condiții mai bune de sănătate înseamnă că acestea ar putea rămâne active din punct de vedere economic și social după pensionare prin participarea la activități sociale. Aceste noi realități schimbă modul în care înțelegem longevitatea, scoțând în evidență contribuția importantă adusă de persoanele în vârstă la societate și la economie prin activități economice extinse, participare socială și voluntariat, învățare intergenerațională și coeziune<sup>21</sup>.
21. Ca urmare a decalajului de pensii între femei și bărbați, la vârste înaintate femeile au mai puțină securitate financiară decât bărbații. Femeile sunt mai susceptibile să câștige mai puțin decât bărbații, deoarece lucrează mai des în sectoare și locuri de muncă mai prost plătite și își adaptează modul de lucru pentru a-și asuma responsabilități de îngrijire pe tot parcursul vieții, întrucât efectuează majoritatea muncilor de îngrijire neremunerate și a sarcinilor casnice. Prin urmare, sunt mai susceptibile decât bărbații să se angajeze în muncă neregulată sau chiar informală. Toți acești factori, combinați cu întreruperi prelungite ale ocupării forței de muncă, salarii mai mici și cariere mai scurte, reduc contribuțiile femeilor la pensie și prestațiile acumulate. Însă există situații precum desfășurarea de activități independente, în care se regăsesc mai frecvent bărbații, care pot fi asociate cu un acces mai dificil la pensii decât în cazul lucrătorilor aflați în relații de muncă tradiționale<sup>22</sup>. Politicile menite să abordeze motivele sistemice care stau la baza diferenței de remunerare între femei și bărbați, să ofere mai multe oportunități economice pe tot parcursul vieții și să îmbunătățească accesul la protecție socială și la servicii de îngrijire pot contribui la abordarea acestei provocări. Prelungirea voluntară a activității economice poate oferi venituri suplimentare pentru persoanele în vârstă.

---

<sup>20</sup> Eiffe, F.F. et al. (2024), *Keeping older workers engaged: Policies, practices and mechanisms* (Menținerea în activitate a lucrătorilor în vârstă: politici, practici și mecanisme), Eurofound Working Paper WPEF24030, 2024, <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/2024-02/wpef24030.pdf>

<sup>21</sup> Cartea verde privind îmbătrânirea populației: Promovarea solidarității și a responsabilității între generații”, Comisia Europeană, COM (2021) 50 final, Bruxelles, 27.1.2021.

<sup>22</sup> Comisia Europeană: Direcția Generală Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune și Comitetul pentru protecție socială (CPS), *The 2024 pension adequacy report – Current and future income adequacy in old age in the EU Volume II* (Raportul din 2024 privind adecvarea pensiilor – adecvarea actuală și viitoare a veniturilor la bătrânețe în UE, volumul II) Oficiul pentru Publicații Oficiale al Comunităților Europene, 2024, p. 240, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/550848>



22. „Generația sandviș”<sup>23</sup>, adică persoanele care au simultan responsabilități de îngrijire pentru copii și rude în vârstă, poate fi expusă unui stres fizic și psihic care ar putea duce la un potențial economic și social nevalorificat, precum și la scăderea calității îngrijirii pe care o poate oferi. Accesul la educație și îngrijire timpurie de calitate, la concediu plătit pentru creșterea copilului și la servicii de îngrijire pe termen lung de calitate este esențial pentru promovarea egalității de gen, a activității economice și a echilibrului dintre viața profesională și cea privată. Întrucât îmbătrânirea activă și în condiții bune de sănătate reduce nevoia de îngrijiri pentru persoanele în vârstă, promovarea acestora are un efect sinergic pozitiv asupra bunăstării fizice și mentale atât a generațiilor vârstnice, cât și a generațiilor „sandviș”.
23. Măsurile încununate de succes privind prelungirea voluntară a activității economice a lucrătorilor în vârstă se bazează pe starea lor de sănătate, care este legată de stilul de viață și de condițiile socioeconomice, precum și de calitatea muncii și de mediul de lucru, în special de gradul de suprasolicitare fizică și mentală impus de diferite profesii. Optimizarea condițiilor de sănătate ale persoanelor în vârstă necesită asistență medicală preventivă și curativă susținută și cuprinzătoare, adaptată la nevoile specifice și la problemele de sănătate atât ale femeilor, cât și ale bărbaților, combinată cu măsuri adecvate de sprijin și în materie de securitate și sănătate ocupațională.
24. Ponderea tot mai mare a persoanelor în vârstă în rândul populației, în lumea digitală care se dezvoltă rapid, necesită noi abordări în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și politica socială. Schimbările în structura familiilor și dezvoltarea mass-mediei digitale, inclusiv a platformelor de comunicare socială și a noilor modalități de comunicare la distanță, împreună cu munca de la distanță, pot contribui la creșterea sentimentului de izolare și singurătate, deși digitalizarea poate contribui, de asemenea, la o mai bună conectare. Pentru generația mai în vârstă, aceste schimbări se pot traduce printr-o pierdere mai rapidă a sănătății și a independenței<sup>24</sup>, prin lipsa de sprijin referitoare la nevoile de îngrijire și prin creșterea sărăciei și a excluziunii sociale<sup>25</sup>. Toate aceste aspecte necesită un răspuns în materie de politici adecvat.

---

<sup>23</sup> Concluziile Consiliului din 2 decembrie 2024 privind asigurarea echilibrului dintre viața profesională și cea privată și a egalității de gen pentru toate generațiile, în contextul provocărilor demografice (16065/24), p.10.

<sup>24</sup>Sylke, V. et al. (2024), *Loneliness in Europe: Determinants, Risks and Interventions* (Singurătatea în Europa: Factori determinanți, riscuri și intervenții), Population Economics, Cham, Springer. ISSN 1431-6978, <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-031-66582-0>

<sup>25</sup>Mahoney, J. et al. (2024), *Measuring social connectedness in OECD countries: A scoping review* (Măsurarea conectivității sociale în țările OCDE: O analiză preliminară), *OECD Papers on Well-being and Inequalities* (Documente OCDE privind bunăstarea și inegalitățile), nr. 28, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/f758bd20-en>.

25. Politicile active în domeniul pieței forței de muncă în conformitate cu strategia cuprinzătoare a Uniunii competențelor<sup>26</sup>, propusă recent, și cu Planul de acțiune privind deficitul de forță de muncă și de competențe în UE<sup>27</sup> ar trebui să contribuie la păstrarea și integrarea pe piața forței de muncă și la facilitarea tranzițiilor de la un loc de muncă la altul, pentru a garanta faptul că potențialul, experiența și cunoștințele populației în vârstă de muncă, inclusiv ale lucrătorilor vârstnici, sunt valorificate pe deplin. În plus, îmbunătățirea accesului la perfecționare și recalificare adaptate, recunoașterea competențelor, împreună cu locurile de muncă de calitate și adaptările mai flexibile și mai adecvate ale locurilor de muncă pot avea un impact pozitiv asupra deciziilor persoanelor în vârstă de a rămâne active din punct de vedere economic. Rolul și autonomia partenerilor sociali ar trebui respectate în această privință.
26. Comisia Europeană s-a angajat să elaboreze o „strategie privind echitatea între generații pentru a cartografia modul în care poate fi consolidată comunicarea între generații și pentru a se asigura că interesele generațiilor prezente și viitoare sunt respectate pe tot parcursul procesului de elaborare a politicilor și a legislației”<sup>28</sup>.
27. Contribuția persoanelor în vârstă ar trebui să fie deosebit de apreciată la locul de muncă, unde poate stimula dinamismul, inovarea și colaborarea între generații prin învățare reciprocă, schimb de cunoștințe și abordări diverse; în familii, unde persoanele în vârstă ar putea oferi voluntar servicii informale de îngrijire pe termen lung care completează serviciile formale de îngrijire și ar putea sprijini părinții tineri cu responsabilități de îngrijire; și în societate și în comunitățile locale, unde persoanele în vârstă pot elimina decalajele dintre generații, transmitând cultura, valorile și normele sociale generațiilor mai tinere, promovând empatia și înțelegerea reciprocă și promovând o societate mai bazată pe coeziune și mai incluzivă.

---

<sup>26</sup>Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor, intitulată „Uniunea competențelor”, COM (2025) 90 final, Bruxelles, 5.3.2025.

<sup>27</sup>Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor – Deficitul de forță de muncă și de competențe în UE: un plan de acțiune, COM(2024) 131 final, Bruxelles, 20.3.2024.

<sup>28</sup> Scrisoare de misiune adresată de Ursula von der Leyen, președinta Comisiei Europene, lui Glenn Micallef, comisarul pentru echitate între generații, tineret, cultură și sport, Bruxelles, 1 decembrie 2024.

28. Rezultatul discuțiilor inițiate în timpul președinției poloneze în cadrul mai multor foruri (conferința ministerială de la Gdańsk, Consiliul EPSCO, reuniunea informală a CPS) a indicat că cea mai eficientă modalitate de abordare a provocărilor legate de deblocarea potențialului economic al persoanelor în vârstă este prin intermediul unui pachet cuprinzător de politici. Pachetul respectiv ar trebui să includă politici specifice și să ia în considerare contextul național. Printre domeniile-cheie s-ar putea număra: acordarea de stimulente pentru prelungirea voluntară a activității profesionale; promovarea formulelor flexibile de lucru și adaptarea locurilor de muncă și a condițiilor de muncă; politicile antidiscriminare; formarea specifică și incluzivă; politicile preventive în domeniul sănătății; sprijinul specific din partea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă; activități ale partenerilor sociali; politici și practici la nivel de întreprinderi; îmbunătățirea serviciilor de îngrijire și a serviciilor de îngrijire pe termen lung gestionarea aspectelor legate de vârstă la locul de muncă și gestionarea preventivă a sănătății. În plus, este necesară o schimbare de mentalitate pentru a promova recunoașterea de către societate a contribuțiilor valoroase la activitatea economică ale persoanelor în vârstă.
29. Competențele respective ale statelor membre și ale Uniunii în temeiul titlurilor IX și X din TFUE, precum și principiile subsidiarității și proporționalității și lucrările în curs de revizuire a Planului de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale în 2025<sup>29</sup>.

INVITĂ STATELE MEMBRE ȘI COMISIA EUROPEANĂ, în conformitate cu competențele lor respective:

30. Să ia în considerare, în viitorul nou Plan de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale, modalitățile de promovare eficace a politicilor privind îmbătrânirea activă care să încurajeze europenii în vârstă să își prelungească în mod voluntar viața profesională, precum și promovarea oportunităților de creștere economică și de creare de locuri de muncă care rezultă din dezvoltarea „economiei vârstei a treia”. Acest lucru ar putea contribui la îmbunătățirea eficienței și a sustenabilității finanțelor publice, la abordarea deficitului de forță de muncă și la consolidarea competitivității UE, la asigurarea caracterului adecvat al protecției sociale, precum și la promovarea echității și a solidarității între generații.

---

<sup>29</sup> Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor cu privire la Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale, Comisia Europeană, Bruxelles, 4.3.2021, COM(2021) 102 (final), p. 41.

31. Să combată discriminarea pe motive de vârstă și stereotipurile negative în toate domeniile societății în ceea ce privește persoanele în vârstă, în general, și lucrătorii în vârstă, în special, prin sensibilizarea cu privire la importanța și valoarea adăugată a participării active a persoanelor în vârstă la viața economică, familială și comunitară. Acest lucru implică, de asemenea, promovarea percepțiilor pozitive în rândul persoanelor în vârstă cu privire la rolul lor în economie și societate, cu un accent deosebit pe beneficiile prelungirii vieții lor profesionale și implicarea în inițiative comunitare. Măsurile de politică în direcția respectivă ar trebui să țină seama de eterogenitatea persoanelor în vârstă ca grup.
32. Să abordeze provocările cu care se confruntă femeile în vârstă și să promoveze politici care să asigure oportunități și sprijin pentru participarea activă a acestora la forța de muncă, pentru avansarea în carieră, pentru câștigurile pe tot parcursul vieții și pentru veniturile la pensie. Politicile ar trebui să ia în considerare, în special, ponderea disproporționată a responsabilităților de îngrijire suportate de femei și să promoveze repartizarea egală a responsabilităților de îngrijire între femei și bărbați.
33. Să consolideze eforturile de promovare a îmbătrânirii active și în condiții bune de sănătate, ținând seama de impactul unui stil de viață sănătos, al activităților non-profesionale și al legăturilor sociale asupra menținerii autonomiei, a bunăstării și a unei vieți demne la bătrânețe. Prevenirea ar trebui să se desfășoare cât mai curând posibil și pe tot parcursul procesului de îmbătrânire, în special prin stabilirea de contacte cu persoanele aflate în condițiile și situațiile cele mai vulnerabile.
34. Să evalueze, în viitoarele rapoarte comune privind ocuparea forței de muncă și în alte documente relevante, politicile menite să încurajeze persoanele în vârstă să își prelungească activitatea profesională și economică.

## INVITĂ STATELE MEMBRE:

35. Să țină seama în mod corespunzător de importanța menținerii și prelungirii activității economice voluntare a persoanelor în vârstă și, după caz, să ia în considerare adoptarea unor obiective specifice privind activitatea economică pentru persoanele în vârstă, ținând seama de pozițiile lor inițiale relative și de circumstanțele naționale.
36. Să promoveze implicarea economică și socială voluntară prelungită a persoanelor în vârstă prin dialog social și abordări cuprinzătoare ale pachetului de politici care integrează măsuri în domenii-cheie de politică, inclusiv participarea socială, ocuparea forței de muncă, sănătatea și siguranța la locul de muncă, competențele, condițiile de muncă, echilibrul dintre viața profesională și cea privată, egalitatea de șanse, învățarea și formarea pe tot parcursul vieții, antreprenoriatul, tehnologiile digitale și bazate pe IA, asistența medicală și îngrijirea pe termen lung, precum și protecția socială. În plus, statele membre sunt încurajate să elaboreze politici relevante ținând seama cu atenție de nevoile specifice ale persoanelor în vârstă, inclusiv persoanele cu handicap, și să asigure accesibilitatea în ceea ce privește aspectele mentale, intelectuale, inclusiv cognitive sau senzoriale, fizice și organizaționale. Ar trebui luate în considerare circumstanțele individuale, astfel încât sistemul de stimulente pentru prelungirea voluntară a vieții profesionale să țină seama de nevoile, dorințele și capacitățile variate ale persoanelor în vârstă, inclusiv membrii diferitelor grupuri profesionale, acordând o atenție deosebită muncitorilor manuali, precum și celor care lucrează în condiții dificile sau solicitante în alt mod sau în sectoare aflate în declin și în curs de transformare.
37. Să promoveze alfabetizarea digitală, competențele și incluziunea digitală și să se asigure că transformarea digitală aduce beneficii tuturor cetățenilor, acordând o atenție deosebită nevoilor persoanelor în vârstă. O abordare orientată către cetățeni, în ceea ce privește proiectarea ușor de utilizat și fără bariere, care să răspundă nevoilor persoanelor în vârstă, este esențială pentru combaterea excluziunii digitale, reducerea decalajului digital și combaterea problemei gradului scăzut de adoptare de către potențialii beneficiari, în special de către persoanele în vârstă.

38. Să integreze, acolo unde este posibil, furnizarea de servicii de sprijin la toate nivelurile și în toate sectoarele administrației publice și ale autorităților locale, precum și în rândul partenerilor sociali și al altor entități neguvernamentale relevante, consolidând în același timp cooperarea dintre sectorul public și cel privat, astfel încât să aducă beneficii efective persoanelor în vârstă în ceea ce privește nevoile, promptitudinea, continuitatea și caracterul selectiv. Să dezvolte dialogul cu părțile interesate cu privire la pachetul cuprinzător de politici și punerea în aplicare integrată prin formarea unor parteneriate strânse cu sindicatele, angajatorii, întreprinderile și organizațiile relevante ale societății civile în fiecare etapă a elaborării, adoptării și punerii în aplicare a politicilor.
39. Să promoveze, cu cooperarea partenerilor sociali, gestionarea resurselor umane în funcție de vârstă în ceea ce-i privește pe angajatori și pe lucrători, printre altele prin sensibilizarea acestora cu privire la beneficiile abordării bazate pe ciclul de viață în ceea ce privește angajarea, formarea, păstrarea și reintegrarea lucrătorilor, precum și valorificarea la maxim a potențialului lucrătorilor în vârstă, inclusiv prin încurajarea lor să își transmită experiența profesională și antreprenorială generațiilor mai tinere, printre altele. Să stimuleze angajatorii să valorifice potențialul persoanelor în vârstă aflate în căutarea unui loc de muncă și al persoanelor inactive. Ar trebui recunoscut faptul că investițiile în perfecționarea și recalificarea profesională, în adaptările la locul de muncă și în sănătatea și siguranța la locul de muncă adaptate la nevoile lucrătorilor în vârstă sunt atât fezabile, cât și benefice.
40. Să își intensifice eforturile, în cooperare cu partenerii sociali, pentru a introduce soluții de încurajare a persoanelor în vârstă să rămână în mod voluntar pe piața forței de muncă, inclusiv după împlinirea vârstei de pensionare, în conformitate cu recomandările relevante specifice fiecărei țări din cadrul semestrului european, printre altele prin descurajarea pensionării anticipate, după caz, prin punerea în aplicare a unor stimulente eficace pentru prelungirea vieții active voluntare, permițând persoanelor să combine prestațiile de pensii cu veniturile din muncă și prin promovarea unor parcursuri flexibile de pensionare.

41. Să încurajeze schimbul de bune practici, inclusiv în cadrul Grupului la nivel înalt pentru nediscriminare, egalitate și diversitate, pentru a promova măsuri naționale mai eficace, inclusiv strategii și planuri de acțiune în abordarea provocărilor-cheie pentru egalitatea indiferent de vârstă.
42. În conformitate cu practicile administrative naționale, să ia măsurile adecvate pentru a îmbunătăți colectarea de date privind egalitatea, inclusiv de date defalcate în funcție de sex și vârstă, pentru a identifica și a aborda mai bine inegalitatea bazată pe vârstă și discriminarea.

#### INVITĂ COMITETUL PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ ȘI COMITETUL PENTRU PROTECȚIE SOCIALĂ:

43. Pe baza experienței lor vaste în acest domeniu, să sprijine schimbul de bune practici în ceea ce privește aprecierea și valorificarea potențialului economic și social al persoanelor în vârstă și să reflecteze asupra rezultatelor respective în cadrul discuțiilor existente, al raportării și al activităților de învățare reciprocă.

#### INVITĂ COMISIA EUROPEANĂ:

44. Să ia în considerare potențialul economic și social al persoanelor în vârstă, cu accent pe perspectivele strategice, cum ar fi speranța de viață, factorii socioeconomici ai inegalității, inclusiv decalajele în materie de pensii, condițiile de sănătate, tehnologiile generice și accesibile emergente și schimbările de pe piața forței de muncă. Acest lucru ar trebui să abordeze, de asemenea, percepția unei societăți în curs de îmbătrânire, care să nu se concentreze numai pe costuri și provocări, ci și pe potențialele beneficii.
45. Să ofere forme de schimb de informații și de oportunități de învățare cu privire la practicile care ar putea permite persoanelor în vârstă să rămână pe piața forței de muncă, să promoveze o forță de muncă favorabilă persoanelor în vârstă, să încurajeze antreprenoriatul, inclusiv antreprenoriatul social, și să încurajeze munca după vârsta de pensionare, precum și activități menite să încurajeze activitatea socială și să contracareze singurătatea, ca elemente care sprijină îmbătrânirea activă și în condiții bune de sănătate și accesul la servicii de îngrijire pe termen lung de înaltă calitate.

46. Să combată stereotipurile și să promoveze imaginea pozitivă a longevității în campaniile sale de sensibilizare relevante. Să încurajeze cetățenii UE să se pregătească pentru longevitate prin dezvoltarea alfabetizării în materie de longevitate, pentru a-i ajuta să își pregătească viitorul.
47. Să stimuleze acțiunile și să sensibilizeze publicul cu privire la îmbătrânirea activă și în condiții bune de sănătate, nu numai în rândul persoanelor în vârstă, ci și la nivelul întregii societăți, cu privire la locuri de muncă de calitate, la condiții de muncă echitabile și decente pe parcursul vieții profesionale a persoanelor, inclusiv la impactul unui stil de viață sănătos, al echilibrului dintre viața profesională și cea privată pentru femei și bărbați, al activităților neprofesionale și al legăturilor sociale asupra menținerii unei vieți autonome și demne la bătrânețe, ținând seama de diferitele aspecte ale vieții, combătând discriminarea pe motive de vârstă, inclusiv orice discriminare împotriva persoanelor în vârstă, în ceea ce privește accesul la drepturile lor și asigurarea participării depline la viața socială, culturală, politică și economică.
48. Să se asigure că, în cadrul viitoarelor lucrări cuprinzătoare referitoare la *Strategia privind echitatea între generații*, se acordă, de asemenea, o atenție deosebită nevoilor și intereselor generației în vârstă, în special în ceea ce privește activarea economică și socială a persoanelor în vârstă, și să se ia în considerare posibile inițiative dedicate europenilor în vârstă, permițând participarea lor deplină în societate și economie, precum și promovând o mai mare solidaritate și implicare.
49. Să sprijine o finanțare suficientă din partea UE în cadrul mijloacelor financiare existente ale CFM pentru a permite persoanelor în vârstă să își dezvolte competențe care să le permită adaptarea la piețele moderne ale muncii și la schimbările tehnologice și să promoveze locuri de muncă favorabile persoanelor în vârstă și accesibile și o forță de muncă favorabilă persoanelor în vârstă, punând în aplicare, în același timp, inițiative care să le permită să contribuie la economie și la societate.
50. Să continue să monitorizeze și să sprijine punerea în aplicare efectivă a legislației relevante a UE și să depună în continuare eforturi în vederea îmbunătățirii legislației privind combaterea discriminării, inclusiv în ceea ce privește discriminarea persoanelor în vârstă și a persoanelor cu handicap.



## Referințe

### Legislația UE

Regulamentul (UE) 2024/1263 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2024 privind coordonarea eficientă a politicilor economice și supravegherea bugetară multilaterală și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 1466/97 al Consiliului

Directiva (UE) 2024/1499 a Consiliului din 7 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității în domeniul egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, în domeniul egalității de tratament în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă, indiferent de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală și în domeniul egalității de tratament între femei și bărbați în materie de securitate socială și în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii și de modificare a Directivelor 2000/43/CE și 2004/113/CE

Directiva (UE) 2019/882 a Parlamentului European și a Consiliului din 17 aprilie 2019 privind cerințele de accesibilitate aplicabile produselor și serviciilor

Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului

Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă

Decizia (UE) 2024/3134 a Consiliului din 2 decembrie 2024 privind orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre

### Consiliul European

Agenda strategică 2024-2029, anexa I la Concluziile Consiliului European din 27 iunie 2024 (EUCO 15/24)

## Consiliul

Recomandarea Consiliului din 8 decembrie 2022 privind accesul la servicii de îngrijire pe termen lung de înaltă calitate și accesibile din punct de vedere financiar 2022/C 476/01

Concluziile Consiliului din 2 decembrie 2024 privind deficitul de forță de muncă și de competențe în UE: mobilizarea potențialului neexploatat al forței de muncă în Uniunea Europeană (doc. 16556/24)

Concluziile Consiliului din 2 decembrie 2024 privind asigurarea echilibrului dintre viața profesională și cea privată și a egalității de gen pentru toate generațiile, în contextul provocărilor demografice (doc. 16065/24)

Concluziile Consiliului din 20 iunie 2024 privind caracterul adecvat al pensiilor (doc. 1398/24)

Concluziile Consiliului din 14 mai 2024 privind provocările legate de sustenabilitatea finanțelor publice generate de îmbătrânirea populației (doc. 9160/24)

Concluziile Consiliului din 12 martie 2021 privind integrarea problematicii îmbătrânirii în politicile publice (doc. 6976/21)

Concluziile Consiliului din 12 octombrie 2020 privind Drepturile omului, participarea și bunăstarea persoanelor în vârstă în era digitalizării (doc. 11717/2/20 REV 2)

## Comisia Europeană

O foaie de parcurs privind drepturile femeilor [referința Comisiei COM (2025) 97 final]

Uniunea competențelor [referința Comisiei: COM (2025) 90 final]

Deficitul de forță de muncă și de competențe în UE: un plan de acțiune [referința Comisiei: COM(2024) 131 final]

Schimbările demografice în Europa: un set de instrumente de acțiune [referința Comisiei: COM(2023) 577 final]

Valorificarea talentelor în regiunile Europei, [referința Comisiei: COM(2023) 32 final]

Strategia europeană privind serviciile de îngrijire [referința Comisiei: COM(2022) 440 final]

Un cadru strategic al UE privind sănătatea și siguranța la locul de muncă 2021-2027

Securitatea și sănătatea în muncă într-o lume a muncii în schimbare [referința Comisiei: COM(2021) 323 final]

Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale [referința Comisiei: COM(2021) 102 final]

O Uniune a egalității – Strategia privind drepturile persoanelor cu handicap 2021-2030 [referința Comisiei: COM(2021) 101 final]

Cartea verde privind îmbătrânirea populației, „Promovarea solidarității și a responsabilității între generații”, [referința Comisiei: COM (2021) 50 final]

Scrisoare de misiune adresată de Ursula von der Leyen, președinta Comisiei Europene, lui Glenn Micallef, comisarul pentru echitate între generații, tineret, cultură și sport, Bruxelles, 1 decembrie 2024

## Parlamentul European

Rezoluția Parlamentului European din 7 iulie 2021 referitoare la îmbătrânirea populației vechiului continent – posibilități și provocări legate de politica privind îmbătrânirea populației după 2022 (2022/C 99/13)

Rezoluția Parlamentului European din 19 ianuarie 2017 referitoare la un pilon european al drepturilor sociale (2018/C 242/05)

Rezoluția Parlamentului European din 16 februarie 2011 referitoare la Cartea verde intitulată „Către sisteme europene de pensii adecvate, viabile și sigure” (2012/C 188 E/03)

## Comitetul Economic și Social European

Avizul CESE: Persoanele în vârstă încadrate în muncă – factori sistemici ai prelungirii voluntare a activității profesionale (SOC/817 CESE 2024), 26 februarie 2025

Avizul CESE: Promovarea solidarității intergeneraționale europene – către o abordare orizontală a UE (JO C, C/2024/6869), 28 noiembrie 2024

Avizul CESE: Impactul demografiei asupra Europei sociale, SOC 796, 18 septembrie 2024

Avizul CESE: Strategia europeană pentru persoanele în vârstă (2023/C 349/06), 12 iulie 2023

Avizul CESE: Cartea albă – O agendă pentru pensii adecvate, sigure și viabile  
i)(2012/C 299/21), 12.7.2012

## Organizația Națiunilor Unite

Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu handicap, adoptată la 13 decembrie 2006  
Rezoluția Adunării Generale a ONU din 25 septembrie 2015 intitulată „Transformarea lumii în care trăim: Agenda 2030 pentru dezvoltare durabilă”, (A/RES/70/1)

Rezoluția 1 a ONU: Declarația politică și Planul internațional de acțiune privind îmbătrânirea de la Madrid, 2002, (A/CONF.197/9)

Recomandarea OIM privind muncitorii în vârstă, 1980 (nr. 162), Geneva, a 66-a sesiune a CIM (23 iunie 1980)

## Altele (rapoarte, documente de lucru)

Comisia Europeană: Direcția Generală Justiție și Consumatori, Documentul de concluzie al Grupului la nivel înalt pentru nediscriminare, egalitate și diversitate: Egalitatea indiferent de vârstă și nediscriminarea pe motive de vârstă. Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024

Comisia Europeană: DG JUST, Raportul pe 2025 privind egalitatea de gen în UE, 7 martie 2025, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2025

Comisia Europeană: Direcția Generală Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune și Comitetul pentru protecție socială (CPS), The 2024 Pension Adequacy Report – Current and future income adequacy in old age in the EU (Raportul privind caracterul adecvat al pensiilor pe 2024: adecvarea actuală și viitoare a veniturilor la o vârstă înaintată în UE). Volumul I, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024

Comisia Europeană: Direcția Generală Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune și Comitetul pentru protecție socială (CPS), Raportul anual 2024 al CPS: Revizuirea Monitorului performanței în materie de protecție socială (SPPM) și evoluțiile politicilor de protecție socială – Principalele provocări sociale și principalele mesaje. Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024

Comisia Europeană: Secretariatul General, *The impact of demographic change – in a changing environment* (Impactul schimbărilor demografice într-un mediu în schimbare). Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2023

*Population Structure and Ageing: Statistics Explained*, (Structura și îmbătrânirea populației: statistici explicate) Eurostat, februarie 2025, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population\\_structure\\_and\\_ageing](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing)

Eiffe, F.F. et al. (2024), *Keeping older workers engaged: Policies, practices and mechanisms* (Menținerea în activitate a lucrătorilor în vârstă: politici, practici și mecanisme) Eurofound Working Paper WPEF24030, 2024, <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/2024-02/wpef24030.pdf>

Mahoney, J. et al. (2024), *Measuring social connectedness in OECD countries: A scoping review* (Măsurarea conectivității sociale în țările OCDE: O analiză preliminară), *OECD Papers on Well-being and Inequalities* (Documente OCDE privind bunăstarea și inegalitățile), nr. 28, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/f758bd20-en>

Sylke, V. et al. (2024), *Loneliness in Europe: Determinants, Risks and Interventions* (Singurătatea în Europa: Factori determinanți, riscuri și intervenții), 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* (Barometrul 2023: Emanciparea persoanelor în vârstă pe piața forței de muncă pentru o viață profesională durabilă și de calitate”, platforma AGE, 2023, [https://www.age-platform.eu/content/uploads/2023/11/AGE-Barometer-2023\\_vf\\_EN.pdf](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* (Îmbătrânirea beneficiind de drepturi sociale – Contribuția Europei la consultarea privind consolidarea Europei sociale), Platforma AGE, noiembrie 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)* (Enciclopedia Internațională de Științe Sociale și Comportamentale) (a doua ediție), 2015, <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/B9780080970868340417>

---