

Bruksela, 5 czerwca 2025 r.
(OR. en)

9321/25

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

NOTA

Od:	Prezydencja
Do:	Komitet Stałych Przedstawicieli / Rada
Dotyczy:	Projekt konkluzji Rady w sprawie wspierania osób starszych w osiągnięciu pełni ich potencjału na rynku pracy i w społeczeństwie – Zatwierdzenie

1. Prezydencja przygotowała projekt konkluzji Rady w sprawie wspierania osób starszych w osiągnięciu pełni ich potencjału na rynku pracy i w społeczeństwie.
2. Konkluzje były analizowane przez Grupę Roboczą do Spraw Społecznych w dniach 7 kwietnia, 5 maja i 26 maja 2025 r. W wyniku nieformalnych konsultacji pisemnych osiągnięto porozumienie co do zasady w sprawie tekstu przedstawionego w załączniku do niniejszej noty.
3. Komitet Stałych Przedstawicieli jest proszony o przekazanie projektu konkluzji zawartego w załączniku do niniejszej noty Radzie EPSCO do zatwierdzenia na posiedzeniu 19 czerwca 2025 r.

WSPIERANIE OSÓB STARSZYCH¹ W OSIĄGANIU PEŁNI ICH POTENCJAŁU NA RYNKU
PRACY I W SPOŁECZEŃSTWIE

PROJEKT KONKLUZJI RADY

RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

PRZYWOŁUJĄC:

1. Artykuł 3 ust. 3 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE), który stanowi między innymi, że Unia działa na rzecz pełnego zatrudnienia i postępu społecznego, zwalcza wykluczenie społeczne i dyskryminację oraz wspiera, między innymi, sprawiedliwość społeczną i ochronę socjalną, równość kobiet i mężczyzn oraz solidarność między pokoleniami, a także spójność gospodarczą, społeczną i terytorialną. Artykuł 145 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE), w którym podkreślono zobowiązanie Unii do wypracowania skoordynowanej strategii dla zatrudnienia z myślą o osiągnięciu celów określonych w art. 3 TUE, w tym pełnego zatrudnienia i postępu społecznego.
2. Artykuł 159 TFUE, który nakłada na Komisję obowiązek opracowywania corocznego sprawozdania dla Parlamentu Europejskiego, Rady i Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie postępów w osiągnięciu celów określonych w art. 151 TFUE, do których należą promowanie zatrudnienia, poprawa warunków życia i pracy, odpowiednia ochrona socjalna oraz rozwój zasobów ludzkich pozwalający podnosić i utrzymać poziom zatrudnienia i przeciwdziałanie wykluczeniu.

¹ Do celów niniejszych konkluzji termin „osoby starsze” odnosi się do osób w wieku 55 lat lub więcej.

Ponadto artykuł 8 TFUE stanowi, że Unia we wszystkich swoich działaniach zmierza do zniesienia nierówności oraz wspierania równości mężczyzn i kobiet, natomiast art. 10 TFUE stanowi, że przy określaniu i realizacji swoich polityk i działań Unia dąży do zwalczania dyskryminacji ze względu na, między innymi, wiek i niepełnosprawność.

3. Artykuł 174 TFUE, który stanowi, że w swojej polityce dotyczącej spójności gospodarczej, społecznej i terytorialnej zmierzającej, między innymi, do zmniejszenia dysproporcji w poziomach rozwoju różnych regionów oraz zacofania regionów najmniej uprzywilejowanych Unia szczególną uwagę poświęca obszarom wiejskim, obszarom podlegającym przemianom przemysłowym i regionom, które cierpią na skutek poważnych i trwałych niekorzystnych warunków przyrodniczych lub demograficznych.
4. Program strategiczny Rady Europejskiej na lata 2024–2029, w którym postanowiono: zająć się w sposób kompleksowy wyzwaniami demograficznymi i ich wpływem na konkurencyjność, kapitał ludzki i równość; zapewnić, by europejski model gospodarczy i systemy opieki społecznej wspierały dobrze prosperujące długowieczne społeczeństwo; oraz inwestować w umiejętności, szkolenia i edukację obywateli przez całe ich życie i wspierać mobilność talentów w Unii Europejskiej i poza nią.
5. Europejski filar praw socjalnych wraz z jego zasadami i planem działania Komisji podkreślającymi znaczenie zwiększenia uczestnictwa wszystkich obywateli w rynku pracy, w tym osób starszych, zapewnienia równych szans, promowania uczenia się przez całe życie, jakości pracy i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz poprawy włączenia społecznego, przy jednoczesnym zapobieganiu ubóstwu i zapewnieniu pracownikom i osobom samozatrudnionym odpowiednich świadczeń emerytalnych współmiernych do wcześniejszych składek, aby wykorzystać osiągnięcie głównych unijnych celów i celów krajowych na 2030 r. w zakresie zatrudnienia, umiejętności i ograniczania ubóstwa.
6. Konwencję ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, której UE i państwa członkowskie są stronami. Ponieważ prawdopodobieństwo niepełnosprawności wzrasta z wiekiem, niezwykle ważne jest usunięcie barier uczestnictwa w życiu społecznym i ekonomicznym dla wszystkich osób z ograniczeniami funkcjonalnymi, między innymi poprzez zapewnienie dostępności i racjonalnego usprawnienia, w celu ograniczenia wykluczenia, ubóstwa i różnic w poziomie zatrudnienia między osobami starszymi a ogółem społeczeństwa.

7. Dyrektywę Rady 2000/78/WE ustanawiającą ogólne warunki ramowe walki z dyskryminacją w zakresie zatrudnienia i pracy, ze względu na wiek, a także religię lub światopogląd, niepełnosprawność lub orientację seksualną, w celu wprowadzenia w życie w państwach członkowskich zasady równego traktowania. W dyrektywie podkreślono również potrzebę zwrócenia szczególnej uwagi na pomoc starszym pracownikom, aby mogli oni w szerszym zakresie uczestniczyć w rynku pracy.
8. Dyrektywę Rady (UE) 2024/1499, która ustanawia normy dotyczące organów ds. równości w obszarze równego traktowania osób w dziedzinie zatrudnienia i pracy bez względu na ich wiek, wyznawaną religię lub światopogląd, niepełnosprawność lub orientację seksualną.
9. Decyzję Rady z 2024 r.² w sprawie wytycznych dotyczących polityk zatrudnienia, a w szczególności wytyczne nr 6 i 8, w których wezwano państwa członkowskie, by dążyły do zwiększenia podaży pracy i poprawy dostępu do zatrudnienia oraz nabywania umiejętności i kompetencji przez całe życie, m.in. poprzez zwiększanie inkluzywności i rozwoju kapitału ludzkiego, wspieranie nabywania umiejętności i kompetencji w ciągu całego życia, a także do promowania równości szans dla wszystkich, między innymi poprzez wspieranie reform emerytalnych za pomocą polityk promujących aktywne starzenie się w dobrym zdrowiu oraz wydłużanie aktywności zawodowej.
10. Opinie Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego zatytułowane: „Osoby starsze w zatrudnieniu – uwarunkowania systemowe dobrowolnej dłuższej aktywności zawodowej”³, „Wpływ demografii na Europę socjalną”⁴, „Europejska strategia na rzecz osób starszych”⁵ oraz „Promowanie europejskiej solidarności międzypokoleniowej – w kierunku podejścia horyzontalnego UE”⁶, w których podkreślono potrzebę skoordynowanych środków w różnych dziedzinach polityki publicznej, by wesprzeć zatrudnianie osób starszych, oraz wagę dialogu społecznego w tym obszarze.

² Decyzja Rady (UE) 2024/3134 z dnia 2 grudnia 2024 r. w sprawie wytycznych dotyczących polityk zatrudnienia państw członkowskich.

³ Opinia EKES-u pt. „Osoby starsze w zatrudnieniu – uwarunkowania systemowe dobrowolnej dłuższej aktywności zawodowej” (SOC/817 EKES, 2024 z 26 lutego 2025 r.).

⁴ Opinia EKES-u pt. „Wpływ demografii na Europę socjalną” (SOC/796 z 18 **września** 2024 r.).

⁵ Opinia EKES-u pt. „Europejska strategia na rzecz osób starszych” (2023/C 349/06 z 12 lipca 2023 r.).

⁶ Opinia EKES-u pt. „[Promowanie europejskiej solidarności międzypokoleniowej – w kierunku podejścia horyzontalnego UE](#)” (Dz.U. C/2024/6869 z 28 listopada 2024 r.).

11. W inicjatywie Komisji Europejskiej pt. „Unia równości: Strategia na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2021–2030”⁷ stwierdza się, że szczególną uwagę należy zwrócić na osoby starsze z niepełnosprawnościami, aby zapewnić im udział w życiu społecznym i rynku pracy.
12. Komunikaty Komisji Europejskiej pt. „Zmiana demograficzna w Europie: zestaw narzędzi do działania”⁸ i w sprawie europejskiej strategii w dziedzinie opieki, w których wskazano, że polityka na rzecz aktywnego starzenia, godne i dostosowane warunki pracy, a także wczesna interwencja, promocja zdrowia i profilaktyka chorób mogą dać starszym pokoleniom możliwość dobrowolnego wydłużania aktywności zawodowej i dodatkowo wspierać dłuższe niezależne, zdrowe i aktywne życie oraz opóźniać pojawienie się potrzeb w zakresie opieki⁹. Dłuższe życie zawodowe może ponadto pozwolić pracownikom na aktualizowanie umiejętności w miejscu pracy i zachowanie aktywności, a pracodawcom – na utrzymanie personelu, przy jednoczesnym wspieraniu transferu wiedzy w obrębie wielopokoleniowej siły roboczej¹⁰.
13. Opracowany przez Komisję Europejską plan działania w sprawie niedoborów pracowników i umiejętności w UE¹¹, w którym podkreślono, że utrzymanie aktywności osób starszych jest konieczne, by przyczynić się do rozwiązania problemu niedoboru pracowników i kwalifikacji.
14. Konkluzje Rady w sprawie niedoborów pracowników i umiejętności w UE, w których podkreślono znaczenie elastycznej organizacji pracy, możliwości zatrudnienia sprzyjających włączeniu społecznemu, sprawiedliwych warunków pracy oraz szkoleń i rozwoju umiejętności dla zatrzymywania pracowników i przyciągania większej liczby osób na rynek pracy w zrównoważony sposób oraz zapewnienia lepszego godzenia obowiązków opiekuńczych i pracy zarobkowej, w szczególności poprzez zapewnienie dostępu do wysokiej

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

⁸ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów pt. „Zmiana demograficzna w Europie: zestaw narzędzi do działania” (COM(2023)577 final, Bruksela, 11 października 2023 r.).

⁹ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów w sprawie europejskiej strategii w dziedzinie opieki (COM(2022) 440 final, Bruksela, 7 września 2022 r.).

¹⁰ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów pt. „Zmiana demograficzna w Europie: zestaw narzędzi do działania” (COM/2023/577 final, s. 13).

¹¹ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów pt. „Niedobory pracowników i umiejętności w UE: plan działania” (COM(2024) 131 final, Bruksela, 20 marca 2024 r.).

jakości opieki, takiej jak opieka nad dziećmi i usługi opiekuńcze dla osób starszych, z myślą o wzmacnianiu równouprawnienia płci i rozwiązaniu problemu nierównego podziału nieodpłatnej pracy opiekuńczej i pracy w gospodarstwie domowym między kobietami i mężczyznami.

Podkreślono w nich ponadto, że należy opracować ukierunkowane środki wspierające pracowników i zachęcono państwa członkowskie do dalszego badania i uwzględniania szczególnych potrzeb starszych pracowników, aby zmniejszyć bariery w ich zatrudnianiu i umożliwić im dłuższe pozostawanie na rynku pracy w dobrym zdrowiu lub powrót do pracy¹².

15. Przygotowaną przez Komisję Zieloną księgę w sprawie starzenia się, w której stwierdza się między innymi, że pozytywne starzenie się społeczeństwa opiera się na zdrowym i aktywnym starzeniu się, dostępie do wysokiej jakości usług opieki zdrowotnej i opieki długoterminowej, a także uczeniu się przez całe życie¹³. Zaznacza się w niej także, że chociaż radzenie sobie ze skutkami starzenia się społeczeństwa należy w dużej mierze do kompetencji państw członkowskich, UE jest właściwym podmiotem, by określić i analizować kluczowe kwestie i tendencje, ułatwiać wymianę najlepszych praktyk i wspierać działania w obszarze starzenia się prowadzone na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym. Może ona pomóc państwom członkowskim i regionom w opracowywaniu ich własnych, odpowiednio dostosowanych odpowiedzi politycznych na starzenie się.
16. Sprawozdanie na temat adekwatności emerytur z 2024 r. sporządzone przez Komisję Europejską i Komitet Ochrony Socjalnej, w którym zauważono, że sprzyjające włączeniu społecznemu i solidne rynki pracy mają kluczowe znaczenie dla utrzymania adekwatnych emerytur w starzejącym się społeczeństwie. W sprawozdaniu wezwano do dalszych wysiłków na rzecz zapewnienia wszystkim sprawiedliwego bezpieczeństwa emerytalnego, obejmujących strategie polityczne mające na celu złagodzenie skutków obowiązków opiekuńczych, oraz na rzecz promowania dłuższego życia zawodowego, między innymi poprzez pozytywne zachęty i elastyczne ścieżki przechodzenia na emeryturę, przy jednoczesnym zmniejszaniu luki emerytalnej między kobietami a mężczyznami, i wykazano, że adekwatność emerytur i stabilność fiskalna to cele nierozzerwalnie powiązane, co wymaga zintegrowanej reakcji na wyzwanie, jakim jest starzenie się społeczeństwa¹⁴.

¹² Konkluzje Rady w sprawie niedoborów pracowników i umiejętności w UE: jak zmobilizować niewykorzystany potencjał pracowniczy w Unii Europejskiej, przyjęte przez Radę (EPSCO) 2 grudnia 2024 r.

¹³ Zielona księga w sprawie starzenia się pt. „Wspieranie solidarności i odpowiedzialności między pokoleniami”, Komisja Europejska (COM(2021) 50 final, Bruksela, 27 stycznia 2021 r.)

¹⁴ „The 2024 Pension adequacy report – Current and future income adequacy in old age in the EU” [Sprawozdanie na temat adekwatności emerytur z 2024 r. pt. Obecna i przyszła adekwatność dochodów osób w starszym wieku w UE], tom I, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2024, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/909323>, s. 12–13
Konkluzje Rady z dnia 20 czerwca 2024 r. w sprawie adekwatności emerytur (dok. 11398/24)

17. Opracowany przez Grupę Wysokiego Szczebla ds. Niedyskryminacji, Równości i Różnorodności dokument z wnioskami pt. „Równość bez względu na wiek i brak dyskryminacji ze względu na wiek”¹⁵, który odnosi się do wpływu dyskryminacji ze względu na wiek i ageizmu oraz nakreśla odpowiednie ramy prawne i polityczne, a jednocześnie przedstawia konkretne wyzwania i reakcje polityczne wdrażane na szczeblu europejskim i krajowym.
18. Strategiczne ramy UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021–2027¹⁶, które stanowią, że wraz ze starzeniem się pracowników konieczne jest dostosowywanie środowiska pracy i zadań do ich szczególnych potrzeb oraz minimalizowanie ryzyka,

BIORĄC POD UWAGĘ, CO NASTĘPUJE:

19. Starzenie się społeczeństw jest jednym ze strukturalnych wyzwań dla konkurencyjności i wzrostu, z jakimi mierzą się państwa członkowskie. Według danych Eurostatu w 2024 r. osoby w wieku co najmniej 65 lat stanowiły 21,6 % ludności UE, a do 2060 r. odsetek ten wzrośnie do 30 %. W tym samym okresie odsetek osób w wieku 15–64 lat spadnie z 63,8 % do 56,6 %¹⁷. W latach 2002–2023 średni wiek populacji wzrósł z 39 lat do 44,5 roku, a do 2060 r. osiągnie 48,8 roku¹⁸. Odsetek ludności UE w wieku produkcyjnym maleje, a odsetek osób na emeryturze rośnie, w związku z czym przewiduje się, że wskaźnik obciążenia demograficznego będzie stale rósł z 33,9 % w 2024 r. do 59,7 % w 2100 r.¹⁹ W UE-27 w 2022 r. osoby z niepełnosprawnościami stanowiły 18,7 % osób w wieku 16–64 lat i 52,2 % osób w wieku 65 lat i starszych. Decydenci polityczni stoją zatem przed nowymi wyzwaniami z obszaru warunków życia i pracy, ochrony socjalnej oraz dostępu do usług opiekuńczych.

¹⁵ „Age equality and non-discrimination on the grounds of age” [Równość bez względu na wiek i brak dyskryminacji ze względu na wiek], dokument z wnioskami opracowany przez Grupę Wysokiego Szczebla ds. Niedyskryminacji, Równości i Różnorodności, Komisja Europejska, 1 grudnia 2024 r., [Sieć ekspertów w dziedzinie przeciwdziałania dyskryminacji – Komisja Europejska, 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 Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady Europejskiej, Rady Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Strategiczne ramy UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021–2027 Bezpieczeństwo i higiena pracy w zmieniającym się świecie pracy (COM/2021/323 final, Bruksela, 28 czerwca 2021 r.)

¹⁷ Eurostat: demo_pjan, proj_23np (dane z 17 lutego 2025 r.).

¹⁸ Eurostat: proj_23ndbi (dane z 17 lutego 2025 r.).

¹⁹ „Population structure and ageing: Statistics Explained” [Struktura populacji i starzenie się społeczeństwa na stronie Statistics Explained], Eurostat, luty 2025, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing

Promowanie możliwości w zakresie aktywności zarobkowej osób starszych wymaga nowego myślenia na szczeblu przedsiębiorstw, regionów, sektorów, państw członkowskich i UE. Potrzebne są innowacyjne podejścia do warunków pracy i ścieżek kariery, które pozwolą osobom starszym zachować zdrowie fizyczne i psychiczne, a jednocześnie rozwijać umiejętności oraz utrzymywać motywację i wydajność na przestrzeni całego wydłużonego życia zawodowego²⁰. Potrzebne są również innowacyjne podejścia do kwestii elastycznych i dostępnych miejsc pracy dla starszych pracowników.

20. Fakt, że więcej osób niż kiedykolwiek wcześniej żyje dłużej i w lepszym zdrowiu, oznacza, że dzięki udziałowi w życiu społecznym mogłyby one pozostać zarobkowo i społecznie aktywne po przejściu na emeryturę. Te nowe realia zmieniają nasze postrzeganie długowieczności, uwidaczniając istotny wkład osób starszych w społeczeństwo i gospodarkę poprzez wydłużoną aktywność zarobkową, udział w życiu społecznym i pracę wolontariacką, międzypokoleniowe uczenie się i międzypokoleniową spójność²¹.
21. Zróżnicowanie emerytur ze względu na płeć powoduje, że bezpieczeństwo finansowe starszych kobiet jest mniejsze niż starszych mężczyzn. Kobiety częściej mają niższe dochody niż mężczyźni, ponieważ częściej pracują w gorzej płatnych sektorach i zawodach, a także dostosowują swoje modele pracy do obowiązków opiekuńczych, które pełnią przez całe życie, ponieważ wykonują większość nieodpłatnej pracy opiekuńczej i obowiązków domowych. W związku z tym częściej niż mężczyźni podejmują pracę nieuregulowaną, a nawet nieformalną. Wszystkie te czynniki, w połączeniu z przedłużającymi się przerwami w zatrudnieniu, niższymi płacami i krótszymi karierami zawodowymi, powodują, że składki emerytalne kobiet i należne świadczenia są niższe. Istnieją jednak modele pracy – takie jak samozatrudnienie – z których częściej korzystają mężczyźni, a które mogą wiązać się z trudniejszym dostępem do emerytur niż w przypadku pracowników zatrudnionych w tradycyjnych stosunkach pracy²². Polityki mające na celu zajęcie się systemowymi przyczynami zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć, zapewnienie większych możliwości zarobkowych przez całe życie oraz poprawę dostępu do ochrony socjalnej i usług opiekuńczych mogą pomóc sprostać temu wyzwaniu. Dobrowolne wydłużenie aktywności zarobkowej może zapewnić dodatkowe dochody osobom starszym.

²⁰Eiffe, F.F. i in. (2024), „Keeping older workers engaged: Policies, practices and mechanisms” [Utrzymać zaangażowanie starszych pracowników: polityki, praktyki i mechanizmy], dokument roboczy Eurofound WPEF24030, 2024, <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/2024-02/wpef24030.pdf>.

²¹Zielona księga w sprawie starzenia się pt. „Wspieranie solidarności i odpowiedzialności między pokoleniami”, Komisja Europejska (COM(2021) 50 final, Bruksela, 27 stycznia 2021 r.).

²²Komisja Europejska: Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego i Komitet Ochrony Socjalnej (SPC) – „The 2024 Pension adequacy report – Current and future income adequacy in old age in the EU” [Sprawozdanie na temat adekwatności emerytur z 2024 r. pt. „Obecna i przyszła adekwatność dochodów osób w podeszłym wieku w UE”]. tom II, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2024, s. 240, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/550848>

22. Pokolenie „kanapkowe” (ang. sandwich generation)²³, czyli osoby, które są równocześnie odpowiedzialne za opiekę nad dziećmi i starszymi członkami rodziny, może być narażone na stres fizyczny i mentalny, który może skutkować niespełnionym potencjałem zarobkowym i społecznym, a także obniżeniem jakości opieki, którą osoby te są w stanie świadczyć. Dostęp do wysokiej jakości wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem, płatnego urlopu rodzicielskiego i wysokiej jakości usług opieki długoterminowej ma kluczowe znaczenie dla promowania równouprawnienia płci, aktywności zarobkowej i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Ponieważ aktywne starzenie się w dobrym zdrowiu zmniejsza zapotrzebowanie osób starszych na opiekę, propagowanie takiego właśnie starzenia się ma pozytywny synergiczny wpływ na dobrostan fizyczny i psychiczny zarówno osób starszych, jak i pokoleń „kanapkowych”.
23. Skuteczność środków mających na celu dobrowolne wydłużenie aktywności zarobkowej starszych pracowników zależy od ich stanu zdrowia związanego ze stylem życia i warunkami społeczno-ekonomicznymi, a także z jakością pracy i środowiskiem pracy, a zwłaszcza z fizycznym i psychicznym obciążeniem powodowanym przez różne rodzaje pracy. Optymalizacja warunków zdrowotnych osób starszych wymaga trwałej i kompleksowej opieki profilaktycznej i leczniczej, dostosowanej do szczególnych potrzeb i problemów zdrowotnych zarówno kobiet, jak i mężczyzn, w połączeniu z odpowiednimi środkami wspierającymi oraz środkami bezpieczeństwa i higieny pracy.
24. Rosnący udział osób starszych w społeczeństwie, w szybko rozwijającym się świecie cyfrowym, wymaga nowych podejść w dziedzinie zatrudnienia i polityki społecznej. Zmiany w strukturze rodzin oraz rozwój mediów cyfrowych, w tym mediów społecznościowych i nowych sposobów komunikacji zdalnej, a także praca zdalna, mogą przyczyniać się do rosnącego poczucia izolacji i samotności, chociaż cyfryzacja może również sprzyjać wzmacnianiu więzi. W przypadku starszego pokolenia zmiany te mogą przełożyć się na szybszą utratę zdrowia i niezależności²⁴, brak wsparcia w odpowiedzi na ich potrzeby w zakresie opieki oraz na wzrost ubóstwa i wykluczenia społecznego.²⁵ Wszystkie te kwestie wymagają odpowiedniej reakcji politycznej.

²³ Konkluzje Rady z dnia 2 grudnia 2024 r. w sprawie zapewnienia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz równości płci dla wszystkich pokoleń w kontekście wyzwań demograficznych (16065/24, s. 10).

²⁴ Sylke, V. i in. (2024), „Loneliness in Europe: Determinants, Risks and Interventions” [Samotność w Europie: czynniki decydujące, ryzyko i interwencje], Population Economics, Cham, Springer. ISSN 1431-6978, <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-031-66582-0>

²⁵ Mahoney, J. i in. (2024), „Measuring social connectedness in OECD countries: A scoping review” [Pomiar kontaktów społecznych w państwach OECD: przegląd literatury], seria: OECD Papers on Well-being and Inequalities, nr 28, OECD Publishing, Paryż <https://doi.org/10.1787/f758bd20-en>.

25. Aktywne polityki rynku pracy zgodne z niedawno zaproponowaną nadrzędną strategią „Unia umiejętności”²⁶ i „Planem działania w sprawie niedoborów pracowników i umiejętności w UE”²⁷ powinny przyczynić się do zwiększenia utrzymania pracowników i ich integracji na rynku pracy oraz do ułatwienia zmian pracy, tak by zagwarantować pełne wykorzystywanie wynikającego z doświadczenia i wiedzy potencjału ludności w wieku produkcyjnym, w tym osób starszych. Ponadto poprawa dostępu do podnoszenia kwalifikacji i ich zmiany w sposób dostosowany do potrzeb, uznawania umiejętności wraz z dostępem do wysokiej jakości miejsc pracy, bardziej elastycznych i dostosowanych do pracowników warunków w miejscu pracy mogą mieć pozytywny wpływ na decyzje osób starszych o pozostaniu aktywnymi zawodowo. W tym względzie należy szanować rolę i autonomię partnerów społecznych.
26. Komisja Europejska zobowiązała się do opracowania „strategii na rzecz sprawiedliwości międzypokoleniowej, by określić, w jaki sposób można wzmocnić komunikację między pokoleniami, oraz by zapewnić poszanowanie interesów obecnych i przyszłych pokoleń w procesie kształtowania polityki i stanowienia prawa”²⁸.
27. Wkład osób starszych powinien być szczególnie ceniony w miejscu pracy, gdzie może wspierać dynamikę, innowacje i współpracę międzypokoleniową poprzez wzajemne uczenie się, dzielenie się wiedzą i dzięki zróżnicowanym podejściom, w rodzinach, gdzie osoby starsze mogą dobrowolnie świadczyć nieformalną opiekę długoterminową uzupełniającą formalne usługi opiekuńcze i pomagać młodym rodzicom w wykonywaniu obowiązków opiekuńczych, oraz w społeczeństwie i społecznościach lokalnych, gdzie osoby starsze mogą niwelować podziały pokoleniowe, przekazując młodszym pokoleniom kulturę, wartości i normy społeczne, wspierając empatię i wzajemne zrozumienie oraz promując bardziej spójne i integracyjne społeczeństwo.

²⁶ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady Europejskiej, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów pt. „Unia umiejętności” (COM(2025) 90 final, Bruksela, 5 marca 2025 r.).

²⁷ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów pt. „Niedobory pracowników i umiejętności w UE: plan działania” (COM(2024) 131 final, Bruksela, 20 marca 2024 r.)

²⁸ Pismo określające zadania od przewodniczącej Komisji Europejskiej Ursuli von der Leyen do komisarza do spraw sprawiedliwości międzypokoleniowej, młodzieży, kultury i sportu Glenna Micaleffa, Bruksela, 1 grudnia 2024 r.

28. Wyniki dyskusji rozpoczętych w czasie polskiej prezydencji na różnych forach (konferencja ministerialna w Gdańsku, Rada EPSCO, nieformalne posiedzenie Komitetu Ochrony Socjalnej) wskazują, że najskuteczniejszym sposobem sprostania wyzwaniom związanym z uwolnieniem potencjału ekonomicznego osób starszych jest stworzenie kompleksowego pakietu politycznego. Pakiet ten powinien obejmować konkretne polityki i uwzględniać kontekst krajowy. Kluczowe elementy, którymi należy zająć się w takim pakiecie, to na przykład: zachęty do dobrowolnego wydłużania aktywności zawodowej, promowanie elastycznej organizacji pracy oraz dostosowywania miejsc pracy i warunków pracy, polityka przeciwdziałania dyskryminacji, ukierunkowane szkolenia sprzyjające integracji, strategie profilaktyki zdrowotnej, ukierunkowane wsparcie ze strony publicznych służb zatrudnienia, działania partnerów społecznych, polityki i praktyki przedsiębiorstw, poprawa usług opieki i opieki długoterminowej, zarządzanie wiekiem w miejscu pracy i profilaktyczne zarządzanie zdrowiem. Ponadto konieczna jest zmiana sposobu myślenia, aby zwiększyć społeczne uznanie cennego wkładu osób starszych w działalność ekonomiczną.
29. Odpowiednie kompetencje państw członkowskich i Unii na mocy tytułów IX i X TFUE, a także zasady pomocniczości i proporcjonalności oraz prowadzone prace w zakresie przeglądu Planu działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych w 2025 r.²⁹

WZYWA PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE I KOMISJĘ EUROPEJSKĄ, by zgodnie ze swymi odpowiednimi kompetencjami:

30. W przyszłym nowym planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych rozważyły, w jaki sposób skutecznie promować polityki aktywnego starzenia się zachęcające starszych Europejczyków do dobrowolnego wydłużania aktywności zawodowej oraz jak promować możliwości wzrostu gospodarczego i tworzenia miejsc pracy wynikające z rozwoju „srebrnej gospodarki”. Mogłoby to przyczynić się do poprawy efektywności i stabilności finansów publicznych, rozwiązywania problemu niedoborów siły roboczej i wzmocnienia konkurencyjności UE, zapewnienia adekwatności ochrony socjalnej, a także promowania sprawiedliwości i solidarności międzypokoleniowej.

²⁹ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów pt. „Plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych”, Komisja Europejska, Bruksela, 4.3.2021, COM(2021) 102 (final), s. 41.

31. We wszystkich obszarach życia społecznego zwalczały ageizm i negatywne stereotypy dotyczące ogólnie osób starszych, a w szczególności starszych pracowników, poprzez podnoszenie świadomości na temat znaczenia i wartości dodanej aktywnego udziału osób starszych w życiu gospodarczym, rodzinnym i społecznym. Obejmuje to również pracę nad pozytywnym postrzeganiem przez osoby starsze ich roli w gospodarce i społeczeństwie, ze szczególnym naciskiem na korzyści płynące z wydłużenia ich aktywności zawodowej, oraz angażowania się w inicjatywy społeczności. Podejmowane w tym celu środki z zakresu polityki powinny uwzględniać heterogeniczność całej grupy osób starszych.
32. Zajęły się kwestią wyzwań, z jakimi mierzą się starsze kobiety, i promowały polityki, które będą zapewniały im możliwości i wsparcie dla ich aktywnego uczestnictwa w rynku pracy, rozwoju kariery zawodowej, osiągania zarobków przez całe życie i dochodów na emeryturze. Polityki te powinny uwzględniać w szczególności fakt, że nieproporcjonalnie duża część obowiązków opiekuńczych spoczywa na kobietach, i wspierać równy podział obowiązków opiekuńczych między kobietami i mężczyznami.
33. Wzmocniły wysiłki na rzecz promowania aktywnego starzenia się w dobrym zdrowiu, z uwzględnieniem wpływu zdrowego stylu życia, aktywności pozazawodowej i więzi społecznych na zachowanie autonomii, dobrostanu i godnego życia w starszym wieku. Możliwie jak najwcześniej i w całym procesie starzenia się należy stosować profilaktykę, w szczególności poprzez dotarcie do osób znajdujących się w najtrudniejszych warunkach i sytuacji.
34. W przyszłych wspólnych sprawozdaniach o zatrudnieniu i innych istotnych dokumentach podkreślały polityki mające na celu zachęcanie osób starszych do wydłużania swojej aktywności zawodowej i zarobkowej.

ZACHĘCA PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE, by:

35. W należyтым stopniu uwzględniały znaczenie utrzymywania i wydłużania dobrowolnej aktywności zarobkowej osób starszych oraz, w stosownych przypadkach, rozważyły przyjęcie konkretnych celów w zakresie aktywności zawodowej tej grupy, z uwzględnieniem ich względnej pozycji wyjściowej i warunków krajowych.
36. Promowały dobrowolne dłuższe zaangażowanie zawodowe i społeczne osób starszych poprzez dialog społeczny i kompleksowe podejścia w ramach pakietu politycznego obejmujące środki w kluczowych obszarach polityki, w tym uczestnictwo w życiu społecznym, zatrudnienie, bezpieczeństwo i higienę pracy, umiejętności, warunki pracy, równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, równe szanse, uczenie się i szkolenie przez całe życie, przedsiębiorczość, technologie cyfrowe i oparte na sztucznej inteligencji, opiekę zdrowotną i opiekę długoterminową oraz ochronę socjalną. Ponadto zachęca państwa członkowskie, by opracowywały odpowiednie polityki, należycie uwzględniające szczególne potrzeby osób starszych, w tym osób starszych z niepełnosprawnościami, oraz by dbały o kwestie dostępności z punktu widzenia aspektów psychicznych, intelektualnych, w tym poznawczych lub sensorycznych, fizycznych i organizacyjnych. Należy uwzględniać indywidualne okoliczności, tak aby system zachęt do dobrowolnego wydłużania aktywności zawodowej uwzględniał różne potrzeby, życzenia i możliwości osób starszych, w tym członków różnych grup zawodowych, ze zwróceniem szczególnej uwagi na pracowników fizycznych oraz na osoby pracujące w wyczerpujących lub wymagających warunkach lub w upadających i zmieniających się sektorach.
37. Promowały umiejętności, kulturę i włączenie cyfrowe oraz zapewniały, aby transformacja cyfrowa przynosiła korzyści wszystkim obywatelom, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb osób starszych. Podejście ukierunkowane na obywateli – w kontekście projektowania przyjaznego dla użytkownika i wolnego od barier, które odpowiada na potrzeby osób starszych – ma kluczowe znaczenie dla zwalczania wykluczenia cyfrowego, zmniejszania przepaści cyfrowej i rozwiązania problemu niskiego poziomu absorpcji przez potencjalnych beneficjentów, w szczególności przez osoby starsze.

38. Tam, gdzie to możliwe, integrowały świadczenie usług wsparcia na wszystkich szczeblach i we wszystkich sektorach administracji rządowej i władz lokalnych, a także między partnerami społecznymi i innymi odpowiednimi podmiotami pozarządowymi, przy jednoczesnym zacieśnianiu współpracy publiczno-prywatnej, tak aby usługi te przynosiły faktyczne korzyści osobom starszym, odpowiadały na ich potrzeby i były świadczone terminowo, sprawnie i w sposób dobrze dobrany. Rozwijały dialog zainteresowanych stron w zakresie kompleksowego kształtowania polityki i zintegrowanej realizacji poprzez tworzenie – na każdym etapie opracowywania, wprowadzania w życie i wdrażania polityki – ścisłych partnerstw ze związkami zawodowymi, pracodawcami, przedsiębiorstwami i odpowiednimi organizacjami społeczeństwa obywatelskiego.
39. Promowały w odniesieniu do pracodawców i pracowników – we współpracy z partnerami społecznymi – zarządzanie zasobami ludzkimi pod kątem wieku poprzez podnoszenie świadomości co do korzyści z podejścia zorientowanego na cały cykl życia przy zatrudnianiu, szkoleniu, zatrzymywaniu na rynku pracy i ponownym zatrudnianiu oraz poprzez optymalne wykorzystanie potencjału osób starszych, między innymi poprzez zachęcanie ich do przekazywania swojej wiedzy zawodowej i specjalistycznej przedstawicielom młodszych pokoleń. Zachęcały pracodawców do wykorzystywania potencjału starszych osób poszukujących pracy i starszych osób biernych zawodowo. Należy stwierdzić, że inwestowanie w podnoszenie i zmianę kwalifikacji, dostosowanie miejsca pracy oraz bezpieczeństwo i higienę pracy dopasowane do potrzeb starszych pracowników jest zarówno wykonalne, jak i korzystne.
40. Zintensyfikowały, we współpracy z partnerami społecznymi, wysiłki na rzecz wprowadzania rozwiązań zachęcających osoby starsze do dobrowolnego pozostania na rynku pracy, w tym po osiągnięciu wieku emerytalnego, zgodnie z odpowiednimi zaleceniami dla poszczególnych krajów w ramach europejskiego semestru, między innymi poprzez zniechęcanie w stosownych przypadkach do wcześniejszego przechodzenia na emeryturę, wdrażanie skutecznych zachęt do dobrowolnego wydłużania aktywności zawodowej, umożliwianie łączenia świadczeń emerytalnych z dochodami z pracy oraz promowanie elastycznych ścieżek przechodzenia na emeryturę.

41. Propagowały wymianę najlepszych praktyk, w tym w ramach Grupy Wysokiego Szczebla ds. Niedyskryminacji, Równouprawnienia i Różnorodności, w celu wspierania skuteczniejszych środków krajowych, w tym strategii i planów działania, aby sprostać kluczowym wyzwaniom związanym z osiągnięciem równości bez względu na wiek.
42. Zgodnie z krajowymi praktykami administracyjnymi podejmowały odpowiednie kroki w celu przyspieszenia gromadzenia danych dotyczących równouprawnienia, w tym danych zdezagregowanych według płci i wieku, aby lepiej identyfikować i eliminować nierówności i dyskryminację ze względu na wiek.

ZACHĘCA KOMITET DS. ZATRUDNIENIA I KOMITET OCHRONY SOCJALNEJ, by:

43. Opierając się na swoim szerokim doświadczeniu w tej dziedzinie, wspierały wymianę najlepszych praktyk w zakresie doceniania i wykorzystywania potencjału gospodarczego i społecznego osób starszych oraz by przeanalizowały osiągnięte rezultaty w ramach prowadzonych przez siebie dyskusji, sprawozdawczości i działań w zakresie wzajemnego uczenia się.

ZACHĘCA KOMISJĘ EUROPEJSKĄ, by:

44. Uwzględniała gospodarczy i społeczny potencjał osób starszych, kładąc nacisk na strategiczne perspektywy, takie jak przewidywana żywotność, społeczno-ekonomiczne czynniki wpływające na nierówności, w tym luki emerytalne, warunki zdrowotne, nowe prorozwojowe i dostępne technologie oraz zmiany na rynku pracy. Należy również uwzględnić postrzeganie starzejącego się społeczeństwa, koncentrując się nie tylko na kosztach i wyzwaniach, ale także na potencjalnych korzyściach.
45. Przewidziała formy wymiany informacji i możliwości uczenia się na temat praktyk, które mogłyby umożliwiać osobom starszym pozostanie na rynku pracy, promować inkluzywną wiekowo siłę roboczą, wspierać przedsiębiorczość, w tym przedsiębiorczość społeczną, oraz zachęcać do pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego, a także na temat działań mających na celu zachęcanie do aktywności społecznej i zapobieganie samotności, które to działania będą elementami wspierania aktywnego starzenia się w dobrym zdrowiu oraz dostępu do wysokiej jakości usług opieki długoterminowej.

46. W swoich odpowiednich kampaniach uświadamiających zwalczała stereotypy i promowała pozytywny wizerunek długowieczności. Zachęcała obywateli UE do przygotowania się na długie życie poprzez budowanie umiejętności związanych z długowiecznością, by pomóc im w przygotowaniu własnej przyszłości.
47. Zintensyfikowała działania i zwiększała świadomość w zakresie aktywnego starzenia się w dobrym zdrowiu – nie tylko wśród osób starszych, ale również w całym społeczeństwie – w zakresie wysokiej jakości miejsc pracy, sprawiedliwych i godnych warunków pracy w trakcie życia zawodowego, w tym w zakresie wpływu, jaki zdrowy styl życia, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym w przypadku kobiet i mężczyzn, działalność pozazawodowa i więzi społeczne mają na zachowanie godności i samodzielności w starszym wieku – należy przy tym uwzględniać różne aspekty życia, zwalczanie ageizmu, w tym wszelkiej dyskryminacji osób starszych w korzystaniu z ich praw i zapewnianiu pełnego uczestnictwa w życiu społecznym, kulturalnym, politycznym i gospodarczym.
48. Dopilnowała, aby w zbliżających się kompleksowych pracach nad strategią na rzecz sprawiedliwości międzypokoleniowej szczególną uwagę zwrócono również na potrzeby i interesy starszego pokolenia, zwłaszcza w odniesieniu do gospodarczej i społecznej aktywizacji osób starszych, oraz by rozważyła ewentualne inicjatywy poświęcone starszym Europejczykom, które umożliwią im pełny udział w życiu społecznym i gospodarczym, jak również będą stwarzały warunki do większej solidarności i zaangażowania.
49. Zapewniła wystarczające unijne finansowanie z wykorzystaniem istniejących środków finansowych WRF, aby umożliwić osobom starszym rozwijanie umiejętności, które pozwolą im dostosować się do nowoczesnych rynków pracy i zmian technologicznych, aby wspierać przyjazne dla osób starszych i dostępne miejsca pracy oraz inkluzywną wiekowo siłę roboczą, przy jednoczesnym wdrażaniu inicjatyw umożliwiających im wnoszenie wkładu w gospodarkę i społeczeństwo.
50. Nadal monitorowała i wspierała skuteczne wdrażanie odpowiednich przepisów UE oraz prowadziła dalsze prace na rzecz udoskonalenia przepisów antidyskryminacyjnych, w tym w odniesieniu do dyskryminacji osób starszych i osób z niepełnosprawnościami.

Dokumenty źródłowe

Przepisy UE

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1263 z dnia 29 kwietnia 2024 r. w sprawie skutecznej koordynacji polityk gospodarczych i w sprawie wielostronnego nadzoru budżetowego oraz uchylające rozporządzenie Rady (WE) nr 1466/97

Dyrektywa Rady (UE) 2024/1499 z dnia 7 maja 2024 r. w sprawie norm dotyczących funkcjonowania organów ds. równości w obszarze równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, równego traktowania osób w dziedzinie zatrudnienia i pracy bez względu na wyznawaną religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, równego traktowania kobiet i mężczyzn w sprawach zabezpieczenia społecznego oraz w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług, oraz w sprawie zmiany dyrektyw 2000/43/WE i 2004/113/WE

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/882 z dnia 17 kwietnia 2019 r. w sprawie wymogów dostępności produktów i usług

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE

Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy

Decyzja Rady (UE) 2024/3134 z dnia 2 grudnia 2024 r. w sprawie wytycznych dotyczących polityk zatrudnienia państw członkowskich

Rada Europejska

Program strategiczny na lata 2024–2029, załącznik I do konkluzji Rady Europejskiej z dnia 27 czerwca 2024 r. (EUCO 15/24)

Rada

Zalecenie Rady z dnia 8 grudnia 2022 r. w sprawie dostępu do przystępnej cenowo i dobrej jakościowo opieki długoterminowej (2022/C 476/01)

Konkluzje Rady z dnia 2 grudnia 2024 r. w sprawie niedoborów pracowników i umiejętności w UE: jak zmobilizować niewykorzystany potencjał pracowniczy w Unii Europejskiej (dok. 16556/24)

Konkluzje Rady z dnia 2 grudnia 2024 r. w sprawie zapewnienia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz równości płci dla wszystkich pokoleń w kontekście wyzwań demograficznych (dok. 16065/24)

Konkluzje Rady z dnia 20 czerwca 2024 r. w sprawie adekwatności emerytur (dok. 11398/24)

Konkluzje Rady z dnia 14 maja 2024 r. w sprawie stabilności fiskalnej związanej ze starzejącymi się społeczeństwami (dok. 9160/24)

Konkluzje Rady z dnia 12 marca 2021 r. w sprawie uwzględniania w politykach publicznych problematyki starzenia się (dok. 6976/21)

Konkluzje Rady z dnia 12 października 2020 r. pt. „Osoby starsze w erze cyfryzacji: prawa człowieka, uczestnictwo i dobrostan” (dok. 11717/2/20 REV 2)

Komisja Europejska

Plan działania na rzecz praw kobiet (nr dokumentu Komisji: COM(2025) 97 final)

Unia umiejętności (nr dokumentu Komisji: COM (2025) 90 final)

Niedobory pracowników i umiejętności w UE: plan działania (nr dokumentu Komisji: COM(2024) 131 final)

Zmiana demograficzna w Europie: zestaw narzędzi do działania (nr dokumentu Komisji: COM(2023)577 final)

Wykorzystanie potencjału talentów w regionach Europy (nr dokumentu Komisji: COM(2023) 32 final)

Europejska strategia w dziedzinie opieki (nr dokumentu Komisji: COM(2022) 440 final)

Strategiczne ramy UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021–2027

Bezpieczeństwo i higiena pracy w zmieniającym się świecie pracy (nr dokumentu Komisji:

COM(2021) 323 final)

Plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych (nr dokumentu Komisji:

COM(2021) 102 final)

Unia równości – Strategia na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2021–2030 (nr dokumentu Komisji: COM(2021) 101 final)

Zielona księga w sprawie starzenia się: wspieranie solidarności i odpowiedzialności między pokoleniami (nr dokumentu Komisji: COM (2021) 50 final)

Pismo określające zadania od przewodniczącej Komisji Europejskiej Ursuli von der Leyen do komisarza do spraw sprawiedliwości międzypokoleniowej, młodzieży, kultury i sportu
Glenna Micalèffa, Bruksela, 1 grudnia 2024 r.

Parlament Europejski

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 7 lipca 2021 r. w sprawie starzenia się Starego Kontynentu – możliwości i wyzwania po roku 2020 związane z polityką dotyczącą starzenia się społeczeństwa (2022/C 99/13)

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 19 stycznia 2017 r. w sprawie europejskiego filaru praw socjalnych (2018/C 242/05)

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 16 lutego 2011 r. w sprawie zielonej księgi Komisji na rzecz adekwatnych, stabilnych i bezpiecznych systemów emerytalnych w Europie (2012/C 188 E/03)

Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny

Opinia EKES-u pt. „Osoby starsze w zatrudnieniu – uwarunkowania systemowe dobrowolnej dłuższej aktywności zawodowej” (SOC/817 EKES, 2024 z 26 lutego 2025 r.)

Opinia EKES-u pt. „Promowanie europejskiej solidarności międzypokoleniowej – w kierunku podejścia horyzontalnego UE” (Dz.U. C/2024/6869 z 28 listopada 2024 r.)

Opinia EKES-u pt. „Wpływ demografii na Europę socjalną” (SOC/796 z 18 września 2024 r.)

Opinia EKES-u pt. „Europejska strategia na rzecz osób starszych” (2023/C 349/06 z 12 lipca 2023 r.)

Opinia EKES-u pt. „Biała księga – Plan na rzecz adekwatnych, bezpiecznych i stabilnych emerytur”

i)(2012/C 299/21) z 12 lipca 2012 r.

Organizacja Narodów Zjednoczonych

Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych przyjęta w dniu 13 grudnia 2006 r.

Rezolucja Zgromadzenia Ogólnego Narodów Zjednoczonych z dnia 25 września 2015 r.

„Przekształcamy nasz świat: Agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030” (A/RES/70/1)

Rezolucja 1 ONZ: Deklaracja polityczna i Madrycki międzynarodowy plan działania w kwestii starzenia się społeczeństw, 2002 r. (A/CONF.197/9)

Zalecenie MOP dotyczące starszych pracowników, 1980 (nr 162), Genewa, 66. sesja Międzynarodowej Konferencji Pracy (23 czerwca 1980 r.)

Inne (sprawozdania, dokumenty robocze)

Komisja Europejska: Dyrekcja Generalna ds. Sprawiedliwości i Konsumentów, „The conclusion paper of the High-Level Group on Non-Discrimination, Equality and Diversity: Age equality and non-discrimination on the grounds of age” [Dokument końcowy Grupy Wysokiego Szczebla ds. Niedyskryminacji, Równouprawnienia i Różnorodności: równość bez względu na wiek i niedyskryminacja ze względu na wiek] Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2024

Komisja Europejska: DG JUST, Sprawozdanie z 2025 r. na temat równości płci w UE, 7 marca 2025 r., Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2025

Komisja Europejska: Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego i Komitet Ochrony Socjalnej (SPC) – „The 2024 Pension adequacy report – Current and future income adequacy in old age in the EU” [Sprawozdanie na temat adekwatności emerytur z 2024 r. pt. „Obecna i przyszła adekwatność dochodów osób w podeszłym wieku w UE”]. tom I, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2024

Komisja Europejska: Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego oraz Komitet Ochrony Socjalnej (SPC), Sprawozdanie roczne SPC za 2024 r.: Przegląd sytuacji w dziedzinie ochrony socjalnej oraz rozwoju polityk z zakresu ochrony socjalnej – kluczowe wyzwania społeczne i najważniejsze przesłania. Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2024

Komisja Europejska: Sekretariat Generalny, Skutki zmian demograficznych w zmieniającym się środowisku. Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2023

„Population structure and ageing: Statistics Explained” [Struktura populacji i starzenie się społeczeństwa na stronie Statistics Explained], Eurostat, luty 2025,
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing

Eiffe, F.F. i in. (2024), „Keeping older workers engaged: Policies, practices and mechanisms” [Utrzymać zaangażowanie starszych pracowników: polityki, praktyki i mechanizmy], dokument roboczy Eurofound WPEF24030, 2024,
<https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/2024-02/wpef24030.pdf>

Mahoney, J. i in. (2024), „Measuring social connectedness in OECD countries: A scoping review” [Pomiar kontaktów społecznych w państwach OECD: przegląd literatury], seria: OECD Papers on Well-being and Inequalities, nr 28, OECD Publishing, Paryż
<https://doi.org/10.1787/f758bd20-en>

Sylke, V. i in. (2024), „Loneliness in Europe: Determinants, Risks and Interventions” [Samotność w Europie: czynniki decydujące, ryzyko i interwencje], 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”, [Barometer 2023: wzmocnienie pozycji osób starszych na rynku pracy z myślą o zrównoważonym i jakościowym życiu zawodowym], Platforma AGE, 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” [Starzenie się przy pełni praw socjalnych: wkład AGE w konsultacje na temat wzmocnienia Europy socjalnej], Platforma AGE, listopad 2020 r., <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)” [Międzynarodowa Encyklopedia nauk społecznych i behawioralnych (wydanie drugie)], 2015, <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/B9780080970868340417>
