

Brussel, 5 juni 2025
(OR. en)

9321/25

SOC 309
EMPL 198
AG 68
COH 79
SAN 246
GENDER 52

NOTA

van:	het voorzitterschap
aan:	het Comité van permanente vertegenwoordigers/de Raad
Betreft:	Ontwerpconclusies van de Raad over de ondersteuning van ouderen bij het volledig benutten van hun potentieel op de arbeidsmarkt en in de samenleving - Goedkeuring

1. Het voorzitterschap heeft ontwerpconclusies van de Raad opgesteld over de “ondersteuning van ouderen bij het volledig benutten van hun potentieel op de arbeidsmarkt en in de samenleving”.
2. Op 7 april, 5 mei en 26 mei 2025 zijn de conclusies door de Groep sociale vraagstukken besproken. Na een informeel schriftelijk overleg is een beginselakkoord bereikt over de tekst in de bijlage bij deze nota.
3. Het Comité van permanente vertegenwoordigers wordt verzocht de ontwerpconclusies in de bijlage bij deze nota aan de Raad Epsco toe te zenden, met het verzoek deze goed te keuren tijdens zijn zitting op 19 juni 2025.

ONDERSTEUNING VAN OUDEREN¹ BIJ HET VOLLEDIG BENUTTEN VAN HUN
POTENTIEEL OP DE ARBEIDSMARKT EN IN DE SAMENLEVING

ONTWERPCONCLUSIES VAN DE RAAD

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

HERINNEREND AAN:

1. Artikel 3, lid 3, van het Verdrag betreffende de Europese Unie (VEU), waarin onder meer is bepaald dat de Unie zich inzet voor volledige werkgelegenheid en sociale vooruitgang om sociale uitsluiting en discriminatie te bestrijden en dat zij onder meer sociale rechtvaardigheid en sociale bescherming, de gelijkheid van vrouwen en mannen en de solidariteit tussen generaties, alsmede de economische, sociale en territoriale samenhang bevordert. Artikel 145 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU), waarin wordt benadrukt dat de Unie zich ertoe verbindt een gecoördineerde strategie voor werkgelegenheid te ontwikkelen teneinde de doelstellingen van artikel 3 VEU te bereiken, met inbegrip van volledige werkgelegenheid en sociale vooruitgang.
2. Artikel 159 VWEU, waarin de Commissie wordt belast met het opstellen van een jaarlijks verslag aan het Europees Parlement, de Raad en het Europees Economisch en Sociaal Comité over de stand van de verwezenlijking van de doelstellingen van artikel 151 VWEU, waaronder de bevordering van de werkgelegenheid, de gestage verbetering van de levensomstandigheden en de arbeidsvoorwaarden, een adequate sociale bescherming en de ontwikkeling van de menselijke hulpbronnen om een duurzaam hoog werkgelegenheidsniveau mogelijk te maken en uitsluiting te bestrijden.

¹ Voor de toepassing van deze conclusies verwijst de term “ouderen” naar personen van 55 jaar en ouder.

In artikel 8 VWEU wordt bovendien bepaald dat de Unie er bij elk optreden naar streeft de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op te heffen en de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen, en in artikel 10 VWEU dat de Unie bij de bepaling en de uitvoering van haar beleid en optreden ernaar streeft discriminatie op grond van onder meer leeftijd en handicap te bestrijden.

3. Artikel 174 VWEU, waarin is bepaald dat de Unie, in haar op economische, sociale en territoriale samenhang gerichte beleid, dat zich onder meer ten doel stelt de verschillen tussen de ontwikkelingsniveaus van de onderscheiden regio's en de achterstand van de minst begunstigde regio's te verkleinen, bijzondere aandacht zal besteden aan de plattelandsgebieden, de regio's die een industriële overgang doormaken, en de regio's die kampen met ernstige en permanente natuurlijke of demografische belemmeringen.
4. De strategische agenda 2024-2029 van de Europese Raad, waarin wordt besloten de demografische uitdagingen en de gevolgen daarvan voor het concurrentievermogen, het menselijk kapitaal en de gelijkheid op alomvattende wijze aan te pakken; ervoor te zorgen dat het Europese economische model en de Europese stelsels van sociale voorzieningen een bloeiende samenleving waarin mensen een hoge leeftijd bereiken, ondersteunen; en te investeren in de vaardigheden, de opleiding en het onderwijs van mensen gedurende hun hele leven, en eerlijke talentmobiliteit binnen de Europese Unie en daarbuiten aan te moedigen.
5. De Europese pijler van sociale rechten, met de bijbehorende beginselen en het actieplan van de Commissie waarin het belang wordt benadrukt van het vergroten van de arbeidsmarktparticipatie van iedereen, inclusief ouderen, het waarborgen van gelijke kansen, het bevorderen van een leven lang leren, de arbeidskwaliteit en het evenwicht tussen werk en privéleven, het verbeteren van de sociale inclusie, het voorkomen van armoede en het verstrekken van adequate pensioenuitkeringen die in verhouding staan tot eerdere bijdragen van werknemers en zelfstandigen, teneinde voort te bouwen op de verwezenlijking van de EU-kerndoelen en nationale doelen voor 2030 inzake werkgelegenheid, vaardigheden en armoedebestrijding.
6. Het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, waarbij de EU en haar lidstaten partij zijn. Aangezien de kans op een handicap toeneemt naarmate de leeftijd toeneemt, is het van cruciaal belang belemmeringen voor sociale en economische participatie weg te nemen voor alle mensen met een functionele beperking, onder meer door toegankelijkheid en redelijke aanpassingen te waarborgen, teneinde uitsluiting, armoede en arbeidsparticipatieachterstand van ouderen ten opzichte van de algemene bevolking te verminderen.

7. Richtlijn 2000/78/EG van de Raad, waarin een algemeen kader wordt neergelegd voor de bestrijding, op het terrein van arbeid en beroep, van discriminatie op grond van leeftijd, godsdienst of overtuiging, handicap, of seksuele gerichtheid, zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling toegepast kan worden. In de richtlijn wordt ook benadrukt dat bijzondere aandacht moet worden geschonken aan de steun voor oudere werknemers om hun deelname aan de arbeidsmarkt te doen toenemen.
8. Richtlijn (EU) 2024/1499 van de Raad, waarin normen worden neergelegd voor organen voor gelijke behandeling op het gebied van gelijke behandeling van personen in arbeid en beroep, ongeacht hun leeftijd, godsdienst of overtuiging, handicap of seksuele oriëntatie.
9. Het Raadsbesluit van 2024 betreffende richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid², met name de richtsnoeren 6 en 8, waarin de lidstaten werd verzocht ernaar te streven het arbeidsaanbod te vergroten, de toegang tot de arbeidsmarkt te verbeteren en de mogelijkheden om gedurende het hele leven vaardigheden en competenties te verwerven, te verruimen, onder meer door de inclusiviteit en de ontwikkeling van menselijk kapitaal te bevorderen, ervoor te zorgen dat mensen in de loop van hun hele leven vaardigheden en competenties opdoen, en gelijke kansen voor iedereen te bevorderen, onder meer door pensioenhervormingen gepaard te laten gaan met beleidsmaatregelen om actief en gezond ouder worden te bevorderen en het beroepsleven te verlengen.
10. De adviezen van het Europees Economisch en Sociaal Comité, getiteld “*Werkende ouderen – systemische factoren bij de keuze om langer te werken*”³, “*De impact van demografie op het sociaal Europa*”⁴, “*Europese ouderenstrategie*”⁵ en “*Een horizontale EU-aanpak ter bevordering van Europese solidariteit tussen de generaties*”⁶, waarin de nadruk wordt gelegd op de noodzaak van gecoördineerde maatregelen op verschillende beleidsgebieden van de overheid ter ondersteuning van de arbeidsmarkt voor ouderen, en op het belang van een sociale dialoog op dit gebied.

² Besluit (EU) 2024/3134 van de Raad van 2 december 2024 betreffende richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten.

³ EESC-advies: *Werkende ouderen – systemische factoren bij de keuze om langer te werken* (SOC/817-EESC-2024), 26 februari 2025.

⁴ EESC-advies: *De impact van demografie op het sociaal Europa* (SOC/796-EESC-2024), 18 september 2024.

⁵ EESC-advies: *Europese ouderenstrategie* (SOC/757-EESC-2023), 12 juli 2023.

⁶ EESC-advies: *Een horizontale EU-aanpak ter bevordering van Europese solidariteit tussen de generaties* (SOC/800-EESC-2024), 28 november 2024.

11. In de mededeling van de Europese Commissie, getiteld “*Unie van gelijkheid: Strategie inzake de rechten van personen met een handicap 2021-2030*”⁷ wordt gesteld dat bijzondere aandacht moet worden besteed aan ouderen met een handicap, om hun participatie in de samenleving en op de arbeidsmarkt te waarborgen.
12. De mededeling, getiteld “*Demografische veranderingen in Europa: een toolbox voor actie*”⁸ en de mededeling over *de Europese zorgstrategie*⁹ van de Europese Commissie, waarin wordt aangegeven dat beleid inzake actief ouder worden en fatsoenlijke en op maat gesneden arbeidsomstandigheden in combinatie met vroegtijdige interventie, gezondheidsbevordering en ziektepreventie de oudere generaties in staat kunnen stellen hun beroepsleven vrijwillig te verlengen en langer zelfstandig, gezond en actief te leven en de behoefte aan zorg uit te stellen. Als mensen langer doorwerken, kunnen zij hun vaardigheden op de werkplek op peil houden en actief blijven, en zo werkgevers helpen om personeel te behouden en de overdracht van kennis te bevorderen als in het personeelsbestand meerdere generaties vertegenwoordigd zijn¹⁰.
13. Het actieplan van de Europese Commissie over *tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de EU*¹¹, waarin wordt benadrukt dat ervoor moet worden gezorgd dat ouderen actief blijven om tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden aan te pakken.
14. De conclusies van de Raad over tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de EU, waarin wordt gewezen op het belang van flexibele arbeidsregelingen, inclusieve arbeidskansen, eerlijke arbeidsvoorwaarden, opleiding en ontwikkeling van vaardigheden, om op een duurzame wijze werknemers te behouden en meer mensen op de arbeidsmarkt aan te trekken, alsook op het belang van een gewaarborgde balans tussen zorgtaken en betaald werk, met name door de toegang tot hoogwaardige zorg zoals kinderopvang en zorgdiensten voor ouderen zeker te stellen, met als doel de gendergelijkheid te bevorderen en de ongelijke verdeling van onbetaalde zorgtaken en huishoudelijk werk tussen vrouwen en mannen aan te pakken.

⁷ Europese Commissie, DG EMPL, 2021, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021DC0101>

⁸ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's – Demografische veranderingen in Europa: een toolbox voor actie, COM(2023) 577 final, Brussel, 11.10.2023.

⁹ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's over de Europese zorgstrategie, COM(2022) 440 final, Brussel, 7.9.2022.

¹⁰ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's – Demografische veranderingen in Europa: een toolbox voor actie, COM(2023) 577 final, blz. 15.

¹¹ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's – Tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de EU: een actieplan, COM(2024) 131 final, Brussel, 20.3.2024.

Verder wordt erin benadrukt dat er gerichte maatregelen moeten worden ontwikkeld om werknemers te ondersteunen en de lidstaten ertoe te bewegen de specifieke behoeften van oudere werknemers verder te onderzoeken en aan te pakken, teneinde belemmeringen om werk te vinden weg te nemen en hen in staat te stellen langer en in goede gezondheid op de arbeidsmarkt te blijven of weer aan het werk te gaan¹².

15. Het *groenboek* van de Europese Commissie *over de vergrijzing*¹³, waarin onder meer wordt gesteld dat een bloeiende vergrijzende maatschappij afhankelijk is van de toegang tot hoogwaardige gezondheidszorg en langdurige zorg, en tot een leven lang leren, en waarin wordt opgemerkt dat de bevoegdheid om de gevolgen van de vergrijzing aan te pakken weliswaar grotendeels bij de lidstaten ligt, maar dat de EU in de juiste positie verkeert om belangrijke kwesties en trends in kaart te brengen en te analyseren, de uitwisseling van beste praktijken te vergemakkelijken en acties rond vergrijzing op nationaal, regionaal en lokaal niveau te ondersteunen. Het kan lidstaten en regio's helpen om hun eigen op maat gesneden beleidsmaatregelen op het gebied van vergrijzing te ontwikkelen
16. Het verslag 2024 van de Europese Commissie en het SPC over de toereikendheid van de pensioenen¹⁴, waarin wordt opgemerkt dat inclusieve en robuuste arbeidsmarkten de sleutel tot het behoud van toereikende pensioenen zijn in een vergrijzende samenleving, en waarin wordt opgeroepen tot verdere inspanningen om billijke pensioenzekerheid voor iedereen te waarborgen, met inbegrip van beleidsmaatregelen om de impact van zorgtaken te beperken, en langere loopbanen te bevorderen, onder meer door middel van positieve stimulansen en flexibele pensioentrajecten, waarbij de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen wordt verkleind, en waarin wordt aangetoond dat toereikendheid van de pensioenen en budgettaire houdbaarheid onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn en een geïntegreerd antwoord op de uitdaging van de vergrijzing vereisen.

¹² Conclusies van de Raad over tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de EU: onbenut arbeidspotentieel in de Europese Unie activeren, aangenomen door de Raad (Epsco) van 2 december 2024.

¹³ Het groenboek over de vergrijzing getiteld "Bevorderen van intergenerationele solidariteit en verantwoordelijkheid", Europese Commissie, COM(2021) 50 final, Brussel, 27.1.2021.

¹⁴ Het verslag 2024 over de toereikendheid van de pensioenen – Huidige en toekomstige toereikendheid van het inkomen van ouderen in de EU, Deel I, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2024, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/909323>, blz. 12-13. Conclusies van de Raad van 20 juni 2024 over de toereikendheid van de pensioenen (doc. 11398/24).

17. De conclusies van de Groep op hoog niveau inzake non-discriminatie, gelijkheid en diversiteit, getiteld “*Leeftijdsgelijkheid en non-discriminatie op grond van leeftijd*”¹⁵, waarin de gevolgen van leeftijdsdiscriminatie aan bod komen en relevante juridische en beleidskaders worden geschetst, alsook concrete uitdagingen en de beleidsrespons daarop op Europees en nationaal niveau worden gepresenteerd.
18. Het strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2021-2027¹⁶, waarin is bepaald dat het noodzakelijk is, naarmate werknemers ouder worden, de werkomgeving en de taken aan te passen aan hun specifieke behoeften en risico’s tot een minimum te beperken.

REKENING HOUDEND MET HET VOLGENDE:

19. De vergrijzing van de bevolking is een van de structurele uitdagingen voor het concurrentievermogen en de groei waarmee de lidstaten worden geconfronteerd. Volgens gegevens van Eurostat bestond de EU-bevolking in 2024 voor 21,6 % uit personen van 65 jaar of ouder, een percentage dat in de periode tot 2060 op zal lopen tot 30 %. In dezelfde periode zal het percentage mensen tussen 15 en 64 jaar afnemen van 63,8 % naar 56,6 %¹⁷. De gemiddelde leeftijd van de bevolking is tussen 2002 en 2023 gestegen van 39 naar 44,5 jaar, en zal in 2060 48,8 jaar bedragen¹⁸. Het aandeel van de beroepsbevolking in de EU neemt af, terwijl het percentage gepensioneerden toeneemt, en als gevolg daarvan zal de afhankelijkheidsratio naar verwachting gestaag stijgen van 33,9 % in 2024 naar 59,7 % in het jaar 2100¹⁹. In de EU-27 had in 2022 18,7 % van de mensen in de leeftijdsgroep van 16-64 jaar een beperking en in die van 65 en ouder bedroeg dit percentage 52,2 %. Beleidsmakers staan daarom voor nieuwe uitdagingen op het gebied van leef- en werkomstandigheden, sociale bescherming en toegang tot zorg.

¹⁵ *Leeftijdsgelijkheid en non-discriminatie op grond van leeftijd*, conclusies van de Groep op hoog niveau inzake non-discriminatie, gelijkheid en diversiteit, Europese Commissie, 1 december 2024, [Netwerk van deskundigen inzake non-discriminatie - Europese Commissie](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

¹⁶ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio’s – Strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2021-2027 – Gezondheid en veiligheid op het werk in een veranderende wereld, COM(2021) 323 final, Brussel, 28.6.2021.

¹⁷ Eurostat: demo_pjan, proj_23np (gegevens verkregen op: 17.2.2025).

¹⁸ Eurostat: proj_23ndbi (gegevens verkregen op: 17.2.2025).

¹⁹ *Population Structure and Ageing: Statistics Explained* (“Bevolkingsstructuur en vergrijzing: de statistieken toegelicht”), Eurostat, februari 2025, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing.

Het bevorderen van de mogelijkheden voor ouderen om economisch actief te blijven, vereist een nieuwe manier van denken op bedrijfs-, regionaal, sectoraal, lidstaat- en EU-niveau. Er is behoefte aan innovatieve benaderingen van de werkomstandigheden en loopbaantrajecten, die ervoor zorgen dat ouderen lichamelijk en geestelijk gezond blijven, en tegelijkertijd vaardigheden ontwikkelen en gemotiveerd en productief blijven gedurende een langer beroepsleven²⁰. Er zijn ook innovatieve benaderingen nodig om geschikte en toegankelijke werkplekken voor oudere werknemers te creëren.

20. Het feit dat meer mensen een langer en gezonder leven leiden dan ooit eerder het geval was, betekent dat zij na hun pensioen economisch en sociaal actief kunnen blijven door aan sociale activiteiten deel te nemen. Deze nieuwe realiteit verandert ons beeld van ouderdom en legt de nadruk op de belangrijke bijdrage die ouderen leveren aan de maatschappij en de economie door langere economische activiteit, sociale participatie en vrijwilligerswerk, intergenerationeel leren en cohesie²¹.
21. De pensioenkloof tussen mannen en vrouwen leidt ertoe dat vrouwen op latere leeftijd minder financiële zekerheid hebben dan mannen. Het inkomen van vrouwen is vaak lager dan dat van mannen, aangezien vrouwen vaker in slechter betaalde sectoren en banen werken. Ook passen vrouwen hun werkschema's aan om gedurende hun hele leven zorgtaken te verrichten, aangezien zij het grootste deel van de onbetaalde zorgtaken en huishoudelijke taken uitvoeren. Zij werken daarom vaker dan mannen onregelmatig of in de informele sector. Al deze factoren, in combinatie met langdurige loopbaanonderbrekingen, lagere lonen en kortere loopbanen, verlagen de pensioenbijdragen en de opgebouwde voordelen van vrouwen. Er zijn echter ook arbeidssituaties, zoals werk als zelfstandige, waar doorgaans meer mannen actief zijn en waar de toegang tot pensioenen ook moeilijker kan zijn dan bijvoorbeeld het geval is in traditionele arbeidsverhoudingen²². Beleidsmaatregelen gericht op het aanpakken van de systemische redenen die aan de loonkloof tussen mannen en vrouwen ten grondslag liggen, op het bieden van meer economische kansen gedurende het hele leven en op het verbeteren van de toegang tot sociale bescherming en zorg, kunnen helpen deze uitdaging het hoofd te bieden. Het vrijwillig verlengen van economische activiteiten kan voor ouderen extra inkomen opleveren.

²⁰ Eiffe, F.F. et al. (2024), *Keeping older workers engaged: Policies, practices and mechanisms* ("Oudere werknemers in dienst houden: beleid, praktijken en mechanismen"), Eurofound werkdocument WPEF24030, 2024, <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/2024-02/wpef24030.pdf>

²¹ Het groenboek over de vergrijzing getiteld "Bevorderen van intergenerationele solidariteit en verantwoordelijkheid", Europese Commissie, COM(2021) 50 final, Brussel, 27.1.2021.

²² Europese Commissie: directoraat-generaal Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Inclusie en Comité voor sociale bescherming (SPC), *The 2024 pension adequacy report – Current and future income adequacy in old age in the EU* ("Verslag over de toereikendheid van de pensioenen 2024 – Huidige en toekomstige toereikendheid van de pensioenen van ouderen in de EU"). *Volume II*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2024, blz. 240, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/550848>

22. De “sandwichgeneratie”²³, d.w.z. mensen die tegelijkertijd voor zowel kinderen als oudere familieleden zorgen, kan te maken krijgen met lichamelijke en geestelijke stress, wat ertoe kan leiden dat hun economisch en sociaal potentieel niet wordt benut en de kwaliteit van de zorg die zij kunnen bieden wordt aangetast. Toegang tot hoogwaardige voor- en vroegschoolse educatie en opvang, betaald ouderschapsverlof en hoogwaardige langdurige zorg is van cruciaal belang om gendergelijkheid, economische activiteit en het evenwicht tussen werk en privéleven te bevorderen. Aangezien actief en gezond ouder worden de zorgbehoefte van ouderen doet afnemen, heeft de bevordering daarvan een positief synergetisch effect op het lichamenlijk en geestelijk welzijn van zowel ouderen als “sandwichgeneraties”.
23. Het succes van maatregelen inzake vrijwillige verlenging van de economische activiteit van oudere werknemers, is afhankelijk van de gezondheidstoestand van die werknemers, die verband houdt met levensstijl en sociaal-economische omstandigheden, alsook van de kwaliteit van het soort werk en de werkomgeving, met name de lichamelijke en geestelijke belasting van het werk. Om de gezondheidstoestand van ouderen te optimaliseren, is duurzame en alomvattende preventieve en curatieve gezondheidszorg nodig, die is aangepast aan de specifieke behoeften en gezondheidsproblemen van zowel vrouwen als mannen, in combinatie met adequate ondersteunende maatregelen en maatregelen op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk.
24. Het groeiende aandeel ouderen in de bevolking vraagt in deze zich snel ontwikkelende digitale wereld om nieuwe benaderingen inzake werkgelegenheid en sociaal beleid. Veranderingen in de samenstelling van gezinnen en de ontwikkeling van digitale media, waaronder sociale media en nieuwe manieren van communicatie op afstand, in combinatie met telewerken, kunnen bijdragen tot een groeiend gevoel van isolement en eenzaamheid, hoewel digitalisering het gevoel van verbondenheid ook kan vergroten. Voor de oudere generatie kunnen deze veranderingen leiden tot een sneller verlies van gezondheid en onafhankelijkheid²⁴, een gebrek aan steun bij zorgbehoeften en een toename van armoede en sociale uitsluiting²⁵. Al deze zaken vereisen een passende beleidsrespons.

²³ Conclusies van de Raad van 2 december 2024 over het waarborgen van het evenwicht tussen werk en privéleven en gendergelijkheid voor alle generaties in het licht van demografische uitdagingen (doc. 16065/24), blz.10.

²⁴ Sylke, V. et al. (2024), *Loneliness in Europe: Determinants, Risks and Interventions* (“Eenzaamheid in Europa: determinanten, risico’s en interventies”), Population Economics, Cham, Springer. ISSN 1431-6978, <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-031-66582-0>

²⁵ Mahoney, J. et al. (2024), *Measuring social connectedness in OECD countries: A scoping review*, (“Sociale verbondenheid in OESO-landen meten: een verkennende evaluatie”), OECD Papers on Well-being and Inequalities, nr. 28, Publicaties OESO, Parijs, <https://doi.org/10.1787/f758bd20-en>

25. Een actief arbeidsmarktbeleid in overeenstemming met de onlangs voorgestelde overkoepelende strategie van de *vaardigheidsunie*²⁶ en het *actieplan inzake tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de EU*²⁷ moet bijdragen tot het versterken van behoud voor en integratie op de arbeidsmarkt en tot het vergemakkelijken van de overgang van de ene baan naar de andere opdat het potentieel, de ervaring en de kennis van de beroepsbevolking, met inbegrip van oudere werknemers, ten volle worden benut. Daarnaast kunnen het verbeteren van de toegang tot bij- en omscholing op maat, de erkenning van vaardigheden in combinatie met hoogwaardige banen, en een flexibelere en passendere inrichting van de werkplek een positieve invloed hebben op de beslissingen van ouderen om economisch actief te blijven. De rol en de autonomie van de sociale partners moeten in dit verband worden geëerbiedigd.
26. De Europese Commissie heeft zich ertoe verbonden een *strategie voor rechtvaardigheid tussen de generaties te ontwikkelen om in kaart te brengen hoe de communicatie tussen generaties kan worden versterkt en om ervoor te zorgen dat de belangen van de huidige en toekomstige generaties in acht worden genomen in beleidsvorming en wetgeving*²⁸.
27. De bijdrage van ouderen verdient bijzondere waardering op de werkplek aangezien wederzijds leren, kennisdeling en verschillende zienswijzen een boost kunnen geven aan dynamiek, innovatie en intergenerationele samenwerking; in gezinnen, waar ouderen vrijwillig informele langdurige zorg kunnen verlenen als aanvulling op formele zorgdiensten, en jonge ouders kunnen bijstaan met zorgtaken; en in de samenleving en lokale gemeenschappen, waar ouderen de kloof tussen generaties kunnen overbruggen, cultuur, waarden en sociale normen kunnen doorgeven aan jongere generaties, empathie en wederzijds begrip kunnen bevorderen en kunnen bijdragen aan een hechtere en inclusievere samenleving.

²⁶ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Europese Raad, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's "De vaardigheidsunie", COM(2025) 90 final, Brussel, 5.3.2025.

²⁷ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's – Tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de EU: een actieplan, COM(2024) 131 final, Brussel, 20.3.2024.

²⁸ Opdrachtbrief van Ursula von der Leyen, voorzitter van de Europese Commissie aan Glenn Micallef, commissaris voor Intergenerationele Rechtvaardigheid, Jeugd, Cultuur en Sport, Brussel, 1 december 2024.

28. Uit het resultaat van de besprekingen die onder het Poolse voorzitterschap in verschillende fora (ministeriële conferentie in Gdańsk, Raad Epsco, informele bijeenkomst van het Comité voor sociale bescherming) zijn begonnen, blijkt dat een alomvattend beleidspakket de doeltreffendste manier is om uitdagingen in verband met het ontsluiten van het economisch potentieel van ouderen het hoofd te bieden. Dit pakket moet gericht beleid omvatten en rekening houden met de nationale context. Belangrijke gebieden zijn onder meer: het stimuleren van de vrijwillige verlenging van beroepsactiviteiten; de bevordering van flexibele werkregelingen en de aanpassing van werkplekken en -omstandigheden; het anti-discriminatiebeleid; gerichte en inclusieve opleiding; het preventief gezondheidsbeleid; de gerichte steun van openbare diensten voor arbeidsvoorziening; de activiteiten van de sociale partners; het beleid en de praktijken van ondernemingen; de verbetering van zorg en langdurige zorg; leeftijdsmanagement op de werkplek en preventief gezondheidsbeheer. Daarnaast is een mentaliteitsverschuiving nodig om de maatschappelijke erkenning van de waardevolle bijdragen van ouderen aan economische activiteit te bevorderen.
29. De respectieve bevoegdheden van de lidstaten en de Unie uit hoofde van de titels IX en X van het VWEU, alsook de beginselen van subsidiariteit en evenredigheid, en de besprekingen rond de herziening van het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten in 2025²⁹,

VERZOEKT DE LIDSTATEN EN DE EUROPESE COMMISSIE OM binnen het kader van hun respectieve bevoegdheden:

30. In het geplande nieuwe actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten na te gaan hoe beleid voor actief ouder worden waarbij oudere Europeanen worden aangemoedigd om hun beroepsleven vrijwillig te verlengen, doeltreffend kan worden gestimuleerd en hoe de kansen voor economische groei en werkvoorziening kunnen worden bevorderd die voortvloeien uit de ontwikkeling van de “zilveren economie”. Een en ander zou ertoe kunnen bijdragen dat de efficiëntie en de houdbaarheid van de overheidsfinanciën worden verbeterd, tekorten aan arbeidskrachten worden weggenomen, het concurrentievermogen van de EU wordt versterkt, de toereikendheid van de sociale bescherming wordt gewaarborgd, en de rechtvaardigheid en de solidariteit tussen de generaties worden bevorderd.

²⁹ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's over het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten, Europese Commissie Brussel, 4.3.2021, COM(2021) 102 final, blz. 41.

31. Leeftijdscriminatie en negatieve stereotypen in alle geledingen van de samenleving met betrekking tot ouderen in het algemeen en oudere werknemers in het bijzonder te bestrijden door mensen bewuster te maken van het belang en de toegevoegde waarde van de actieve deelname van ouderen aan het economische, gezins- en gemeenschapsleven. Dit houdt ook in dat ouderen een positieve kijk moeten krijgen op hun rol in de economie en de samenleving, met bijzondere nadruk op de voordelen van het verlengen van hun beroepsleven, en dat zij moeten deelnemen aan gemeenschapsinitiatieven. Bij beleidsmaatregelen op dat gebied moet rekening worden gehouden met de heterogeniteit van ouderen als groep.
32. De uitdagingen waarmee oudere vrouwen worden geconfronteerd aan te pakken en beleid te bevorderen dat zorgt voor kansen en ondersteuning voor hun actieve deelname op de arbeidsmarkt, loopbaanontwikkeling, levenslange inkomsten en pensioeninkomen. In het beleid moet met name rekening worden gehouden met het onevenredige aandeel zorgtaken dat vrouwen op zich nemen en moet een gelijke verdeling van zorgtaken tussen vrouwen en mannen worden bevorderd.
33. De inspanningen ter bevordering van gezond en actief ouder worden op te voeren, rekening houdend met de impact van een gezonde levensstijl, activiteiten buiten het werk en sociale banden voor het behoud van autonomie, welzijn en een waardig leven op oudere leeftijd. Preventie moet zo ver mogelijk vooruit en gedurende het hele verouderingsproces worden ingezet, met name door het benaderen van de mensen die zich in de kwetsbaarste omstandigheden en situaties bevinden.
34. In de komende gezamenlijke verslagen over de werkgelegenheid en andere relevante documenten te wijzen op beleidsmaatregelen die erop gericht zijn ouderen aan te moedigen hun beroeps- en economische activiteit te verlengen,

VERZOEKT DE LIDSTATEN OM:

35. Terdege rekening te houden met het belang van het behoud en de verlenging van de vrijwillige economische activiteit van ouderen en, in voorkomend geval, te overwegen specifieke doelstellingen voor de economische activiteit van ouderen vast te stellen, rekening houdend met hun startpositie en nationale omstandigheden.
36. De verlengde vrijwillige economische en sociale betrokkenheid van ouderen te bevorderen door middel van sociale dialoog en alomvattende beleidspakketten waarin maatregelen worden opgenomen op diverse belangrijke beleidsterreinen, waaronder sociale participatie, werkgelegenheid, gezondheid en veiligheid op het werk, vaardigheden, arbeidsomstandigheden, evenwicht tussen werk en privéleven, gelijke kansen, een leven lang leren en opleiding, ondernemerschap, digitale en op AI gebaseerde technologieën, gezondheidszorg en langdurige zorg, en sociale bescherming. Voorts worden de lidstaten aangemoedigd om bij het uitstippelen van relevant beleid zorgvuldig te kijken naar de specifieke behoeften van ouderen, met inbegrip van ouderen met een handicap, en de toegankelijkheid met betrekking tot de geestelijke, intellectuele, waaronder cognitieve of sensorische, fysieke en organisatorische aspecten te waarborgen. Er moet oog zijn voor individuele omstandigheden, zodat de stimuleringsregeling om het beroepsleven vrijwillig te verlengen rekening houdt met de uiteenlopende behoeften, wensen en capaciteiten van ouderen, met inbegrip van leden van verschillende beroepsgroepen, met bijzondere aandacht voor arbeiders en werknemers die in zware of anderszins veeleisende omstandigheden of in krimpende en transformerende sectoren werken.
37. Digitale geletterdheid, vaardigheden en inclusie te bevorderen en ervoor te zorgen dat de digitale transformatie alle burgers ten goede komt, met bijzondere aandacht voor de behoeften van ouderen. Een op de burger gerichte aanpak, in de vorm van een gebruiksvriendelijk en onbelemmerd ontwerp dat tegemoetkomt aan de behoeften van ouderen, is van cruciaal belang om digitale uitsluiting tegen te gaan, de digitale kloof te verkleinen en te voorkomen dat potentiële begunstigden, met name ouderen, weinig van de geboden regelingen gebruikmaken.

38. Waar mogelijk de ondersteunende dienstverlening op alle niveaus en in alle sectoren van de overheid en de lokale overheden, alsook bij de sociale partners en andere betrokken niet-overheidsentiteiten, te integreren, en tegelijkertijd de publiek-private samenwerking te versterken, zodat deze wat betreft behoeften, tijdigheid, naadloos verloop en selectiviteit doeltreffend ten goede komt aan ouderen. Met belanghebbenden een dialoog op gang te brengen over alomvattende beleidspakketten en geïntegreerde verwezenlijking daarvan door in elk stadium van de beleidsontwikkeling, -vaststelling en -uitvoering nauwe partnerschappen aan te gaan met vakbonden, werkgevers, bedrijven en relevante maatschappelijke organisaties.
39. Met medewerking van de sociale partners de werkgevers en werknemers te stimuleren werk te maken van het leeftijdsmanagement van personeel door hen bewust te maken van de voordelen van de levensloopaanpak bij het aanwerven, opleiden, aan het werk houden of opnieuw integreren van werknemers en door het potentieel van ouderen optimaal te benutten, onder meer door ouderen aan te moedigen onder andere hun beroeps- en ondernemerservaring te delen met de jongere generaties. Werkgevers te stimuleren het potentieel van oudere werkzoekenden en inactieve burgers te benutten. Er moet worden erkend dat investeringen in bij- en omscholing, aanpassingen van de werkplek, en gezondheid en veiligheid op het werk die zijn afgestemd op de behoeften van oudere werknemers zowel haalbaar als nuttig zijn.
40. In samenwerking met de sociale partners de inspanningen op te voeren om ouderen aan te moedigen om vrijwillig op de arbeidsmarkt actief te blijven, onder meer na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, in overeenstemming met de desbetreffende landspecifieke aanbevelingen van het Europees Semester door in voorkomend geval vervroegde uittreding te ontmoedigen, doeltreffende stimulansen in te voeren voor een vrijwillig langer beroepsleven, mensen in staat te stellen pensioenuitkeringen te combineren met inkomen uit werk en in te zetten op onder andere flexibele pensioentrajecten.

41. De uitwisseling van beste praktijken te bevorderen, onder meer in de groep op hoog niveau inzake non-discriminatie, gelijkheid en diversiteit, om doeltreffendere nationale maatregelen, waaronder strategieën en actieplannen, te bevorderen om de belangrijkste uitdagingen op het gebied van leeftijdsgelijkheid het hoofd te bieden.
42. Overeenkomstig nationale administratieve praktijken passende maatregelen te nemen om vooruitgang te boeken bij het verzamelen van gegevens over gelijkheid, met inbegrip van naar geslacht en leeftijd uitgesplitste gegevens, teneinde leeftijdsongelijkheid en -discriminatie beter in kaart te brengen en tegen te gaan.

VERZOEKT HET COMITÉ VOOR DE WERKGELEGENHEID EN HET COMITÉ VOOR SOCIALE BESCHERMING:

43. Voortbouwend op hun ruime ervaring op dit gebied, de uitwisseling van beste praktijken met betrekking tot het waarderen en het benutten van het economische en sociale potentieel van ouderen te ondersteunen en na te denken over de respectieve resultaten in het kader van de bestaande activiteiten voor discussie, rapportage en wederzijds leren.

VERZOEKT DE EUROPESE COMMISSIE:

44. Rekening te houden met het economische en sociale potentieel van ouderen, met bijzondere aandacht voor strategische perspectieven zoals levensverwachting, sociaal-economische factoren van ongelijkheid, waaronder de pensioenkloof, gezondheidsomstandigheden, opkomende ontsluitende en toegankelijke technologieën, en veranderingen op de arbeidsmarkt. Hierbij moet ook aandacht uitgaan naar de perceptie van een vergrijzende samenleving, met niet alleen bijzondere aandacht voor de kosten en uitdagingen, maar ook voor de mogelijke voordelen.
45. Te voorzien in vormen van uitwisseling van informatie en leermogelijkheden over praktijken om ouderen op de arbeidsmarkt verder actief te laten zijn, een leeftijdsinclusieve beroepsbevolking te bevorderen, ondernemerschap, met inbegrip van sociaal ondernemerschap, te bevorderen en het werken na de pensioensgerechtigde leeftijd aan te moedigen, alsook in activiteiten om sociale activiteit aan te moedigen en eenzaamheid te bestrijden, als elementen om actief en gezond ouder worden en toegang tot hoogwaardige langdurige zorg te ondersteunen.

46. Met haar desbetreffende bewustmakingscampagnes stereotypen te bestrijden en het positieve beeld van een hoge levensverwachting te bevorderen. EU-burgers aan te moedigen om zich voor te bereiden op een hoge levensverwachting door geletterdheid voor de hoge leeftijd te verwerven om hen te helpen zich voor te bereiden op hun toekomst.
47. Maatregelen te stimuleren en het bewustzijn te vergroten, niet alleen onder ouderen maar ook in de gehele samenleving, met betrekking tot gezond en actief ouder worden, hoogwaardige banen, eerlijke en fatsoenlijke arbeidsomstandigheden gedurende het beroepsleven, met inbegrip van het effect van een gezonde levensstijl, het evenwicht tussen werk en privéleven voor vrouwen en mannen, niet-werkgerelateerde activiteiten en sociale banden voor het behouden van een waardig en autonoom leven op oudere leeftijd, rekening houdend met de verschillende aspecten van het leven, de bestrijding van leeftijdsdiscriminatie, waaronder elke vorm van discriminatie van ouderen, bij de toegang tot hun rechten en het waarborgen van een volledige deelname aan het sociale, culturele, politieke en economische leven.
48. Ervoor te zorgen dat in het kader van de komende uitgebreide werkzaamheden met betrekking tot de *strategie voor rechtvaardigheid tussen de generaties* ook aandacht wordt besteed aan de behoeften en belangen van de oudere generatie, met name wat betreft de economische en sociale activering van ouderen, en mogelijke initiatieven voor oudere Europeanen te overwegen, zodat zij ten volle aan de samenleving en de economie kunnen deelnemen en een grotere solidariteit en betrokkenheid wordt bevorderd.
49. Binnen de bestaande financiële middelen van het MFK voldoende EU-financiering voor te staan om ouderen in staat te stellen vaardigheden te ontwikkelen die hen in staat stellen zich aan te passen aan moderne arbeidsmarkten en technologische veranderingen, leeftijdsvriendelijke en toegankelijke werkplekken en een leeftijdsinclusieve beroepsbevolking te bevorderen, en tegelijkertijd initiatieven uit te voeren om hen in staat te stellen bij te dragen aan de economie en de samenleving.
50. De effectieve uitvoering van de relevante EU-wetgeving te blijven monitoren en ondersteunen en de antidiscriminatiewetgeving verder te verbeteren, ook met betrekking tot discriminatie tegen ouderen en personen met een handicap.

Referenties

EU-wetgeving

Verordening (EU) 2024/1263 van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2024 betreffende de doeltreffende coördinatie van het economisch beleid en betreffende het multilaterale begrotingstoezicht en tot intrekking van Verordening (EG) nr. 1466/97 van de Raad

Richtlijn (EU) 2024/1499 van de Raad van 7 mei 2024 betreffende normen voor organen voor gelijke behandeling op het gebied van gelijke behandeling van personen ongeacht hun ras of etnische afstamming, gelijke behandeling van personen in arbeid en beroep ongeacht hun godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele oriëntatie, gelijke behandeling van vrouwen en mannen op het gebied van sociale zekerheid en de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten, en tot wijziging van Richtlijnen 2000/43/EG en 2004/113/EG

Richtlijn (EU) 2019/882 van het Europees Parlement en de Raad van 17 april 2019 betreffende de toegankelijkheidsvoorschriften voor producten en diensten

Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad

Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep

Besluit (EU) 2024/3134 van de Raad van 2 december 2024 betreffende richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten

Europese Raad

Strategische agenda 2024-2029, bijlage I bij de conclusies van de bijeenkomst van de Europese Raad van 27 juni 2024 (EUCO 15/24)

Raad

Aanbeveling van de Raad van 8 december 2022 over toegang tot betaalbare en hoogwaardige langdurige zorg 2022/C 476/01

Conclusies van de Raad van 2 december 2024 over tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de EU: onbenut arbeidspotentieel in de Europese Unie activeren (doc. 16556/24)

Conclusies van de Raad van 2 december 2024 over het waarborgen van het evenwicht tussen werk en privéleven en gendergelijkheid voor alle generaties in het licht van demografische uitdagingen (doc. 16065/24)

Conclusies van de Raad van 20 juni 2024 over de toereikendheid van de pensioenen (doc. 11398/24)

Conclusies van de Raad van 14 mei 2024 over houdbaarheid van de overheidsfinanciën in het licht van de vergrijzing (doc. 9160/24)

Conclusies van de Raad van 21 maart 2021 over het integreren van de vergrijzing in het overheidsbeleid (doc. 6976/21)

Conclusies van de Raad van 12 oktober 2020 over mensenrechten, participatie en het welzijn van ouderen in het tijdperk van digitalisering (doc. 11717/2/20 REV 2)

Europese Commissie

Een routekaart voor vrouwenrechten (COM(2025) 97 final)

De vaardigheidsunie (COM(2025) 90 final)

Tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de EU: een actieplan (COM(2024) 131 final)

Demografische veranderingen in Europa: een toolbox voor actie (COM(2023) 577 final)

Het benutten van talent in Europa's regio's (COM(2023) 32 final)

De Europese zorgstrategie (COM(2022) 440 final)

Strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2021-2027–

Gezondheid en veiligheid op het werk in een veranderende arbeidswereld (COM(2021) 323 final)

Het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten (COM(2021) 102 final)

Unie van gelijkheid: Strategie inzake de rechten van personen met een handicap 2021-2030 (COM(2021) 101 final)

Groenboek over de vergrijzing Bevorderen van intergenerationele solidariteit en verantwoordelijkheid (COM(2021) 50 final)

Opdrachtbrief van Ursula von der Leyen, voorzitter van de Europese Commissie aan Glenn Micallef, commissaris voor Intergenerationele Rechtvaardigheid, Jeugd, Cultuur en Sport, Brussel, 1 december 2024

Europees Parlement

Resolutie van het Europees Parlement van 7 juli 2021 inzake “Het oude continent vergrijst – mogelijkheden en uitdagingen in verband met het ouderdomsbeleid na 2020” (2022/C 99/13)

Resolutie van het Europees Parlement van 19 januari 2017 over de Europese pijler van sociale rechten (2018/C 242/05)

Resolutie van het Europees Parlement van 16 februari 2011 over “Naar adequate, houdbare en zekere Europese pensioenstelsels” (2012/C 188 E/03)

Europees Economisch en Sociaal Comité

EESC-advies: Werkende ouderen – systemische factoren bij de keuze om langer te werken (SOC/817 EESC 2024), 26 februari 2025

EESC-advies: Een horizontale EU-aanpak ter bevordering van Europese solidariteit tussen de generaties (PB C, C/2024/6869), 28 november 2024

EESC-advies: De impact van demografie op het sociaal Europa, SOC 796, 18 september 2024

EESC-advies: Europese ouderenstrategie (2023/C 349/06), 12 juli 2023

EESC-advies: het witboek “Een agenda voor adequate, veilige en duurzame pensioenen”
i)(2012/C 299/21), 12 juli 2012

Verenigde Naties

Verdrag van de Verenigde Naties van 13 december 2006 inzake de rechten van personen met een handicap

Resolutie van de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties van 25 september 2015
“Onze wereld transformeren: Agenda 2030 voor duurzame ontwikkeling” (A/RES/70/1)

VN-resolutie 1: Politieke verklaring en Internationaal actieplan van Madrid inzake de vergrijzing, 2002 (A/CONF.197/9)

IAO-aanbeveling oudere werknemers, 1980 (nr. 162), Genève, 66e IAC-zitting (23 juni 1980)

Overige (verslagen, werkdocumenten)

Europese Commissie: directoraat-generaal Justitie en Consumentenzaken, conclusies van de groep op hoog niveau inzake non-discriminatie, gelijkheid en diversiteit, getiteld “Age equality and non-discrimination on the grounds of age” (Leeftijdsgelijkheid en non-discriminatie op grond van leeftijd). Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2024

Europese Commissie: DG JUST, Verslag 2025 over gendergelijkheid in de EU, 7 maart 2025, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2025

Europese Commissie: directoraat-generaal Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Inclusie en Comité voor sociale bescherming (SPC), The 2024 pension adequacy report – Current and future income adequacy in old age in the EU (Verslag 2024 over de toereikendheid van pensioenen - Huidige en toekomstige toereikendheid van de pensioenen van ouderen in de EU). Volume I, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2024

Europese Commissie: directoraat-generaal Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Inclusie en Comité voor sociale bescherming (SPC), Annual Report 2024: Review of the Social Protection Performance Monitor (SPPM) and developments in social protection policies - Key social challenges and key messages (Jaarverslag 2024 van het SPC: Evaluatie van de prestatie-monitor sociale bescherming en ontwikkelingen in het beleid inzake sociale bescherming - Belangrijkste sociale uitdagingen en kernboodschappen). Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2024

Europese Commissie: secretariaat-generaal, The Impact of Demographic Change in a changing environment (De gevolgen van demografische veranderingen in een veranderende omgeving). Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2023

Population Structure and Ageing: Statistics Explained (Bevolkingsstructuur en vergrijzing: de statistieken toegelicht), Eurostat, februari 2025, 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 (Oudere werknemers betrokken houden: beleidsmaatregelen, praktijken en mechanismen), werkdocument van Eurofound WPEF24030, <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 (Sociale verbondenheid in OESO-landen meten: een verkennende evaluatie), OECD Papers on Well-being and Inequalities, nr. 28, Publicaties OESO, Parijs, <https://doi.org/10.1787/f758bd20-en>

Sylke, V. et al. (2024), Loneliness in Europe: Determinants, Risks and Interventions (Eenzaamheid in Europa: determinanten, risico's en interventies), 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 (Ouderen in staat stellen een duurzaam en kwaliteitsvol arbeidsleven te leiden op de arbeidsmarkt), 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 (Ouder worden met sociale rechten - bijdrage van AGE Platform Europe aan de raadpleging over het versterken van een sociaal Europa), november 2020, <https://www.age-platform.eu/ageing-with-social-rights-age-contribution-to-the-consultation-on-social-europe/>

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