Parlament Europejski
2024-2029

TEKSTY PRZYJĘTE

P10_TA(2026)0190

Dążenie do społeczeństwa opiekuńczego: zajęcie się problemem luki opiekuńczej między kobietami a mężczyznami

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 21 maja 2026 r. w sprawie dążenia do społeczeństwa opiekuńczego: zajęcie się problemem luki opiekuńczej między kobietami a mężczyznami (2025/2039(INI))

Parlament Europejski,

– uwzględniając Traktat o Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 2,

– uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 8, 19, 153 i 157,

– uwzględniając oenzetowską Dekadę Zdrowego Starzenia się[1] pod przewodnictwem Światowej Organizacji Zdrowia, a w szczególności jej „czynniki sprzyjające” związane ze świadczeniem zintegrowanej opieki i dostępem do opieki długoterminowej,

– uwzględniając Europejski filar praw socjalnych – w szczególności zawarte w nim zasady dotyczące równouprawnienia płci, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, opieki nad dziećmi i wsparcia dla dzieci, włączenia społecznego osób z niepełnosprawnościami, wspólnoty współodpowiedzialności i prawa do opieki długoterminowej – a także plan działania Komisji na rzecz pobudzania gospodarki społecznej i tworzenia miejsc pracy;

– uwzględniając komunikat Komisji z dnia 5 marca 2020 r. pt. „Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025” (COM(2020)0152) oraz jej „Deklarację zasad społeczeństwa równego pod względem płci”,

– uwzględniając komunikat Komisji z dnia 3 marca 2021 r. pt. „Unia

[1] Światowa Organizacja Zdrowia, „WHO’s work on the UN Decade of Healthy Ageing (2021–2030)” [Prace WHO nad Dekadą Zdrowego Starzenia się ONZ (2021–2030)].

równości: Strategia na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2021–2030” (COM(2021)0101),

– uwzględniając Konwencję ONZ o prawach osób niepełnosprawnych oraz jej ratyfikację przez Unię Europejską,

– uwzględniając komunikat Komisji z dnia 7 września 2022 r. w sprawie europejskiej strategii w dziedzinie opieki (COM(2022)0440), zalecenie Rady z dnia 8 grudnia 2022 r. w sprawie wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem: cele barcelońskie na 2030 r.[2] oraz zalecenie Rady z dnia 8 grudnia 2022 r. w sprawie dostępu do przystępnej cenowo i dobrej jakościowo opieki długoterminowej[3],

– uwzględniając Plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych, główne cele na 2030 r. oraz tablicę wskaźników społecznych UE,

– uwzględniając dyrektywę 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy[4],

– uwzględniając dyrektywę 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 uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE[5] (dyrektywa w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym),

– uwzględniając swoją rezolucję z dnia 21 stycznia 2021 r. w sprawie europejskiej strategii na rzecz równouprawnienia płci[6],

– uwzględniając swoją rezolucję z dnia 5 lipca 2022 r. pt. „W kierunku wspólnych europejskich działań w dziedzinie opieki”[7],

– uwzględniając europejski plan walki z rakiem (COM(2021)0044),

– uwzględniając swoją rezolucję z dnia 16 lutego 2022 r. w sprawie wzmocnienia Europy w walce z chorobami nowotworowymi – w kierunku kompleksowej i skoordynowanej strategii[8],

– uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE)

---

2 Dz.U. C 484 z 20.12.2022, s. 1.
3 Dz.U. C 476 z 15.12.2022, s. 1.
4 Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj.
5 Dz.U. L 188 z 12.7.2019, s. 79, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj.
6 Dz.U. C 456 z 10.11.2021, s. 208.
7 Dz.U. C 47 z 7.2.2023, s. 30.
8 Dz.U. C 342 z 6.9.2022, s. 109.

2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej[9],

– uwzględniając sprawozdanie Maria Draghiego z 9 września 2024 r. pt. „Przyszłość europejskiej konkurencyjności”,

– uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania[10] (dyrektywa w sprawie przejrzystości wynagrodzeń),

– uwzględniając wniosek Komisji z dnia 15 listopada 2023 r. dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiającego unijną pulę talentów (COM(2023)0716),

– uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/2831 z dnia 23 października 2024 r. w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform[11],

– uwzględniając konkluzje Rady z dnia 3 grudnia 2024 r. w sprawie zapewnienia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz równości płci dla wszystkich pokoleń w kontekście wyzwań demograficznych zatwierdzone przez Radę ds. Zatrudnienia, Polityki Społecznej, Zdrowia i Ochrony Konsumentów (EPSCO) na posiedzeniu 2 grudnia 2024 r.,

– uwzględniając konkluzje Rady z dnia 4 grudnia 2024 r. w sprawie niedoborów pracowników i umiejętności w UE: jak zmobilizować niewykorzystany potencjał pracowniczy w Unii Europejskiej zatwierdzone przez Radę EPSCO 2 grudnia 2024 r.,

– uwzględniając Ramowe działania na rzecz utrzymania i rekrutacji pracowników w usługach społecznych przyjęte przez Europejski Komitet Sektorowego Dialogu Społecznego ds. Usług Społecznych w czerwcu 2025 r.,

– uwzględniając komunikat Komisji z dnia 20 marca 2024 r. pt. „Niedobory pracowników i umiejętności w UE: plan działania” (COM(2024)0131),

– uwzględniając sprawozdanie roczne Komitetu Ochrony Socjalnej

---

9 Dz.U. L 275 z 25.10.2022, s. 33, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj.

10 Dz.U. L 132 z 17.5.2023, s. 21, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj.

11 Dz.U. L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj.

Komisji za 2024 r.,

– uwzględniając komunikat Komisji z dnia 5 marca 2025 r. pt. „Unia umiejętności” (COM(2025)0090),

– uwzględniając sprawozdanie Komisji na temat równości płci w UE z 2025 r., w szczególności część poświęconą luce opiekuńczej w kontekście płci,

– uwzględniając sprawozdanie Komisji z dnia 8 maja 2018 r. w sprawie rozwoju struktur opieki nad małymi dziećmi w celu zwiększenia uczestnictwa kobiet w rynku pracy, wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracujących rodziców i zapewnienia w Europie trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu („cele barcelońskie”) (COM(2018)0273),

– uwzględniając dziewiąte sprawozdanie na temat spójności gospodarczej, społecznej i terytorialnej opublikowane w marcu 2024 r.,

– uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego pt. „W kierunku nowego modelu opieki nad osobami starszymi: lekcje z pandemii COVID-19”[12],

– uwzględniając swoją rezolucję z dnia 15 listopada 2018 r. w sprawie usług opieki w UE na rzecz poprawy sytuacji w zakresie równouprawnienia płci[13],

– uwzględniając swoją rezolucję z dnia 10 marca 2022 r. w sprawie uwzględniania aspektu płci w Parlamencie Europejskim – sprawozdanie roczne za 2020 r.[14],

– uwzględniając swoją rezolucję z dnia 21 stycznia 2021 r. w sprawie perspektywy płci w okresie kryzysu związanego z COVID-19 oraz w okresie pokryzysowym[15],

– uwzględniając art. 55 Regulaminu,

– uwzględniając wspólne obrady Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych oraz Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia zgodnie z art. 59 Regulaminu,

– uwzględniając sprawozdanie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych oraz Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia (A10-0083/2026),

---

12 Dz.U. C 194 z 12.5.2022, s. 19.
13 Dz.U. C 363 z 28.10.2020, s. 80.
14 Dz.U. C 347 z 9.9.2022, s. 139.
15 Dz.U. C 456 z 10.11.2021, s. 191.

A. mając na uwadze, że równouprawnienie płci jest jedną z podstawowych wartości UE; mając na uwadze, że we wszystkich obszarach polityki UE należy uwzględniać aspekt płci i stosować podejście intersekcjonalne;

B. mając na uwadze, że w Planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych określono konkretne inicjatywy służące wdrożeniu zasad, które mają zasadnicze znaczenie dla budowania silniejszej Europy socjalnej na rzecz sprawiedliwej transformacji i odbudowy, w tym w odniesieniu do opieki długoterminowej;

C. mając na uwadze, że opieka obejmuje zarówno opiekę formalną, jak i nieformalną; mając na uwadze, że opieka formalna oznacza pracę opiekuńczą świadczoną w ramach formalnego zatrudnienia, podczas gdy opieka nieformalna oznacza pracę opiekuńczą świadczoną w środowisku społecznym danej osoby, która zazwyczaj – choć nie zawsze – jest nieodpłatna; mając na uwadze, że w związku z tym pojęcie „opiekuna” w powszechnym rozumieniu odnosi się do wszystkich form opieki formalnej i nieformalnej; mając na uwadze, że praca opiekuńcza przybiera wiele form, w tym opieki nad dziećmi, opieki długoterminowej, opieki zdrowotnej i usług na rzecz osób; mając na uwadze, że usługi opieki formalnej i nieformalnej świadczą głównie kobiety; mając na uwadze, że opiekunowie nieformalni opiekują się, poza formalnymi ramami opieki, osobami z chorobami przewlekłymi, z niepełnosprawnościami, w trudnej sytuacji zdrowotnej lub z innymi długotrwałymi potrzebami zdrowotnymi lub opiekuńczymi;

D. mając na uwadze, że społeczeństwo opiekuńcze uznaje opiekę za podstawę funkcjonowania gospodarek i społeczeństw; mając na uwadze, że praca opiekuńcza powinna być doceniana i wykonywana po równo przez mężczyzn i kobiety oraz że należy uznać otrzymywanie opieki za prawo, jak określono w Europejskim filarze praw socjalnych; mając na uwadze, że przystępna cenowo, wysokiej jakości opieka długoterminowa zorientowana na osobę jest jednym z elementów podstawowego prawa do zdrowia; mając na uwadze, że to podejście oparte na prawach odzwierciedla obecną zmianę w sposobie świadczeniu opieki, która dryfuje w kierunku usług, które szanują autonomię i godność osób potrzebujących opieki na wszystkich etapach życia oraz zapewniają ich włączenie społeczne, biorąc pod uwagę wpływ starzenia się ludności na społeczeństwo; mając na uwadze, że sektor formalnej opieki długoterminowej nadal opiera się na usługach opieki rezydencjalnej, chociaż opieka domowa i środowiskowa w większym stopniu sprzyjają poszanowaniu prawa osób wymagających opieki do samodzielności;

E. mając na uwadze, że 8 % ludzi w wieku powyżej 65 lat w UE, czyli ponad 7 mln osób, korzysta z opieki nieformalnej, a odsetek ten wzrasta do 11 % dla osób w wieku co najmniej 75 lat; mając na uwadze, że ta transformacja demograficzna w Europie będzie miała

znaczący wpływ na potrzeby opiekuńcze i sposób zarządzania usługami opiekuńczymi; mając na uwadze, że niepowodzenie w odpowiedzi na to wyzwanie z zastosowaniem podejścia uwzględniającego aspekt płci grozi osłabieniem uczestnictwa kobiet w rynku pracy, a tym samym pogłębieniem nierówności płci i pogorszeniem dobrostanu osób starszych, dzieci i rodzin; mając na uwadze, że w związku ze starzeniem się społeczeństw niezwykle ważne jest rozpropagowanie podejścia do opieki opartego na prawach człowieka i skoncentrowanego na człowieku, które będzie gwarantować zaangażowanie wszystkich obywateli; mając na uwadze, że zmiany w polityce w połączeniu z tendencjami demograficznymi w coraz większym stopniu sprzyjają opiece nad osobami starszymi w domu; mając na uwadze, że wiele potrzeb osób starszych i osób z niepełnosprawnościami może być zaspokajanych w ramach opieki środowiskowej, co obejmuje asystencję osobistą i pomoc finansową w zakresie mieszkalnictwa;

F. mając na uwadze, że na obszarach wiejskich, oddalonych i wyspiarskich oraz w regionach najbardziej oddalonych usługi opieki społecznej i usługi wsparcia są niewystarczające lub nieodpowiednie, co może potęgować wyzwania gospodarcze i społeczne, z którymi już teraz mogą mierzyć się te obszary; mając na uwadze, że dostęp do tych usług na tych obszarach pozostaje wyzwaniem ze względu na spadek liczby ludności i starzenie się społeczeństwa oraz brak łączności i infrastruktury; mając na uwadze, że może to prowadzić do zmniejszenia atrakcyjności tych obszarów jako miejsc życia i pracy; mając na uwadze, że wpływa to w nieproporcjonalny sposób na kobiety, które doświadczają dodatkowych trudności w godzeniu pracy z życiem prywatnym; zauważa, że na obszarach tych brakuje lekarzy podstawowej opieki zdrowotnej oraz opieki specjalistycznej i ratunkowej, co prowadzi do powstawania tzw. pustyń medycznych; mając na uwadze, że poprawa dostępności wysokiej jakości opieki społecznej może podnieść jakość życia i zwiększyć dobrobyt gospodarczy osób mieszkających w tych regionach; mając na uwadze, że podmioty gospodarki społecznej świadczą podstawowe, zakorzenione w społecznościach usługi opieki, które zwiększają włączenie społeczne i przystępność cenową oraz poprawiają jakość opieki – zwłaszcza na obszarach o niedostatecznym dostępie do takich usług, a także na obszarach wiejskich, oddalonych i wyspiarskich oraz w regionach najbardziej oddalonych – a jednocześnie odpowiadają na szczególne potrzeby regionów;

G. mając na uwadze, że zarówno opieka formalna, jak i nieformalna są często niedostrzegane i niedoceniane pod względem społecznym i gospodarczym, a wynagrodzenia w sektorze opieki długoterminowej i innych usług społecznych są o 21 % niższe od średniego wynagrodzenia w UE[16]; mając na uwadze, że społeczna wartość dodana opieki formalnej i nieformalnej jest często trudna do

16 Eurofound, 2021.

zmierzenia, a osoby świadczące taką opiekę nie są odpowiednio dostrzegane, doceniane ani wspierane, co dodatkowo obciąża je fizycznie i psychologicznie; mając na uwadze, że opiekunowie formalni i nieformalni odgrywają kluczową rolę w zapewnieniu stabilności europejskich systemów opieki zdrowotnej i społecznej;

H. mając na uwadze, że wiele z ekonomicznych nierówności płci wynika z różnic w świadczeniu opieki między kobietami a mężczyznami oraz niedoceniania zawodowego sektora opiekuńczego, w którym zatrudnionych jest znacznie więcej kobiet niż mężczyzn;

I. mając na uwadze, że dobre warunki pracy w sektorze opiekuńczym odgrywają kluczową rolę w świadczeniu wysokiej jakości usług opieki;

J. mając na uwadze, że dostępność wysokiej jakości placówek opieki nad dziećmi, łatwy dostęp do nich oraz ich przystępność cenowa to kluczowe czynniki, które umożliwiają ludziom, zwłaszcza kobietom sprawującym obowiązki opiekuńcze, uczestnictwo w rynku pracy;

K. mając na uwadze, że czas poświęcany na opiekę nieformalną w Europie wynosi 39 mld godzin rocznie, co odpowiada wartości ekonomicznej około 576 mld EUR, a zatem około 3,63 % produktu krajowego brutto Europy (PKB)[17]; mając na uwadze, że opieka nieformalna w swoich różnych formach – od codziennego wsparcia w czynnościach osobistych po okazjonalną pomoc w pracach domowych – nie jest należycie dostrzegana ani doceniana; mając na uwadze, że kobiety są nieproporcjonalnie odpowiedzialne za świadczenie takiej opieki, co pogłębia różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn, ponieważ ogranicza zdolność kobiet, a zwłaszcza młodszych opiekunek nieformalnych, do podejmowania formalnego zatrudnienia; mając na uwadze, że luka w opiece nad dziećmi pozostaje jednym z najpoważniejszych wyzwań, z którymi mierzą się w UE młodzi rodzice, a zwłaszcza kobiety, ponieważ opóźnia ich powrót do pracy;

L. mając na uwadze, że innowacje cyfrowe i wykorzystywanie narzędzi e-zdrowia mogą znacznie poprawić jakość i dostępność, zwłaszcza na obszarach wiejskich, oddalonych i wyspiarskich oraz w regionach najbardziej oddalonych, a zatem należy je aktywnie propagować i wspierać; mając na uwadze, że rosnące znaczenie platform cyfrowych w sektorze opiekuńczym wpływa na kwestie związane

---

17 Peña-Longobardo LM, Oliva-Moreno J., „The Economic Value of Non-professional Care: A Europe-Wide Analysis” [Wartość ekonomiczna opieki niezawodowej: analiza ogólnoeuropejska], International Journal of Health Policy and Management, 2022;11(10); Światowa Organizacja Zdrowa – Europa, „Shining light on women’s contributions:celebrating their role in informal care” [Zwracamy uwagę na wkład kobiet: doceńmy ich rolę w opiece nieformalnej], 2024.

z płcią, ponieważ może pogłębiać istniejące nierówności;

M. mając na uwadze, że 88,2 % zawodowej kadry opiekuńczej stanowią kobiety[18], co wskazuje, że obciążenie psychiczne i organizacyjne związane z obowiązkami opiekuńczymi i domowymi nadal spoczywa głównie na nich;

N. mając na uwadze, że kobiety wykonują zdecydowaną większość – według szacunków 80 % – nieformalnych obowiązków opiekuńczych;

O. mając na uwadze, że pogłębia to utrzymujące się, powiązane różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn w całej UE oraz lukę opiekuńczą między kobietami a mężczyznami, ponieważ ogranicza zdolność kobiet do uczestnictwa w rynku pracy i życiu publicznym oraz do osiągnięcia niezależności ekonomicznej; mając na uwadze, że utrzymujące się różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn, w tym luka w zatrudnieniu wynosząca 10 %[19], luka płacowa wynosząca 12 %[20] oraz luka emerytalna wynosząca 25 %[21], a także inne czynniki, takie jak czas przeznaczony na opiekę, stawiają kobiety w trudnej sytuacji; mając na uwadze, że pomimo rosnącej świadomości istnienia luki opiekuńczej w kontekście płci prawdziwa zmiana kulturowa w kierunku równego podziału nieodpłatnej pracy opiekuńczej pozostaje odległa; mając na uwadze, że utrwalone stereotypy płci – wzmacniane w internecie przez media społecznościowe – sprawiają, iż oczekiwania dotyczące opieki spoczywają głównie na kobietach i dziewczętach; mając na uwadze, że zmiany kulturowe, kampanie uświadamiające i inicjatywy edukacyjne, które promują podział obowiązków opiekuńczych, mogą umożliwić kobietom równe uczestnictwo w życiu społecznym oraz zapewnić dziewczętom swobodę realizowania własnych ambicji bez nadmiernych obciążeń opiekuńczych; mając na uwadze, że w związku ze wspomnianą luką opiekuńczą konieczne są działania promujące udział mężczyzn w tym sektorze oraz sprawiedliwszy podział obowiązków; mając na uwadze, że zgodnie ze wskaźnikiem równouprawnienia płci za rok 2024 Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn średni wynik dla działań opiekuńczych w Unii Europejskiej wynosi 78,7 pkt, co odzwierciedla utrzymujące się nierówności płci w obszarze wykonywania nieodpłatnych prac domowych, opieki nad dziećmi oraz opieki długoterminowej[22]; mając na uwadze, że pracownicy opiekuńczy w całej Europie się starzeją i doświadczają trudności w znalezieniu i utrzymaniu pracy;

---

18 Komisja Europejska, Europejska strategia w dziedzinie opieki, 2022.
19 Komisja Europejska, „The gender pay gap situation in the EU” [Luka płacowa między kobietami a mężczyznami w UE], 2024.
20 Komisja Europejska, „The gender pay gap situation in the EU” [Luka płacowa między kobietami a mężczyznami w UE], 2023.
21 Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, „Wskaźnik równouprawnienia płci”, 2025.
22 Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, 2024

P. mając na uwadze, że kobiety w ciągu swojego życia wciąż poświęcają na nieodpłatną opiekę o sześć lat więcej niż mężczyźni[23];

Q. mając na uwadze, że kobiety odgrywają kluczową rolę w sektorze opiekuńczym, a po wejściu na rynek pracy nadal wykonują większą część pracy w gospodarstwie domowym i pracy opiekuńczej; mając na uwadze, że potrzebne są badania dotyczące wykorzystania czasu, koncentrujące się na pomiarze czasu poświęcanego na pracę opiekuńczą i pracę w gospodarstwie domowym; mając na uwadze, że obowiązki opiekuńcze uniemożliwiają udział w rynku pracy około 7,7 mln kobiet i zaledwie 450 tys. mężczyzn[24]; mając na uwadze, że niektóre kobiety nie mogą w pełni uczestniczyć w rynku pracy z powodu obciążenia wynikającego z nieformalnych obowiązków opiekuńczych; mając na uwadze, że nierówny podział nieodpłatnej pracy opiekuńczej utrudnia kobietom dostęp do zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy i wpływa negatywnie na lukę płacową między kobietami a mężczyznami[25], co skutkuje mniejszymi możliwościami kariery lub nawet przyjmowaniem ofert pracy poniżej kompetencji, a w konsekwencji – utratą dochodów i pogłębianiem się luki emerytalnej między kobietami a mężczyznami; mając na uwadze, że te szkodliwe skutki są ściśle powiązane z intensywnością sprawowanej opieki i czasem trwania obowiązków opiekuńczych; mając na uwadze, że matki samotnie wychowujące dzieci mają szczególnie ograniczone możliwości zatrudnienia ze względu na obowiązki opiekuńcze; mając na uwadze, że rodzice samotnie wychowujący dzieci stanowią 12,4 % unijnych gospodarstw domowych z dziećmi; mając na uwadze, że wśród rodzin z jednym rodzicem odsetek kobiet samotnie wychowujących dzieci jest nieproporcjonalnie wyższy i wynosi 85 %[26]; mając na uwadze, że w Unii Europejskiej zatrudniona jest jedynie połowa spośród 42,8 mln osób z niepełnosprawnościami w wieku produkcyjnym; mając na uwadze, że sytuacja kobiet z niepełnosprawnościami jest szczególnie trudna – jedynie 21 % z nich jest zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy[27];

R. mając na uwadze, że podwójne obciążenie związane z opieką i pracą znacząco ogranicza czas opiekunów na odpoczynek i dbanie o siebie,

---

23 Population Reference Bureau, 2023.

24 Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, „Gender inequalities in care and pay in the EU [Nierówności między kobietami a mężczyznami w pracy opiekuńczej i w wynagrodzeniach]”.

25 Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound), Europejskie badania jakości życia 2016 – „Quality of life, quality of public services, and quality of society” [Jakość życia, jakość usług publicznych i jakość społeczeństwa], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg, 2018.

26 Źródło: Eurostat, 2023: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Young_people_-_family_and_society.

27 Wskaźnik równouprawnienia płci – 2024.

przez co osoby wykonujące nieodpłatną opiekę są narażone na znacznie większe ryzyko wypalenia (rodzicielskiego); mając na uwadze, że większy dostęp do usług w zakresie zdrowia reprodukcyjnego i aborcji może pomóc rodzicom w planowaniu rodziny oraz zmniejszać stres wynikający z nieplanowanej ciąży;

S. mając na uwadze, że w kilku państwach członkowskich nie wdrożono w pełni dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym; mając na uwadze, że przepisy dotyczące urlopu opiekuńczego w wymiarze pięciu dni rocznie są niewystarczające, aby zapewnić odpowiednią opiekę lub zorganizować opiekę formalną, i nie są objęte tymi samymi gwarancjami w zakresie wynagrodzenia i wsparcia dochodów co inne rodzaje urlopów ze względów rodzinnych;

T. mając na uwadze pozytywnie ocenianą zapowiedź Komisji, że do 2028 r. oceni ona, jak wdrażana jest dyrektywa w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym;

U. mając na uwadze, że dostęp do przystępnych cenowo usług opieki formalnej wysokiej jakości ma kluczowe znaczenie, aby opieka była rzeczywistym wyborem, a także dla wspierania opiekunów oraz zmniejszenia intensywności opieki i obciążenia opiekunów, podkreślając, że takie usługi mogą pomóc zwiększyć udział kobiet w rynku pracy, poprawić równouprawnienie płci i różnorodność siły roboczej, promować niezależność ekonomiczną i zmniejszyć zależność od ochrony socjalnej, co doprowadzi do bardziej zrównoważonego wzrostu gospodarczego;

V. mając na uwadze, że według danych Eurofound[28] pracownicy opiekuńczy są bardziej narażeni na problemy ze zdrowiem psychicznym ze względu na wysokie wymagania emocjonalne związane z pracą i niepożądane zachowania społeczne w miejscu pracy;

W. mając na uwadze, że dane te pokazują również, iż izolacja społeczna jest jednym z najpoważniejszych wyzwań, przed którymi stoją opiekunowie nieformalni, a osoby pełniące intensywne lub liczne obowiązki opiekuńcze są bardziej zagrożone ubóstwem, wykluczeniem społecznym, samotnością oraz problemami ze zdrowiem psychicznym i fizycznym; mając na uwadze, że nieformalne obowiązki opiekuńcze mogą również utrudniać opiekunom dostęp do usług opieki zdrowotnej;

X. mając na uwadze, że opieka nad członkiem rodziny cierpiącym na chorobę ograniczającą sprawność, taką jak na przykład nowotwór czy zaburzenia pamięci, nakłada na opiekunów nieformalnych nieproporcjonalne obciążenia fizyczne i psychiczne, które często

---

28 Eurofound, „Unpaid care in the EU” [Praca nieodpłatna w UE], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg, 2025.

nasilają się pod koniec życia pacjenta[29];

Y. mając na uwadze, że sektor opiekuńczy jest nadal niedostatecznie dostrzegany, doceniany i finansowany przez UE i jej państwa członkowskie, co prowadzi do utrzymujących się niedoborów kadrowych, mimo że szacuje się, iż sektor ten ma potencjał do stworzenia dodatkowych 8 mln miejsc pracy[30]; mając na uwadze, że inwestycje publiczne w usługi opieki pozytywnie wpływają na równouprawnienie płci i eliminację luk w zatrudnieniu; mając na uwadze, że podmioty gospodarki społecznej przyczyniają się do poprawy warunków pracy w sektorze opiekuńczym dzięki charakterystycznym dla siebie modelom zarządzania partycypacyjnego;

Z. mając na uwadze, że sektor opieki ma trudności z przyciąganiem młodych pracowników[31];

AA. mając na uwadze, że niewystarczające inwestycje w usługi opieki wpływają w większym stopniu na kobiety i dziewczęta, na których spoczywa większość nieodpłatnych obowiązków związanych z opieką; mając na uwadze, że ustanowienie standardów jakości w odniesieniu do usług opieki bezpośrednio zwiększyłoby niezależność ekonomiczną kobiet oraz zapewniłoby dziewczętom równe szanse w obszarach edukacji i zatrudnienia, a także zagwarantowałoby, że standardy opieki będą wykorzystywane jako narzędzia wspierające równouprawnienie kobiet i dziewcząt;

AB. mając na uwadze, że kobiety z państw trzecich stanowią znaczny odsetek tej siły roboczej i często spotykają się z niesprawiedliwymi warunkami pracy;

AC. mając na uwadze, że wielu pracowników opiekuńczych i domowych w Europie to migrantki znajdujące się w bardzo niepewnej sytuacji i doświadczające dyskryminacji intersekcjonalnej ze względu na narodowość, rasę lub pochodzenie etniczne, płeć, status społeczno-gospodarczy i status pobytowy; mając na uwadze, że migrantki te uzupełniają braki w publicznej i przystępnej cenowo opiece w UE oraz nie są traktowane w równy sposób pod względem ochrony socjalnej i dostępu do godnych warunków pracy;

AD. mając na uwadze, że pomyślne wdrożenie europejskiej strategii w dziedzinie opieki wymaga monitorowania i przejrzystości

---

29 Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, „Gender Equality Index 2019: Work-life balance” [Wskaźnik równouprawnienia płci – 2019: równowaga między życiem zawodowym a prywatnym].

30 Plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych, 2023.

31 Badanie Eurofound, „Measures to tackle labour shortages: Lessons for future policy: [Środki zaradzania niedoborom kadrowym: wnioski na potrzeby przyszłych polityk], 2023.

finansowania, badań i polityki UE, a także synergii między nimi, a wszystko to we współpracy z odpowiednimi organizacjami reprezentującymi zarówno opiekunów formalnych, jak i nieformalnych;

AE. mając na uwadze, że świadczenie opieki wysokiej jakości zależy od wystarczającej liczby dobrze wyszkolonych pracowników opiekuńczych, którym przysługują godne warunki pracy i wynagrodzenie; mając na uwadze, że inwestycje w wysokiej jakości kształcenie zawodowe, szkolenia i możliwości podnoszenia kwalifikacji pracowników opiekuńczych, a także odpowiednie uznawanie umiejętności mają zasadnicze znaczenie dla profesjonalizacji tego sektora;

AF. mając na uwadze, że przyjęcie europejskiego paktu na rzecz opieki, wynagrodzenia minimalne i dostęp do bezpłatnych usług publicznych wysokiej jakości przyczyniłyby się do zmniejszenia ubóstwa oraz zniwelowania luki opiekuńczej, a także luki płacowej i emerytalnej między kobietami a mężczyznami;

AG. mając na uwadze, że dane zdezagregowane i wskaźniki jakości mogłyby poprawić monitorowanie opieki; mając na uwadze, że „ukryta opieka” oznacza, że w ankietach nie uwzględnia się wielu opiekunów nieformalnych, a dane dotyczące młodych opiekunów (poniżej 18. roku życia) są szczególnie ograniczone; mając na uwadze, że według szacunków niemal jedna czwarta osób w wieku 15–17 lat w UE sprawuje nieodpłatną opiekę nad dziećmi, a 8–24 % jest zaangażowanych w opiekę długoterminową; mając na uwadze, że kobiety i dziewczęta stanowią nieproporcjonalnie wysoki odsetek młodych opiekunów[32];

AH. mając na uwadze, że w opublikowanej 5 marca 2026 r. strategii na rzecz równouprawnienia płci na lata 2026–2030 wspomniano, że europejska strategia w dziedzinie opieki zostanie przekształcona w europejski pakt na rzecz opieki, który ma zostać przedstawiony w 2027 r.;

Opieka w liczbach

1. podkreśla, że około 6,2 mln osób[33] w UE pracuje zawodowo jako opiekunowie, a ponad 53 mln osób[34] wykonuje nieformalną, często nieodpłatną pracę opiekuńczą w swoim środowisku społecznym, np. opiekuje się chorymi lub starszymi członkami rodziny lub członkami rodziny z niepełnosprawnościami; zauważa, że opieka nieformalna

---

32 Eurofound, „Unpaid care in the EU” [Praca nieodpłatna w UE], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg, 2025.
33 Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego, 2023.
34 Eurofound, „Unpaid care in the EU” [Opieka nieodpłatna w UE].

stanowi od 30 % do 85 % całej pracy opiekuńczej[35];

2. podkreśla, że formalna praca opiekuńcza jest często niedoceniana, charakteryzuje się niepewnymi warunkami zatrudnienia oraz obciążeniem fizycznym i emocjonalnym, a wynagrodzenia w sektorze opieki długoterminowej i innych usługach społecznych są o 21 % poniżej średniej[36], przy czym kobiety zarabiają średnio o 20 % mniej niż mężczyźni[37]; podkreśla, że około 60 % nieformalnej pracy opiekuńczej wykonują kobiety[38]; zauważa, że według szacunków 32 mln kobiet świadczy opiekę nieformalną każdego tygodnia[39] i wykonuje średnio 17 godzin nieodpłatnej pracy tygodniowo;

3. zauważa, że wartość ekonomiczna nieformalnej pracy domowej i opiekuńczej odpowiada 10–39 % światowego PKB[40];

4. zauważa, że nierówny podział nieformalnej pracy opiekuńczej odzwierciedla nierówny podział pracy zarobkowej; zauważa, że 44 % kobiet w UE jest zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, a w przypadku mężczyzn wskaźnik ten wynosi 58 %[41];

5. podkreśla, że ten nierówny podział obowiązków opiekuńczych między mężczyznami a kobietami – zwany luką opiekuńczą – wpływa na lukę płacową i emerytalną; zwraca w związku z tym uwagę, że w 2024 r lukę płacową między kobietami a mężczyznami w UE oszacowano na 38 %[42]; zauważa, że w 2025 r. luka emerytalna między kobietami a

---

35 Komisja Europejska, Sprawozdanie na temat opieki długoterminowej, 2021.

36 Eurofound „Wages in long-term care and other social services 21% below average” [Wynagrodzenia w sektorze opieki długoterminowej i innych usług społecznych 21% poniżej średniej].

37 Światowa Organizacja Zdrowa, „Shining light on women’s contributions: celebrating their role in informal care” [Zwracamy uwagę na wkład kobiet: doceńmy ich rolę w opiece nieformalnej].

38 Eurofound, 2021.

39 Światowa Organizacja Zdrowa, „Shining light on women’s contributions: celebrating their role in informal care” [Zwracamy uwagę na wkład kobiet: doceńmy ich rolę w opiece nieformalnej].

40 UN Women, „Redistribute unpaid work” [Redystrybucja pracy nieodpłatnej], 2021.

41 Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, W UE ekwiwalent pełnego czasu pracy (EPC) wynosi 44 % dla kobiet i 59 % dla mężczyzn. *** Wskaźnik zatrudnienia w przeliczeniu na EPC służy do porównawczej oceny liczby godzin pracy z uwzględnieniem faktu, że osoby mogą pracować różną liczbę godzin tygodniowo.

42 Parlament Europejski, „Addressing the gender care gap: Potential European added value” [Dążenie do społeczeństwa opiekuńczego: zajęcie się problemem luki opiekuńczej między kobietami a mężczyznami], 2025.].

mężczyznami w wieku 65 lat i starszymi wyniosła w UE 25 %[43];

6. podkreśla, że kobiety stanowią 76 % z 49 mln opiekunów formalnych w UE, w tym 93 % pracowników opieki nad dziećmi i asystentów nauczycieli[44], 86 % pracowników opieki osobistej w sektorze usług zdrowotnych i w gospodarstwach domowych oraz 95 % pracowników domowych[45];

7. zauważa, jak ważne jest dostrzeganie i rozwijanie sektora usług dla osób i gospodarstw domowych jako kluczowego sektora, ponieważ obejmuje on wszystkie prace opiekuńcze wykonywane w gospodarstwach domowych, w tym opiekę bezpośrednią (opiekę nad dziećmi, opiekę długoterminową, opiekę nad osobami starszymi i osobami z niepełnosprawnościami) oraz opiekę pośrednią (gotowanie, prasowanie, sprzątanie, ogrodnictwo, korepetycje); podkreśla potrzebę doceniania i wspierania pracowników sektora usług dla osób i gospodarstw domowych oraz inwestowania w nich; zauważa, że usługi te „wspierają dobrostan osób i rodzin w domu, obejmując opiekę nad dziećmi, opiekę długoterminową nad osobami starszymi i osobami z niepełnosprawnościami, sprzątanie, naprawy domu, opiekę dydaktyczną, ogrodnictwo i wsparcie informatyczne”[46]; podkreśla, że w UE jest około 6,8 mln[47] pracowników nierejestrowanych albo świadczących opiekę (2,1 mln), albo pracujących bezpośrednio w gospodarstwach domowych (4,7 mln), z czego 90 % to kobiety, przy czym większość z nich jest obywatelkami państw trzecich w średnim wieku, często zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy[48]; przypomina, że według szacunków w sektorze usług dla osób i gospodarstw domowych pracuje 9,2 mln

---

43 Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, „Gender Equality Index” [Wskaźnik równouprawnienia płci].

44 Eurostat, „Childcare workers and teachers’ aides in the EU in 2020” [Pracownicy opieki nad dziećmi i asystenci nauczycieli w UE w 2020 r.].

45 Badanie EPC pt. „Gender equality: Who cares? Do you?” [Równość między kobietami a mężczyznami. Kogo ona obchodzi? Czy obchodzi ciebie?], 2022.

46 Europejski Urząd ds. Pracy, 2021.

47 Eurofound, „Undeclared care work in the EU: Policy approaches to a complex socio-economic challenge” [Nierejestrowana praca opiekuńcza w UE: podejścia polityczne do złożonego wyzwania społeczno-gospodarczego], według najnowszych szacunków w całej UE usługi opiekuńcze lub domowe świadczy 6,8 mln pracowników nierejestrowanych, z czego 2,1 mln pracuje w sektorze opieki.

48 Eurofound, „Undeclared care work in the EU: Policy approaches to a complex socioeconomic challenge” [Nierejestrowana praca opiekuńcza w UE: Podejścia polityczne do złożonego problemu społeczno-gospodarczego].

pracowników nierejestrowanych[49];

8. odnotowuje, że wyniki badań Eurofound pokazują, iż zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn z upływem czasu nastąpiło zauważalne zwiększenie intensywności opieki długoterminowej – w porównaniu z 2014 r. w 2024 r. wzrósł odsetek osób wykonujących nieodpłatną opiekę w wymiarze ponad 20 godzin tygodniowo; zauważa, że tendencja ta jest szczególnie widoczna w kategorii najwyższej intensywności opieki (ponad 51 godzin tygodniowo), w której odnotowuje się znaczny wzrost dla obu płci; podkreśla, że kobiety konsekwentnie zgłaszają wyższy poziom intensywności opieki w porównaniu z mężczyznami we wszystkich okresach, co odzwierciedla ich nieproporcjonalni wysoki poziom zaangażowania w niepłatną opiekę;

9. zauważa, że nieodpowiednie systemy opieki stanowią jedną z głównych przeszkód w niwelowaniu różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn na rynkach pracy na całym świecie[50]; podkreśla, że należy poprawić warunki pracy, tak aby zatrudnienie w pełnym wymiarze godzin można było godzić z obowiązkami opiekuńczymi, przez elastyczne modele czasu pracy lub inne formy organizacji pracy, a także dostępność i przystępność cenową usług opieki wysokiej jakości, oraz że należy wspierać atmosferę pracy sprzyjającą korzystaniu z urlopu ojcowskiego, co przyczynia się do równego podziału obowiązków opiekuńczych między partnerami; zwraca uwagę, że rolę do odegrania w tej dziedzinie mają m.in. pracodawcy;

10. podkreśla potrzebę, by zlikwidować lukę w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami przez rozwiązanie problemu dyskryminacji w zatrudnieniu i tworzenie miejsc pracy przyjaznych rodzinie, by wdrożyć strategie wzmacniające elastyczną organizację pracy i inne środki oraz by zmniejszyć bariery dla ojców w korzystaniu z urlopu rodzicielskiego, ojcowskiego lub opiekuńczego, przy jednoczesnym aktywnym wspieraniu kultury równej reprezentacji kobiet; zaznacza, że musi temu towarzyszyć społeczna i kulturowa destygmatyzacja opieki formalnej, zwłaszcza opieki nad dziećmi;

11. podkreśla, że aby zniwelować lukę opiekuńczą, należy jednocześnie

---

49 Eurofound, „Undeclared care work in the EU: Policy approaches to a complex socioeconomic challenge” [Nierejestrowana praca opiekuńcza w UE: Podejścia polityczne do złożonego problemu społeczno-gospodarczego]. Strona 7: Według najnowszych szacunków w całej UE usługi opiekuńcze lub domowe świadczy 6,8 mln pracowników nierejestrowanych, z czego 2,1 mln pracuje w sektorze opieki, a 4,7 mln – bezpośrednio w gospodarstwach domowych. Przy przyjęciu szerszej definicji szacuje się, że w sektorze usług dla osób i gospodarstw domowych pracuje 9,2 mln pracowników nierejestrowanych.

50 Światowe Forum Ekonomiczne, Global Gender Gap Report [Sprawozdanie na temat nierówności płci na świecie], 2023.

zająć się barierami kulturowymi i tradycyjnymi rolami związanymi z płcią w różnych dziedzinach życia;

12. zauważa, że oczekuje się, iż do 2050 r. wydatki publiczne na opiekę długoterminową wzrosną z 0,8 % PKB w 2022 r. do 1,7 % PKB[51]; podkreśla, że należy zagwarantować odpowiednie i trwałe finansowanie[52];

13. podkreśla, że do 2070 r. prawie 30 % ludności UE będzie w wieku co najmniej 65 lat[53], co wraz z innymi czynnikami – takimi jak wyższe średnie trwanie życia i rosnące potrzeby opiekuńcze osób z niepełnosprawnościami – może doprowadzić do zwiększonego zapotrzebowania na usługi opiekuńcze, co będzie znacznie obciążać systemy opieki zdrowotnej i społecznej, przy czym przewiduje się, że liczba osób wymagających opieki długoterminowej wzrośnie z 30,8 mln w 2019 r. do 38,1 mln w 2050 r.[54]; podkreśla, że już obecne potrzeby stanowią wyzwanie – jedna piąta osób wymagających opieki długoterminowej nie ma dostępu do takich usług ze względu na ograniczenia finansowe[55];

Dążenie do społeczeństwa opiekuńczego

14. uważa, że społeczeństwo opiekuńcze uznaje zasadniczą rolę opieki, zarówno formalnej, jak i nieformalnej, na każdym etapie życia i bierze ją pod uwagę w swoich strategiach politycznych, uwzględniając wszystkie rodzaje opieki świadczonej w przeważającej mierze przez kobiety, w tym wczesną edukację i opiekę nad dziećmi oraz opiekę długoterminową;

15. podkreśla, że dostęp do opieki jest prawem podstawowym; zaznacza, że inwestycje w wysokiej jakości usługi opieki mają zasadnicze znaczenie dla zapewnienia wszystkim równego dostępu do niej; podkreśla, że utrzymywanie się barier w dostępie do opieki jest

---

51 Dokument roboczy służb Komisji z 7 września 2022 r. towarzyszący wnioskowi Komisji dotyczącemu zalecenia Rady w sprawie dostępu do przystępnej cenowo opieki długoterminowej wysokiej jakości, (SWD(2022)0441).

52 Dokument roboczy służb Komisji z 7 września 2022 r. towarzyszący wnioskowi Komisji dotyczącemu zalecenia Rady w sprawie dostępu do przystępnej cenowo opieki długoterminowej wysokiej jakości, (SWD(2022)0441).

53 Komisja Europejska, Sprawozdanie na temat starzenia się społeczeństwa 2021.

54 Komisja Europejska, Sprawozdanie na temat starzenia się społeczeństwa 2021.

55 Parlament Europejski „Addressing the gender care gap: Potential European added value’ [Zajęcie się problemem luki opiekuńczej między kobietami a mężczyznami: potencjalna europejska wartość dodana], s. 6, 2025, „[…] szacuje się, że jedna piąta (19%) osób wymagających długoterminowej opieki nie miała do niej dostępu. Głównym powodem zarówno dla mężczyzn, jak i dla kobiet była nieprzystępność cenowa”.

nierozerwalnie związane z niewystarczającymi inwestycjami w opiekę długoterminową; zwraca uwagę, że kobiety i dziewczęta mieszkające na obszarach wiejskich, oddalonych i najbardziej oddalonych, w tym na obszarach wyspiarskich, są bardziej narażone na ubóstwo związane z opieką i brak dostępu do usług; apeluje o wprowadzenie dostosowanych do potrzeb środków, takich jak mobilne usługi opieki nad dziećmi i osobami starszymi, rozwiązania cyfrowe oraz zachęty dla pracowników opieki, aby pozostali na obszarach wiejskich lub na nie powrócili;

16. uważa, że obowiązki opiekuńcze nie powinny spoczywać w nieproporcjonalnym stopniu na kobietach oraz że państwa członkowskie powinny propagować równy udział mężczyzn i kobiet w opiece nad dziećmi i osobami starszymi, opiece długoterminowej i opiece nad członkami rodziny z niepełnosprawnościami, jak również w innych nieformalnych obowiązkach opiekuńczych;

17. popiera równość płci w zakresie obowiązków opiekuńczych przez promowanie ich równego podziału, zapewnianie dostępu do przystępnych cenowo i dostępnych usług opieki wysokiej jakości, gwarantowanie urlopu rodzicielskiego i równych wynagrodzeń, oferowanie elastycznych warunków pracy, zapewnianie sprawiedliwych warunków pracy, w tym wsparcia w miejscu pracy, odpowiednich systemów rekrutacji i rozwiązań wspierających opiekę świadczoną w domu;

18. apeluje o organizację kampanii uświadamiających skierowanych do mężczyzn, zachęcających ich do równego udziału w obowiązkach opiekuńczych, co umożliwi większy udział kobiet w rynku pracy, przy czym należy wziąć pod uwagę wpływ mediów społecznościowych, intensyfikując walkę ze stereotypami płci, w tym za pomocą inicjatyw edukacyjnych i innych środków, takich jak promowanie kultury pracy, która ceni równy podział obowiązków opiekuńczych oraz mu sprzyja; apeluje o ogólnounijne kampanie uświadamiające, które dowartościują pracę opiekuńczą i podważają tradycyjne stereotypy płci;

19. podkreśla w związku z tym, że konieczne są rozwiązania, które zaspakajałyby potrzeby rodziców w dziedzinie opieki nad dziećmi podczas wakacji i w godzinach pracy; podkreśla, że ważne jest rozwijanie przystępnej cenowo, dostępnej i wysokiej jakości wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem, aby ułatwić powrót do pracy rodzicom, zwłaszcza kobietom; podkreśla, że luka w opiece nad dziećmi – sytuacja, gdy rodzina wykorzystała urlop wychowawczy, ale nie ma jeszcze w pełni dostępu do usług opieki nad dziećmi[56] – pozostaje jednym z najpoważniejszych wyzwań dla rodziców w całej

---

56 Europejskie Obserwatorium Polityki Rodzinnej, „Childcare Gap In the European Union: A 2025 Overview” [Różnice w opiece nad dziećmi w Unii Europejskiej: sytuacja w 2025 r.].

Europie; zwraca uwagę, że rodziny muszą radzić sobie z trudnościami związanymi z opieką nad dziećmi bez odpowiedniego wsparcia i często stają przed trudnymi decyzjami dotyczącymi pracy, finansów i obowiązków związanych z opieką;

20. dostrzega znaczenie i wartość społeczną opieki międzypokoleniowej, takiej jak opieka świadczona przez dziadków, którzy regularnie zajmują się swoimi wnukami, co umożliwia rodzicom, w szczególności matkom, podejmowanie zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy;

21. podkreśla znaczenie właściwego wdrożenia skutecznych środków i strategii politycznych, w tym dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, tak aby zapewnić rzeczywistą równowagę między życiem zawodowym a prywatnym; wzywa Komisję do uważnego monitorowania wdrażania tej dyrektywy i podkreśla, że należy zlikwidować lukę płacową i emerytalną między kobietami a mężczyznami w drodze egzekwowania istniejących ram prawnych i zapewniania ich skuteczności;

22. wzywa państwa członkowskie do wykroczenia poza minimalny okres pięciu dni urlopu opiekuńczego rocznie przewidziany w dyrektywie w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz do zapewnienia odpowiedniego wynagrodzenia za taki urlop, tak aby mogli z niego realnie korzystać wszyscy opiekunowie;

23. podkreśla, że ukierunkowane środki ułatwiające elastyczną i przyjazną rodzinie organizację pracy – w tym telepraca, elastyczne godziny pracy, urlop opiekuńczy i możliwość pracy w niepełnym wymiarze godzin – a także zachęty i konkretne środki w ramach polityki urlopów rodzicielskich mają kluczowe znaczenie, by kobiety i mężczyźni mogli lepiej godzić życie zawodowe i prywatne; podkreśla znaczenie sprawiedliwego podziału urlopu rodzicielskiego między rodziców oraz jego wpływ na budowanie społeczeństwa równego pod względem płci;

24. podkreśla, że pracownicy opiekuńczy zapewniają niezbędne wsparcie; podkreśla, że wszelkie wsparcie skierowane do opiekunów musi uznawać ich prawa i uwzględniać wsparcie psychologiczne, usługi wytchnieniowe, świadczenia zdrowotne, elastyczną organizację pracy (urlopy, godziny pracy, telepraca) bez utraty wynagrodzenia lub uprawnień, tak aby zapewnić równowagę między obowiązkami opiekuńczymi a zatrudnieniem; wzywa Komisję i państwa członkowskie do promowania podejścia uwzględniającego traumę i wspierającego zdrowie psychiczne w świadczeniu opieki, przy jednoczesnym uznaniu ryzyka psychospołecznego, na jakie narażeni są zarówno pracownicy opiekuńczy, jak i osoby korzystające z opieki; podkreśla, że środkom tym muszą towarzyszyć sprawiedliwe wynagrodzenia i ochrona socjalna dla pracowników opiekuńczych,

aby zagwarantować wysokiej jakości zatrudnienie i dostosowane wsparcie dla opiekunów, których karierę zakłóciły przez obowiązki związane ze zdrowiem, co będzie wspierać ich reintegrację, niezależność finansową i dobrostan;

25. uważa za ważne, by wszystkie te środki miały na celu wsparcie rodzin i opiekunów, promocję zatrudnienia kobiet oraz zniwelowanie luki opiekuńczej w kontekście płci, wraz ze środkami przewidzianymi w europejskiej strategii w dziedzinie opieki; podkreśla, że szczególne uznanie należy się rodzicom dzieci z niepełnosprawnościami, którzy borykają się z dodatkowymi przeszkodami w uczestnictwie w rynku pracy i uzyskaniu niezależności finansowej ze względu na obowiązki związane z opieką długoterminową; podkreśla, że to samo dotyczy opiekunów krewnych z niepełnosprawnościami i chorobami przewlekłymi; podkreśla, że opieka nad przewlekle chorym krewnym może być długotrwałym, intensywnym i trudnym emocjonalnie doświadczeniem, co stanowi znaczne obciążenie dla opiekunów nieformalnych; podkreśla, że w takich przypadkach konieczne jest wsparcie ze strony pracowników służby zdrowia; zwraca uwagę na znaczenie opracowania polityki, która jednocześnie wzmacnia sektor opieki, zapewnia dostęp do wysokiej jakości usług opieki środowiskowej oraz promuje równość wynagrodzeń jako element (re)integracji opiekunów nieformalnych – zwłaszcza kobiet – na rynku pracy;

26. uważa, że w kontekście wieloletnich ram finansowych na lata 2028–2034 szczególną uwagę należy zwrócić na sektor opieki; podkreśla potrzebę zapewnienia odpowiedniego finansowania w tej dziedzinie, aby wspierać wdrażanie europejskiej strategii w dziedzinie opieki i Europejskiego filaru praw socjalnych;

27. podkreśla, że społeczeństwo opiekuńcze integruje różne modele opieki, takie jak te oferowane przez dostawców publicznych lub prywatnych, samozatrudnionych pracowników opiekuńczych lub pracowników opiekuńczych zatrudnionych bezpośrednio w gospodarstwie domowym, i propaguje deinstytucjonalizację opieki za pośrednictwem usług opieki domowej i środowiskowej; kładzie nacisk na środowiskowe i międzypokoleniowe podejście do opieki, które propaguje solidarność, zmniejsza izolację społeczną i wzmacnia odporność psychiczną rodzin i społeczności lokalnych; podkreśla również znaczenie utrzymania prawa do wyboru modelu opieki, aby zachować godność zarówno opiekunów, jak i osób potrzebujących opieki, a także ich autonomię, niezależność, dobrostan i integrację ze społeczeństwem, z uwzględnieniem potrzeb i aspiracji osób korzystających z opieki oraz z zapewnieniem ochrony przed przemocą ze względu na płeć w placówkach opiekuńczych, w tym odpowiedniego i zindywidualizowanego wsparcia dla opiekunów nieformalnych; uznaje, że sektor formalnej opieki długoterminowej nadal opiera się głównie na opiece rezydencjalnej, podczas gdy opieka domowa i środowiskowa lepiej wspiera prawo osób

wymagających opieki do samodzielnego życia; zauważa, że trzeba pilnie nadać priorytet podejściu ukierunkowanemu na człowieka i opartemu na prawach, które umożliwia otrzymywanie opieki w domu i pełne uczestnictwo w życiu społecznym;

28. podkreśla, że ukierunkowane programy zdobywania, podnoszenia i zmiany kwalifikacji oraz wsparcia w (re)integracji na rynku pracy bez jakichkolwiek form dyskryminacji dla kobiet, które miały przerwy w życiu zawodowym z powodu obowiązków opiekuńczych i domowych, mają zasadnicze znaczenie dla wspierania ich ustawicznego doskonalenia zawodowego i równych szans na rynku pracy; podkreśla ponadto, że kobiety te posiadają cenne umiejętności przekrojowe potrzebne do dalszej pracy lub prowadzenia działalności gospodarczej w tym sektorze; apeluje o opracowanie konkretnych programów i metod wsparcia mających na celu waloryzację tych umiejętności poprzez szkolenia, systemy certyfikacji lub wsparcie dla tworzenia przedsiębiorstw, ułatwiając w ten sposób ich reintegrację na rynku pracy jako osób z cennym doświadczeniem życiowym, np. przedsiębiorców i twórców miejsc pracy; podkreśla, że szkolenia te muszą być dostępne, odpowiednio finansowane i powiązane z możliwościami zatrudnienia wysokiej jakości;

Opieka w sercu gospodarki

29. uważa, że gospodarka opiekuńcza obejmuje pracę opiekuńczą zapewnianą przez sektor publiczny i prywatny, w tym małe i średnie przedsiębiorstwa, społeczeństwo obywatelskie i wszelkie inne rodzaje organizacji, gospodarkę społeczną i solidarną oraz gospodarstwa domowe, w tym osoby świadczące usługi opiekuńcze i osoby korzystające z tych usług, a także pracodawców i instytucje oferujące usługi opiekuńcze[57]; zaznacza, że gospodarka usług opiekuńczych musi być uznana za dobro publiczne i filar pozytywnej konwergencji społecznej, wspierany przez stabilne inwestycje i tworzenie wysokiej jakości miejsc pracy;

30. podkreśla potrzebę wzmocnienia usług opieki długoterminowej, w szczególności opieki domowej i środowiskowej, oraz rozwoju zautomatyzowanych technologii cyfrowego monitorowania stanu zdrowia;

31. dostrzega, że kobiety-przedsiębiorcy w sektorze opieki napotykają systemowe bariery w dostępie do kredytów i inwestycji; wzywa Komisję i państwa członkowskie do opracowania specjalnych programów wsparcia dla kobiet-przedsiębiorców w sektorze opieki, w tym specjalnych funduszy gwarancyjnych i programów mentorskich skierowanych do kobiet oraz preferencyjnych kryteriów w UE; apeluje o zaproszenia do składania wniosków dla przedsiębiorstw kierowanych przez kobiety, wprowadzających

---

57 Międzynarodowa Organizacja Pracy, https://www.ilo.org/topics-and-sectors/care-economy.

innowacje w gospodarce opiekuńczej;

32. podkreśla, że w gospodarce usług opiekuńczych pracę opiekuńczą uznaje się za podstawę odporności Europy, ponieważ stanowi ona 11 % PKB UE i daje pracę ponad 6 mln osób, z których większość to kobiety[58], przy czym przewiduje się utworzenie 8 mln nowych miejsc pracy[59], oraz docenia się nieoceniony wkład gospodarczy opiekunów nieformalnych; zauważa, że koszty ekonomiczne związane z luką opiekuńczą mogą sięgać szacunkowo 147–220 mld EUR rocznie, podczas gdy badania pokazują, że inwestycje w formalny sektor opieki mogą przynosić pozytywne zyski ekonomiczne w wysokości co najmniej 4 EUR za każde 1 EUR zainwestowane w opiekę nad dziećmi lub opiekę długoterminową[60];

33. podkreśla potencjał sektora opieki profesjonalnej w zakresie zatrudnienia i wzrostu gospodarczego oraz fakt, że inwestycje w opiekę pozwalają opiekunom nieformalnym na lepszą integrację na rynku pracy;

34. zachęca państwa członkowskie do opracowania lokalnych i regionalnych strategii w zakresie opieki oraz ukierunkowanych środków na rzecz wysokiej jakości i trwałych miejsc pracy na obszarach wiejskich i oddalonych oraz w regionach najbardziej oddalonych, tak aby wzmocnić spójność terytorialną i zmniejszyć nierówności na rynku pracy; uważa, że w szczególności na tych obszarach unijne instrumenty finansowania można by wykorzystać do wspierania tworzenia nowych, wysokiej jakości miejsc pracy w sektorze opieki, a tym samym przeciwdziałać zjawisku wyludniania się niektórych obszarów i niedoborom siły roboczej; wzywa Komisję i państwa członkowskie do zwiększenia wsparcia dla nienastawionych na zysk przedsiębiorstw i organizacji gospodarki społecznej; zachęca państwa członkowskie do ułatwiania dostępu do finansowania i zwiększania widoczności podmiotów gospodarki społecznej, jak podkreślono w planie działania na rzecz gospodarki społecznej z 2021 r.;

35. podkreśla znaczenie przedsiębiorstw gospodarki społecznej i spółdzielni w świadczeniu usług opiekuńczych na obszarach oraz dla grup społecznych, które są niedostatecznie obsługiwane przez tradycyjnych dostawców publicznych lub prywatnych, zwłaszcza gdy motywacja zysku jest niewielka;

---

58 Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego, „Care workers skills opportunities and challenges” [Pracownicy opieki: umiejętności, możliwości i wyzwania] (aktualizacja z 2023 r.), https://www.cedefop.europa.eu/en/data-insights/care-workers-skills-opportunities-and-challenges-2023-update.

59 Plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych, 2021 r.

60 Międzynarodowa Organizacja Pracy, https://www.ilo.org/topics-and-sectors/care-economy.

36. zauważa, że sporządzanie budżetu powinno zapewnić odpowiednie inwestycje w opiekę i monitorowanie związanych z płcią skutków wprowadzanych środków lub ich braku;

37. podkreśla potrzebę zapewnienia udziału pracowników opiekuńczych i ich przedstawicieli we wszystkich etapach kształtowania polityki, w tym w opracowywaniu, wdrażaniu i ocenie polityki, która ich dotyczy;

38. uważa, że inwestycje są konieczne, aby zapewnić zarówno opiekunom formalnym, jak i, w stosownych przypadkach, nieformalnym szkolenia, w tym ukierunkowane podnoszenie kwalifikacji, zwłaszcza w zakresie umiejętności cyfrowych, interpersonalnych i związanych ze zdrowiem, w tym na temat ryzyka nadużyć fizycznych i psychicznych w placówkach opieki i ochrony zdrowia, a także aby zapewnić wysokiej jakości opiekę ukierunkowaną na człowieka; kładzie nacisk na zasadniczą rolę podnoszenia i zmiany kwalifikacji w zarządzaniu rozwojem zawodowym przez całe życie, gdyż zawody medyczne zmieniają się wraz z ewolucją praktyk, technologii czy nawet organizacji opieki; uważa, że zdobywanie doświadczenia powinno być bardziej doceniane za sprawą lepszego uznawania uzyskanych kwalifikacji i wiedzy specjalistycznej oraz większych możliwości dalszego kształcenia; uważa ponadto, że należy propagować certyfikację kompetencji, aby wyjść naprzeciw zmieniającym się potrzebom, w szczególności w odniesieniu do uznawania dyplomów kształcenia i szkolenia zawodowego, co zapewniłoby miejsca pracy o długoterminowych perspektywach sprzyjające włączeniu społecznemu i wzrostowi gospodarczemu; apeluje o ustanowienie ogólnounijnych minimalnych standardów programów szkoleniowych w zakresie opieki oraz zapewnienie uznawania kwalifikacji, przenoszenia praw i ścieżki kariery dla pracowników;

39. zauważa, że różne sektory gospodarki Europy borykają się również z niedoborem wykwalifikowanej siły roboczej, spotęgowanym przez malejącą liczbę ludności aktywnej zawodowo[61]; zauważa ponadto, że niektóre niedobory mogą wynikać z niewystarczającego wykorzystania istniejących talentów, o czym świadczą głębokie nierówności płci w niektórych zawodach, lub ze szczególnych wyzwań związanych z warunkami pracy, takich jak niskie wynagrodzenie lub brak atrakcyjności;

40. podkreśla, że trzeba wspierać rozwój usług online i szkoleń podnoszących kompetencje cyfrowe opiekunów i osób objętych ich opieką, poprzez poprawę dostępu do internetu i połączeń internetowych w celu podniesienia jakości opieki i wykorzystania technologii do jej wspierania;

41. podkreśla, że nieodpłatna praca opiekuńcza ma wpływ społeczny i

---

61 Mario Draghi, *Przyszłość europejskiej konkurencyjności*, 2024 r.

gospodarczy; podkreśla, że nieodpłatna praca opiekuńcza odgrywa kluczową rolę w europejskich społeczeństwach i gospodarkach, ponieważ wpływa na uczestnictwo w rynku pracy, zwłaszcza kobiet, przyczynia się do utrzymujących się różnic w zatrudnieniu i wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn oraz nakłada znaczne obciążenie na systemy opieki społecznej, zdrowotnej i długoterminowej we wszystkich państwach członkowskich; w związku z tym wzywa państwa członkowskie do poświęcenia szczególnej uwagi opiekunom w programach wczesnego wykrywania i profilaktyki; zwraca uwagę na wyzwania, w tym o charakterze społeczno-gospodarczym, przed którymi stoją opiekunowie nieformalni, głównie kobiety, którzy świadczą nieodpłatną pracę opiekuńczą i borykają się z przeciążeniem pracą i opieką, są objęci ograniczoną ochroną socjalną, przy niewystarczającej infrastrukturze opieki formalnej i niewystarczającym wsparciu dla zdrowia psychicznego, a ich wkład wymaga uznania i ukierunkowanego wsparcia; zauważa, że opiekunowie nieformalni mogą doświadczać samotności, ubóstwa, trudności w dostępie do zatrudnienia lub problemów ze zdrowiem fizycznym i psychicznym; podkreśla w szczególności, że do problemów ze zdrowiem psychicznym związanych ze świadczeniem długoterminowej opieki zaliczają się lęki i depresja, które pojawiają się o 20 % częściej wśród opiekunów nieformalnych niż wśród osób, które nie świadczą opieki, oraz że 66 % opiekunów formalnych jest narażonych na zagrożenia dla zdrowia psychicznego; zwraca uwagę, że jest to znacząca różnica w porównaniu z ogółem pracowników, wśród których 43 % zgłasza podobne problemy; zauważa, że obowiązki związane z opieką nieformalną mogą ograniczać zdolność opiekunów do poddawania się profilaktycznym badaniom zdrowotnym i mogą prowadzić do utraty dochodów oraz przyczyniać się do ubóstwa kobiet; podkreśla, że te szkodliwe skutki są ściśle powiązane z intensywnością sprawowanej opieki;

42. potępia fakt, że wielu pracowników opiekuńczych i domowych znajduje się w bardzo niepewnej sytuacji i doświadcza dyskryminacji krzyżowej ze względu na rasę lub pochodzenie etniczne, płeć, status społeczno-ekonomiczny i narodowość, a w wielu przypadkach są to kobiety, które nie mają oficjalnej umowy o pracę, przez co są bardziej narażone na wyzysk i często nie mają dostępu do swoich praw, w szczególności do godnej pracy i ochrony socjalnej;

43. apeluje o ukierunkowane wsparcie finansowe i inicjatywy zapewniające opiekunom nieformalnym usługi pomocy psychologicznej i pomocy w zakresie zdrowia psychicznego, w tym opiekę wytchnieniową w celu zapewnienia im czasowego odciążenia, oraz o środki na rzecz zapobiegania ubóstwu i wykluczeniu społecznemu, wraz z wymianą najlepszych praktyk w tym zakresie we wszystkich państwach członkowskich;

44. podkreśla, że odpowiednie i ukierunkowane wsparcie dla opiekunów nieformalnych powinno obejmować uznanie roli i praw opiekunów,

usługi wsparcia, takie jak opieka wytchnieniowa, doradztwo i wzajemne wsparcie, pomoc finansową i rekompensatę w celu zmniejszenia ryzyka ubóstwa, elastyczną organizację pracy (urlopy, godziny pracy, telepraca) umożliwiającą pogodzenie opieki z zatrudnieniem, szkolenia i informacje rozwijające umiejętności opiekunów oraz znaczący udział w opracowywaniu polityki;

45. podkreśla, że konieczne są duże wysiłki na rzecz wzmocnienia statusu zawodowego pracowników opiekuńczych oraz zaradzenia niedoborom siły roboczej w sektorze opieki, w tym przez dostosowane rozwiązania zachęcające do pracy rejestrowanej, sprawiedliwe płace, ścieżki rozwoju kariery oraz lepsze i godne warunki pracy; podkreśla, że dokonanie inwestycji w usługi opieki formalnej może znacząco odciążyć opiekunów nieformalnych i zapobiec niektórym szkodliwym skutkom dla równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz perspektyw zawodowych, przyczyniając się tym samym do równouprawnienia płci;

46. podkreśla znaczenie zapewnienia dostępu do odpowiedniego i ukierunkowanego wsparcia psychospołecznego i edukacyjnego dla młodych opiekunów nieformalnych[62], którzy stanowią 4–10 % dzieci w UE i których obowiązki opiekuńcze mają wpływ na ich edukację, zdrowie psychiczne, rozwój społeczny[63] oraz przyszłą karierę; domaga się stworzenia specjalnych programów UE mających na celu wsparcie młodych opiekunów, aby uniknąć przedwczesnego kończenia przez nich nauki lub rezygnacji z pracy;

47. zauważa, że choć znaczna część pracy opiekuńczej jest wykonywana przez obywateli UE, pewna jej część jest także wykonywana przez kobiety pochodzące z państw trzecich; podkreśla, że chociaż wysiłki powinny koncentrować się na przyciąganiu i zatrzymywaniu pracowników opiekuńczych z Unii, rekrutacja pracowników z państw trzecich musi opierać się na potrzebach rynku pracy, poprzez dobrze zarządzaną legalną migrację, i powinna obejmować kompleksowe szkolenie zawodowe; podkreśla, że rekrutacja pracowników z państw trzecich musi odbywać się wyłącznie za pośrednictwem przejrzystych i opartych na prawach legalnych kanałów migracji; wzywa do znacznych inwestycji w rozwój umiejętności i szkolenia zawodowe, aby wspierać upodmiotowienie i integrację legalnych pracowników z państw trzecich; zdecydowanie potępia wszelkie formy pracy

---

62 Parlament Europejski, Dyrekcja Generalna ds. Polityki Wewnętrznej Unii Europejskiej, szczegółowa analiza: „The situation of young carers in Europe” [Sytuacja młodych opiekunów w Europie], 2024 r. „Młodzi opiekunowie to dzieci poniżej 18 roku życia, które regularnie sprawują opiekę nad rodzicem, rodzeństwem lub innym członkiem gospodarstwa domowego z niepełnosprawnością lub niesamodzielnym w inny sposób”.

63 Parlament Europejski, Dyrekcja Generalna ds. Polityki Wewnętrznej Unii Europejskiej, szczegółowa analiza: „The situation of young carers in Europe” [Sytuacja młodych opiekunów w Europie], 2024 r.

nierejestrowanej, wyzysku i niepewnego zatrudnienia oraz podkreśla niezbędny wkład pracowników opiekuńczych zarówno z Unii, jak i z państw trzecich w spójność społeczną i dobrostan w UE;

48. uznaje, że dostęp do wysokiej jakości opieki zdrowotnej, w tym do praw w zakresie zdrowia seksualnego i reprodukcyjnego, ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia wszystkim dobrej jakości życia;

Dalsze działania

49. wzywa Komisję, aby wraz z odpowiednimi agencjami dostarczyła dokładnych, dostępnych i porównywalnych danych dotyczących luki opiekuńczej w kontekście płci, w tym pozyskanych z badań budżetu czasu, aby umożliwić państwom członkowskim wymianę najlepszych praktyk i skuteczne wyeliminowanie tej luki;

50. wzywa do systematycznego gromadzenia segregowanych według kryterium płci, dokładnych, wysokiej jakości danych porównawczych dotyczących obowiązków opiekuńczych w dziedzinie opieki długoterminowej i opieki nad dziećmi, zarobków, w tym wynagrodzeń i płac[64], emerytur, czasu pracy, ochrony socjalnej, statusu umownego pracowników opiekuńczych w UE, a także sytuacji obywateli państw trzecich i dzieci świadczących opiekę oraz, w miarę możliwości, danych dotyczących usług dla osób i gospodarstw domowych oraz opieki nieformalnej w celu monitorowania zakresu opieki sprawowanej przez członków rodziny nad ich bliskimi oraz tego, czy i w jaki sposób obowiązki opiekuńcze wpływają na ich życie zawodowe;

51. wzywa Komisję i państwa członkowskie do gromadzenia danych dotyczących sytuacji młodych opiekunów oraz do opracowania ogólnounijnych wytycznych i wymiany najlepszych praktyk, aby pomóc państwom członkowskim w identyfikowaniu i wspieraniu młodych opiekunów w szkołach, w tym poprzez wzmocnienie systemów opieki zdrowotnej; wzywa Komisję do nawiązania zorganizowanego dialogu na temat opieki oraz do ustanowienia corocznej platformy na temat opieki, która zgromadziłaby wszystkie zainteresowane strony, takie jak przedstawiciele środowisk akademickich i państw członkowskich, stowarzyszenia osób korzystających z opieki, opiekunowie nieformalni, społeczni, komercyjni, publiczni i niekomercyjni dostawcy usług opiekuńczych oraz związki zawodowe, w celu oceny postępów, wymiany innowacyjnych praktyk służących lepszej realizacji celów strategii UE w dziedzinie opieki oraz opracowania dalszych działań związanych z jej obecnym wdrażaniem;

52. apeluje o sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci, aby zagwarantować, że wydatki na usługi opiekuńcze bezpośrednio

---

64 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary%3AWages_and_salaries_-_EBS.

przyczyniają się do zmniejszenia nierówności, z którymi borykają się kobiety i dziewczęta;

53. podkreśla, że rolą opiekunów powinno być przede wszystkim zapewnienie opieki i w związku z tym uważa za konieczne wyeliminowanie zbędnej biurokracji i, w miarę możliwości, unikanie nakładania na opiekunów zadań administracyjnych, którymi mogą zająć się asystenci ds. administracji lub odpowiednie narzędzia cyfrowe;

54. podkreśla, że podczas przygotowywania zapowiadanego ładu w zakresie opieki trzeba konsultować się ze wszystkimi odpowiednimi zainteresowanymi stronami na szczeblu unijnym, krajowym i lokalnym, w tym z przedstawicielami nieformalnych opiekunów i organizacjami pacjentów, by uniknąć hermetycznej polityki i uwzględnić różnorodność sytuacji i potrzeb;

55. wzywa państwa członkowskie do inwestowania w gospodarkę usług opiekuńczych oraz do wdrożenia zaleceń Rady[65] w sprawie rewizji celów barcelońskich dotyczących wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem oraz dostępu do przystępnej cenowo i wysokiej jakości opieki długoterminowej w ramach unijnej strategii w dziedzinie opieki, a także do uwzględnienia w sprawozdaniach z wdrażania informacji o dobrych praktykach, lukach i postępach, opracowania strategii zachęcających mężczyzn do większego udziału w sektorze opieki, oraz do rozwiązania problemu nierejestrowanej pracy opiekuńczej, zidentyfikowania głównych czynników napędzających to zjawisko i zaproponowania dostosowanych do potrzeb rozwiązań; wzywa Komisję do dopilnowania, aby europejska gwarancja dla dzieci miała jasne cele i priorytety oraz znaczny budżet, a także zachęca Komisję i państwa członkowskie do zapewnienia przystępnych cenowo, wysokiej jakości i dostępnych usług wczesnej opieki nad dziećmi i opieki nad osobami starszymi;

56. podkreśla, że strategia w dziedzinie opieki powinna być dostosowana do strategii UE na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami, ponieważ obie te strategie dotyczą podobnych wyzwań;

57. podkreśla, że opieka nad osobami z niepełnosprawnościami powinna priorytetowo traktować autonomię, ponieważ osoby te powinny mieć możliwość decydowania o tym, gdzie i z kim mieszkają, a także godność i włączenie społeczne, zgodnie z podejściem opartym na prawach człowieka i ukierunkowanym na człowieka, odzwierciedlającym zachodzące obecnie zmiany w świadczeniu opieki; podkreśla, że można to osiągnąć poprzez poprawę warunków opieki, na przykład poprzez zapewnienie wysokiej jakości opieki domowej lub innych form opieki rezydencjalnej odpowiadających ich

---

65 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32022H1215(01).

potrzebom, w tym umożliwiających samodzielne życie w warunkach dostępności, oraz poprzez włączenie osób z niepełnosprawnościami w opracowywanie systemów opieki, przy jednoczesnym wspieraniu ich kształcenia i szkolenia, w tym za pomocą rozwiązań cyfrowych, tworząc w ten sposób inkluzywną siłę roboczą i gwarantując im dostęp do zatrudnienia;

58. podkreśla, że zaledwie połowa z 42,8 mln osób z niepełnosprawnościami w wieku produkcyjnym w UE jest zatrudniona, a jedynie 21 % kobiet z niepełnosprawnościami pracuje w pełnym wymiarze godzin[66]; wzywa zatem Komisję i państwa członkowskie do zachęcania opiekunów do tego, by wspierali integrację osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy, oraz szkolenia ich w tym zakresie;

59. podkreśla, że należy zwrócić szczególną uwagę na opiekunów nieformalnych, rodziny i rodziców, przede wszystkim matki sprawujące opiekę długoterminową nad dziećmi z niepełnosprawnościami i zapewnić im odpowiednie wsparcie, zarówno finansowe, jak i w zakresie zabezpieczenia społecznego, oraz dostęp do usług wytchnieniowych i doradztwa;

60. podkreśla w tym względzie, że zgodnie z obowiązkiem wynikającym z Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych UE musi systematycznie włączać prawa osób z niepełnosprawnościami do głównego nurtu wszystkich programów w wieloletnich ramach finansowych po 2027 r. poprzez opracowanie metodyki śledzenia wydatków, które przynoszą korzyści osobom z niepełnosprawnościami, w tym kobietom i dziewczętom, oraz poprzez sprawdzenie, czy wszystkie programy i projekty finansowane przez UE gwarantują równość szans i dostęp do finansowania unijnego dla osób z niepełnosprawnościami;

61. apeluje o pełne wdrożenie i dalsze uważne monitorowanie, egzekwowanie oraz ocenę dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym; podkreśla potrzebę rozszerzenia i dalszego rozwoju w kierunku odpowiedniej rekompensaty urlopu macierzyńskiego, ojcowskiego i opiekuńczego oraz ułatwienia korzystania z urlopu rodzicielskiego, a także monitorowania korzystania z takiego urlopu przez mężczyzn; wzywa państwa członkowskie do podniesienia statusu opiekunów nieformalnych za pomocą odpowiedniego wynagrodzenia i rekompensaty oraz dostępu do usług wytchnieniowych, aby lepiej wspierać obecnych opiekunów nieformalnych i pomóc w osiągnięciu pierwotnego celu dyrektywy polegającego na zachęcaniu większej liczby mężczyzn do angażowania się w opiekę; wzywa Komisję do zachęcania obojga rodziców do korzystania z urlopu rodzicielskiego, a ponadto apeluje o

---

66 Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, Europejski wskaźnik równouprawnienia płci, 2024 r.

elastyczną organizację pracy dla rodziców; wzywa Komisję do zaproponowania wytycznych dotyczących jakości na szczeblu UE i wymiany najlepszych praktyk w zakresie usług opieki długoterminowej, w tym odpowiedniego poziomu zatrudnienia, specjalistycznych programów szkoleniowych i mechanizmów zapewniania jakości; apeluje o zapewnienie pracownikom, w szczególności kobietom, korzystającym z urlopu w celu sprawowania opieki nad członkami rodziny skutecznej ochrony przed zwolnieniem lub jakimkolwiek dyskryminującym traktowaniem związanym z ich obowiązkami opiekuńczymi;

62. wzywa państwa członkowskie do wprowadzenia odpowiednio płatnego, niepodlegającego przenoszeniu urlopu rodzicielskiego dla każdego z rodziców, aby zapobiec nieproporcjonalnemu obciążeniu kobiet obowiązkami opiekuńczymi; podkreśla, że zwiększenie wykorzystania urlopów przez mężczyzn ma kluczowe znaczenie dla zmiany norm i zapewnienia równego udziału kobiet w rynku pracy oraz złagodzenia negatywnego wpływu międzypokoleniowego na dziewczęta;

63. apeluje do Komisji, by przedstawiła dyrektywę w sprawie prawa do bycia offline w celu ochrony wszystkich pracowników, a w szczególności rodziców i opiekunów;

64. apeluje o zapewnienie ochrony opiekunom nieformalnym, którymi są głównie kobiety, w tym przerywającym pracę, aby zapewnić opiekę członkowi rodziny lub innej osobie wymagającej opieki; wzywa Komisję i państwa członkowskie, aby promowały, uznawały i wspierały rolę nieformalnych opiekunów przez uznanie ich istotnego wkładu w spójność społeczną i stabilność systemów opieki w całej Europie; domaga się w związku z tym zapewnienia im dostępu do systemów zabezpieczenia społecznego w celu złagodzenia negatywnego wpływu sprawowania opieki, zwłaszcza na karierę zawodową kobiet i ich niezależność ekonomiczną, przy jednoczesnym zagwarantowaniu, że kobiety nie zostaną wyparte z formalnego rynku pracy;

65. wzywa Komisję, by w następnej europejskiej strategii w dziedzinie opieki przedstawiła kompleksowe ramy uwzględniające aspekt płci w celu identyfikacji i uznania różnych form opieki nieformalnej w całej Europie; podkreśla, że opiekunom trzeba zagwarantować wsparcie, elastyczną organizację pracy, urlop opiekuńczy oraz dostęp do odpowiednich uzupełniających usług opiekuńczych, a także doradztwo i wzajemne wsparcie; podkreśla znaczenie zadbania o to, by opiekunowie nieformalni mieli dostęp do czasu osobistego, oraz wspierania ich rozwoju osobistego;

66. wzywa Komisję i państwa członkowskie do uznania roli osób wykonujących nieodpłatną opiekę poprzez zapewnienie im dostępu do ochrony socjalnej, uprawnień emerytalno-rentowych, usług

wytchnieniowych i wsparcia finansowego; podkreśla, że trzeba stopniowo zmniejszać ilość nieodpłatnej pracy opiekuńczej wykonywanej przez kobiety i dziewczęta i szukać rozwiązań, które pozwolą na lepsze rozłożenie obciążeń, np. za pomocą inwestycji w przystępne cenowo usługi opieki nad dziećmi, osobami starszymi i osobami z niepełnosprawnościami oraz przez zachęcanie mężczyzn do równego udziału w pracy opiekuńczej;

67. zwraca uwagę, że zapewnienie powszechnych wysokiej jakości usług opieki nad dziećmi ograniczyłoby zjawisko nieodpłatnej pracy opiekuńczej;

68. wzywa państwa członkowskie do dzielenia się dobrymi praktykami dotyczącymi minimalnych okresów odpoczynku dla nieformalnych opiekunów, aby zapewnić im dobrostan fizyczny i psychiczny oraz umożliwić ich dalsze uczestnictwo w rynku pracy; apeluje o podjęcie konkretnych działań wspierających, takich jak kampanie podnoszące świadomość, dobrowolne ścieżki uznawania umiejętności oraz ukierunkowane szkolenia;

69. wzywa Komisję i państwa członkowskie, by uznały rolę młodych opiekunów, których potrzeby są często pomijane, oraz opracowały ukierunkowane środki wsparcia, w tym elastyczne rozwiązania edukacyjne, usługi doradcze i usługi wytchnieniowe, aby zapobiec negatywnym skutkom dla ich zdrowia, edukacji i możliwości zatrudnienia w przyszłości;

70. zachęca Komisję i państwa członkowskie, aby zadbały o to, by okresy nieformalnej opieki były sprawiedliwie uwzględniane w systemach emerytalnych i zabezpieczenia społecznego oraz w powiązanych przyszłych inicjatywach UE; ponadto zachęca państwa członkowskie, aby poszukiwały sprawiedliwych i zrównoważonych rozwiązań chroniących te osoby – głównie kobiety – które poświęcają znaczną część swojego życia zawodowego na opiekę nad osobami na ich utrzymaniu;

71. wzywa Komisję i państwa członkowskie, aby poprawiły warunki pracy w sektorze opieki formalnej przez zapewnienie sprawiedliwego i równego wynagrodzenia, z uwzględnieniem wymagań fizycznych i psychicznych związanych z opieką, a także dostępu do kształcenia ustawicznego i bezpiecznego środowiska pracy, w tym przez środki mające na celu zapobieganie wypaleniu zawodowemu i wszelkim formom przemocy i nękania w pracy, a jednocześnie propagowały atrakcyjność zawodów opiekuńczych przez długoterminowe perspektywy zatrudnienia, wzmacniały dialog społeczny i zachęcały większą liczbę mężczyzn do podjęcia pracy w sektorze opieki oraz pozostania w nim; podkreśla, że poprawa wynagrodzeń i warunków pracy w sektorze opieki zwiększy atrakcyjność miejsc pracy i zniechęci do pracy nierejestrowanej; przypomina o potrzebie właściwego transponowania i wdrożenia przez państwa członkowskie

dyrektywy w sprawie przejrzystości wynagrodzeń, w celu ustanowienia struktur wynagrodzeń odzwierciedlających umiejętności, zakres odpowiedzialności i wartość społeczną tych stanowisk, a także jasnych ścieżek awansu kobiet na stanowiska kierownicze i decyzyjne w sektorze opieki;

72. wzywa Komisję i państwa członkowskie, aby dalej inwestowały w wysokiej jakości szkolenie zawodowe oraz usprawniły uznawanie umiejętności nabytych w wyniku sprawowania nieformalnej i formalnej opieki przez włączenie ich do polityki uczenia się przez całe życie i podnoszenia kwalifikacji, a także rozważyły wprowadzenie procesu certyfikacji kompetencji lub innych mechanizmów transgranicznego uznawania kwalifikacji; zachęca do stosowania cyfrowych narzędzi medycznych, aby podnieść umiejętności cyfrowe pracowników opieki, takie jak udzielanie wsparcia zdalnie, w tym poprzez teleopiekę lub konsultacje wideo; podkreśla, że umiejętności nie nabywa się wyłącznie w toku edukacji formalnej oraz że ramy polityczne muszą uwzględniać i uznawać alternatywne ścieżki rozwoju umiejętności; apeluje do państw członkowskich, aby ułatwiały działania na rzecz stopniowej i elastycznej (re)integracji na rynku pracy pracowników po dłuższej przerwie w karierze zawodowej, podczas której opiekowali się członkami rodziny, w tym np. przez podnoszenie lub zmianę kwalifikacji;

73. zwraca uwagę na możliwości zatrudnienia, jakie przedsiębiorczość może stworzyć w sektorze opieki, i podkreśla, jak ważne jest wspieranie kobiet w przejściu od roli nieformalnych opiekunek do przedsiębiorczyń w tym sektorze; wzywa państwa członkowskie do zapewnienia dostosowanych do potrzeb ścieżek szkoleniowych w zakresie przedsiębiorczości, uproszczonych procedur administracyjnych dotyczących zakładania małych i średnich przedsiębiorstw prowadzonych przez kobiety oraz kobiet samozatrudnionych w tym sektorze oraz ułatwionego dostępu do specjalnych mikrokredytów, w uznaniu dla ekonomicznej i społecznej wartości takich zmian zawodu;

74. wzywa Komisję do wykorzystania unii umiejętności w celu pobudzenia edukacji, szkoleń i uczenia się przez całe życie w sektorach, w których występują niedobory na rynku pracy w całej UE, na przykład w sektorze opieki, do zapewnienia wszystkim zawodowym pracownikom opiekuńczym możliwości podnoszenia i zmiany kwalifikacji oraz uznania dyplomów kształcenia i szkolenia zawodowego;

75. apeluje o utworzenie europejskiego statutu opiekunów, aby uwzględnić szczególne potrzeby opiekunów formalnych, takie jak uznawanie umiejętności nabytych w trakcie pracy opiekuńczej, a tym samym włączyć pracowników opiekuńczych, dostawców usług dla osób i gospodarstw domowych, osoby korzystające z opieki będące

pracodawcami i systemy opieki instytucjonalnej do wspólnych ram i definicji UE, co zagwarantowałoby minimalne standardy uznawania i ochrony opiekunów we wszystkich państwach członkowskich i zmniejszyłoby nierówności między nimi;

76. wzywa Komisję i państwa członkowskie do dostosowania europejskiej strategii zdrowia do strategii UE w dziedzinie opieki oraz do wspierania synergii między Programem działań Unii w dziedzinie zdrowia a innymi możliwościami finansowania sektora opieki, aby połączyć systemy opieki zdrowotnej i opieki społecznej i zapewnić płynne wsparcie, zwłaszcza w przypadku chorób przewlekłych wśród osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji;

77. apeluje o opracowanie europejskiego planu działania, który przyczyni się do zniwelowania luki opiekuńczej oraz do wsparcia opiekunów, zarówno formalnych, jak i nieformalnych; apeluje w związku z tym o wsparcie dla osób samotnie wychowujących dzieci i rodzin znajdujących się w trudnej sytuacji, w tym osób doświadczających dyskryminacji krzyżowej i mających złożone potrzeby w zakresie opieki lub wymagających opieki o dużej intensywności, ze szczególnym uwzględnieniem zakresu ochrony socjalnej, przystępnej cenowo, dostępnej i wysokiej jakości opieki nad dziećmi, lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, przystępnych cenowo i wysokiej jakości usług opieki długoterminowej, lepszych warunków pracy w sektorze opieki i promowania równości; apeluje zatem, aby w ramach tego planu skoncentrowano się na dostępie do zatrudnienia i szkoleń, w tym z zakresu umiejętności cyfrowych, ochrony socjalnej, infrastruktury opiekuńczej i usług długoterminowych, opieki nad dziećmi, usług dla osób i gospodarstw domowych, wsparcia psychospołecznego i większej elastyczności pracy;

78. zauważa, że odpowiedni dostęp do usług w zakresie zdrowia reprodukcyjnego i aborcji może pomóc rodzicom w uniknięciu stresu związanego z nieplanowaną ciążą i przyczynić się do planowania rodziny; wzywa państwa członkowskie do zapewnienia przystępnego cenowo dostępu do takich usług;

79. wzywa państwa członkowskie do pełnego wykorzystania funduszy UE, takich jak Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności, Program działań Unii w dziedzinie zdrowia, Europejski Fundusz Społeczny Plus i Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego, w celu opracowania dostępnych, przystępnych cenowo i wysokiej jakości usług oraz placówek opieki dla wszystkich grup wiekowych – od wczesnego dzieciństwa po opiekę długoterminową dla osób starszych i osób z niepełnosprawnościami; akcentuje potrzebę uwzględnienia terminu „wsparcie” obok terminu „opieka”, aby w pełni oddać różnorodność usług i perspektywę opartą na prawach, które nimi kierują;

80. z zadowoleniem przyjmuje zapowiedź Komisji dotyczącą kompleksowego europejskiego paktu na rzecz opieki, który ma zostać opublikowany w 2027 r., co przekształci europejską strategię w dziedzinie opieki w bardziej ambitne i spójne ramy;

81. wzywa Komisję do zaspokojenia potrzeb opiekunów formalnych i nieformalnych poprzez promowanie przystępnej cenowo i wysokiej jakości opieki nad dziećmi, pozaszkolnych programów edukacyjnych i usług opieki długoterminowej; podkreśla, że Komisja powinna uwzględnić zalecenia zawarte w przedmiotowym sprawozdaniu, między innymi, aby ułatwić uznawanie umiejętności i kwalifikacji, wspierać rozwój umiejętności, rozwój kariery i inwestycje w opiekę oraz poprawić warunki pracy i życia poprzez wykorzystanie funduszy UE do promowania sprawiedliwego zatrudnienia i wysokiej jakości opieki;

82. podkreśla, że większe inwestycje w opiekę zdrowotną i społeczną, w tym w wynagrodzenia i szkolenia pracowników, mają zasadnicze znaczenie dla poprawy rekrutacji i utrzymania pracowników w celu zapewnienia wysokiej jakości miejsc pracy, które zwiększają atrakcyjność pracy w sektorze opieki;

°

° °

83. zobowiązuje swoją przewodniczącą do przekazania niniejszej rezolucji Radzie i Komisji.