Európsky parlament
2024-2029

PRIJATÉ TEXTY

P10_TA(2026)0190

Napredovanie smerom k spoločnosti poskytujúcej starostlivosť: odstraňovanie rodových rozdielov v oblasti opatrovateľstva

Uznesenie Európskeho parlamentu z 21. mája 2026 o napredovaní smerom k spoločnosti poskytujúcej starostlivosť: odstraňovanie rodových rozdielov v oblasti opatrovateľstva (2025/2039(INI))

Európsky parlament,

– so zreteľom na Zmluvu o Európskej únii, a najmä na jej článok 2,

– so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie, najmä na jej články 8, 19, 153 a 157,

– so zreteľom na Dekádu pre zdravé starnutie OSN[1] pod vedením Svetovej zdravotníckej organizácie, a najmä na jej „podporné prvky“ týkajúce sa poskytovania integrovanej starostlivosti a prístupu k dlhodobej starostlivosti,

– so zreteľom na Európsky pilier sociálnych práv, a najmä na jeho zásady týkajúce sa rodovej rovnosti, rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, starostlivosti o deti a podpory detí, začlenenia osôb so zdravotným postihnutím, komunity spoločnej zodpovednosti a práva na dlhodobú starostlivosť, a na akčný plán Komisie na oživenie sociálneho hospodárstva a vytváranie pracovných miest,

– so zreteľom na oznámenie Komisie z 5. marca 2020 s názvom Únia rovnosti: stratégia pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025 (COM(2020)0152) a Vyhlásenie Komisie o zásadách pre rodovo rovnú spoločnosť,

– so zreteľom na oznámenie Komisie z 3. marca 2021 s názvom Únia rovnosti: Stratégia v oblasti práv osôb so zdravotným postihnutím na roky 2021 – 2030 (COM(2021)0101),

– so zreteľom na Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím a na jeho ratifikáciu Európskou úniou,

---

1 Svetová zdravotnícka organizácia, WHO‘s work on the UN Decade of Healthy Ageing (2021–2030).

– so zreteľom na oznámenie Komisie zo 7. septembra 2022 o európskej stratégii v oblasti starostlivosti (COM(2022)0440) a odporúčanie Rady z 8. decembra 2022 o vzdelávaní a starostlivosti v ranom detstve: barcelonské ciele do roku 2030[2] a odporúčanie Rady z 8. decembra 2022 týkajúce sa prístupu k cenovo dostupnej, vysokokvalitnej dlhodobej starostlivosti[3],

– so zreteľom na Akčný plán na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv, hlavné cieľové hodnoty do roku 2030 a sociálny prehľad EÚ,

– so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania[4],

– so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ[5] (smernica o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom),

– so zreteľom na svoje uznesenie z 21. januára 2021 o stratégii EÚ pre rodovú rovnosť[6],

– so zreteľom na svoje uznesenie z 5. júla 2022 smerom k spoločným európskym opatreniam v oblasti starostlivosti[7],

– so zreteľom na Európsky plán na boj proti rakovine (COM(2021)0044),

– so zreteľom na svoje uznesenie zo 16. februára 2022 o posilnení Európy v boji proti rakovine – smerom ku komplexnej a koordinovanej stratégii[8],

– so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2041 z 19. októbra 2022 o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii[9],

– so zreteľom na správu Maria Draghiho z 9. septembra 2024 o

---

2 Ú. v. EÚ C 484, 20.12.2022, s. 1.
3 Ú. v. EÚ C 476, 15.12.2022, s. 1.
4 Ú. v. EÚ L 204, 26.7.2006, s. 23, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj.
5 Ú. v. EÚ L 188, 12.7.2019, s. 79, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj.
6 Ú. v. EÚ C 456, 10.11.2021, s. 208.
7 Ú. v. EÚ C 47, 7.2.2023, s. 30.
8 Ú. v. EÚ C 342, 6.9.2022, s. 109.
9 Ú. v. EÚ L 275, 25.10.2022, s. 33, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj.

budúcnosti európskej konkurencieschopnosti,

– so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/970 z 10. mája 2023, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania[10] (smernica o transparentnosti odmeňovania),

– so zreteľom na návrh Komisie z 15. novembra 2023 na nariadenie Európskeho parlamentu a Rady, ktorým sa zriaďuje okruh talentov EÚ (COM(2023)0716),

– so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/2831 z 23. októbra 2024 o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy[11],

– so zreteľom na závery Rady z 3. decembra 2024 o zabezpečení rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a rodovej rovnosti pre všetky generácie v kontexte demografických výziev, ktoré schválila Rada pre zamestnanosť, sociálnu politiku, zdravie a spotrebiteľské záležitosti (EPSCO) na svojom zasadnutí 2. decembra 2024,

– so zreteľom na závery Rady zo 4. decembra 2024 o nedostatku pracovnej sily a zručností v EÚ: mobilizácia nevyužitého potenciálu pracovnej sily v Európskej únii, ktoré schválila Rada EPSCO na svojom zasadnutí 2. decembra 2024,

– so zreteľom na rámec opatrení na udržanie a nábor pracovníkov v sociálnych službách, ktorý prijal Európsky výbor pre odvetvový sociálny dialóg o sociálnych službách v júni 2025,

– so zreteľom na oznámenie Komisie z 20. marca 2024 s názvom Nedostatok pracovnej sily a zručností v EÚ: akčný plán (COM(2024)0131),

– so zreteľom na výročnú správu výboru Komisie pre sociálnu ochranu za rok 2024,

– so zreteľom na oznámenie Komisie z 5. marca 2025 s názvom Únia zručností (COM(2025)0090),

– so zreteľom na správu Komisie z roku 2025 o rodovej rovnosti v EÚ, a najmä na jej oddiel o rodových rozdieloch v oblasti opatrovateľstva,

– so zreteľom na správu Komisie z 8. mája 2018 o rozvoji zariadení

---

10 Ú. v. EÚ L 132, 17.5.2023, s. 21, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj.

11 Ú. v. EÚ L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj.

starostlivosti o malé deti na účely zvýšenia účasti žien na trhu práce, zabezpečenia rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom pracujúcich rodičov a zaistenia udržateľného a inkluzívneho rastu v Európe (Barcelonské ciele) (COM(2018)0273),

– so zreteľom na deviatu správu o hospodárskej, sociálnej a územnej súdržnosti uverejnenú v marci 2024,

– so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru s názvom Nový model starostlivosti o staršie osoby: ponaučenie z pandémie ochorenia COVID-19[12],

– so zreteľom na svoje uznesenie z 15. novembra 2018 o službách starostlivosti v EÚ na zlepšenie rodovej rovnosti[13],

– so zreteľom na svoje uznesenie z 10. marca 2022 o uplatňovaní hľadiska rodovej rovnosti v Európskom parlamente – výročná správa za rok 2020[14],

– so zreteľom na svoje uznesenie z 21. januára 2021 o rodovej perspektíve počas krízy spôsobenej ochorením COVID-19 a v období po kríze[15],

– so zreteľom na článok 55 rokovacieho poriadku,

– so zreteľom na spoločné rokovania Výboru pre zamestnanosť a sociálne veci a Výboru pre práva žien a rodovú rovnosť podľa článku 59 rokovacieho poriadku,

– so zreteľom na správu Výboru pre zamestnanosť a sociálne veci a Výboru pre práva žien a rodovú rovnosť (A10-0083/2026),

A. keďže rodová rovnosť je jednou zo základných hodnôt EÚ; keďže hľadisko rodovej rovnosti a prierezový prístup by sa mali uplatňovať a integrovať v rámci všetkých politík EÚ;

B. keďže v Akčnom pláne na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv sa stanovujú konkrétne iniciatívy na vykonávanie zásad, ktoré sú nevyhnutné na vybudovanie silnejšej sociálnej Európy pre spravodlivé transformácie a obnovu, vrátane zásady zameranej na dlhodobú starostlivosť;

C. keďže starostlivosť zahŕňa formálnu aj neformálnu starostlivosť; keďže pod pojmom „formálna starostlivosť“ sa rozumie opatrovateľská práca poskytovaná v rámci formálnych pracovných dohôd, zatiaľ čo pod pojmom „neformálna starostlivosť“ sa rozumie opatrovateľská práca poskytovaná v sociálnom prostredí jednotlivca,

---

12 Ú. v. EÚ C 194, 12.5.2022, s. 19.
13 Ú. v. EÚ C 363, 28.10.2020, s. 80.
14 Ú. v. EÚ C 347, 9.9.2022, s. 139.
15 Ú. v. EÚ C 456, 10.11.2021, s. 191.

ktorá je zvyčajne, hoci nie vždy, neplatená; keďže pojem „opatrovateľ“, ako sa všeobecne dohodlo, preto zahŕňa všetky formy „formálnej“ a „neformálnej“ starostlivosti; keďže opatrovateľská práca má mnoho podôb vrátane starostlivosti o deti, dlhodobej starostlivosti, zdravotnej starostlivosti a osobných služieb; keďže služby formálnej a neformálnej starostlivosti poskytujú prevažne ženy; keďže neformálni opatrovatelia poskytujú starostlivosť osobám s chronickými ochoreniami, zdravotným postihnutím, krehkým zdravím alebo inými dlhodobými potrebami v oblasti zdravia či starostlivosti mimo rámca formálnej starostlivosti;

D. keďže v spoločnosti poskytujúcej starostlivosť sa uznáva, že starostlivosť má zásadný význam pre fungovanie hospodárstiev a spoločností; keďže opatrovateľská práca by sa mala oceňovať a rovnako deliť medzi mužov a ženy, pričom by sa malo uznať najmä právo na starostlivosť stanovené v Európskom pilieri sociálnych práv; keďže poskytovanie cenovo dostupnej, kvalitnej dlhodobej starostlivosti zameranej na človeka je súčasťou základného práva na zdravie; keďže tento prístup založený na právach odráža prebiehajúci posun v poskytovaní starostlivosti smerom k službám, v rámci ktorých sa rešpektuje autonómia, dôstojnosť a začlenenie osôb, ktoré potrebujú starostlivosť, vo všetkých fázach života, najmä vzhľadom na to, ako starnutie obyvateľstva v súčasnosti ovplyvňuje spoločnosť; keďže sektor formálnej dlhodobej starostlivosti je stále založený na poskytovaní služieb ústavnej starostlivosti, zatiaľ čo domáca a komunitná starostlivosť skôr podporuje právo na nezávislosť osôb, ktoré potrebujú starostlivosť;

E. keďže 8 % osôb vo veku nad 65 rokov v EÚ, teda viac ako 7 miliónov osôb, dostáva neformálnu starostlivosť, pričom v prípade osôb vo veku nad 75 rokov ide o 11 %; keďže táto demografická transformácia, ktorou Európa prechádza, výrazne ovplyvní potreby starostlivosti a spôsob riadenia služieb starostlivosti; keďže neschopnosť riešiť tento problém rodovo citlivým prístupom môže oslabiť účasť žien na trhu práce, čím sa posilnia rodové nerovnosti a ohrozí kvalita života starších osôb, detí a rodín; keďže v kontexte starnúcich spoločností je nevyhnutné presadzovať prístup k starostlivosti založený na ľudských právach a zameraný na človeka, ktorým sa zaručí účasť všetkých; keďže v rámci politických zmien a demografických trendov sa čoraz viac uprednostňuje domáca starostlivosť o starších ľudí; keďže mnohé potreby starších ľudí a ľudí so zdravotným postihnutím môžu byť pokryté komunitnými službami, ako je osobná asistencia a finančná podpora na bývanie;

F. keďže vo vidieckych, vzdialených a ostrovných oblastiach a najvzdialenejších regiónoch chýba dostatočná či primeraná sociálna starostlivosť a podporné služby, čo môže posilniť hospodárske a sociálne výzvy, ktorým už možno čelia; keďže prístup k týmto službám v uvedených oblastiach je naďalej výzvou vzhľadom na ich ubúdajúce a starnúce obyvateľstvo a nedostatočnú prepojenosť a infraštruktúru; keďže to môže prispieť k nižšej atraktivite uvedených

oblastí ako miest na život a prácu; keďže sa to neúmerne dotýka žien, ktoré čelia ďalším ťažkostiam pri zosúlaďovaní pracovného a súkromného života; keďže uvedené oblasti čelia nedostatku všeobecných lekárov a špecializovanej a pohotovostnej starostlivosti, čo vedie k vzniku tzv. zdravotníckych púští; keďže zvýšenie dostupnosti kvalitnej sociálnej starostlivosti má potenciál zlepšiť kvalitu života a ekonomickú prosperitu ľudí žijúcich v týchto regiónoch; keďže subjekty sociálneho hospodárstva poskytujú základné, komunitné služby starostlivosti, ktoré zvyšujú začlenenie, cenovú dostupnosť a kvalitu starostlivosti, najmä v oblastiach s nedostatočnou starostlivosťou a vo vidieckych, vzdialených a ostrovných oblastiach a najvzdialenejších regiónoch, pričom reagujú na regionálne potreby;

G. keďže formálna aj neformálna starostlivosť sú často neviditeľné a sociálne a ekonomicky podhodnotené, pričom mzdy v sektore dlhodobej starostlivosti a iných sociálnych služieb sú o 21 % nižšie ako priemer EÚ[16]; keďže spoločenská pridaná hodnota formálnej a neformálnej starostlivosti sa často ťažko meria a osoby poskytujúce takúto starostlivosť nie sú primerane uznávané, oceňované ani podporované, v dôsledku čoho čelia ďalšiemu fyzickému a psychickému tlaku; keďže formálni a neformálni opatrovatelia majú zásadný význam pre udržateľnosť európskych systémov zdravotnej a sociálnej starostlivosti;

H. keďže veľkú časť ekonomických rodových rozdielov možno vysvetliť rodovými rozdielmi v poskytovaní starostlivosti a podhodnotením sektora profesionálnej starostlivosti, ktorý zamestnáva výrazne viac žien ako mužov;

I. keďže dobré pracovné podmienky v sektore starostlivosti zohrávajú kľúčovú úlohu pri poskytovaní kvalitných služieb starostlivosti;

J. keďže dosiahnuteľnosť, prístupnosť a cenová dostupnosť kvalitných zariadení starostlivosti o deti je kľúčová, aby sa ľuďom, najmä ženám s povinnosťami v oblasti starostlivosti, umožnilo zúčastňovať sa na trhu práce;

K. keďže odhadovaný čas venovaný neformálnej starostlivosti v Európe je 39 miliárd hodín ročne, čo zodpovedá ekonomickej hodnote približne 576 miliárd EUR, čo predstavuje približne 3,63 % európskeho hrubého domáceho produktu (HDP)[17]; keďže neformálna starostlivosť nie je dostatočne uznaná či potvrdená v jej rôznych formách, od každodennej pomoci pri osobnej starostlivosti až po príležitostnú pomoc pri domácich prácach; keďže ženy poskytujú

---

16 Eurofound, 2021.

17 Peña-Longobardo, L. M, Oliva-Moreno, J., „The Economic Value of Non-professional Care: A Europe-Wide Analysis“, *International Journal of Health Policy and Management*, 2022, 11(10); WHO Europe, Shining light on women’s contributions:celebrating their role in informal care, 2024.

takúto starostlivosť v nepomerne väčšej miere, čo prehlbuje rodové rozdiely a zároveň obmedzuje ich schopnosť vykonávať formálne zamestnanie, a to najmä v prípade mladších neformálnych opatrovateliek; keďže rozdiely v starostlivosti o deti sú naďalej jedným z najpálčivejších problémov, ktorému čelia noví rodičia v EÚ a ktorý postihuje najmä ženy, pretože odďaľuje ich návrat do práce;

L. keďže digitálne inovácie a využívanie digitálnych zdravotníckych nástrojov môžu výrazne zlepšiť kvalitu a dostupnosť, najmä vo vidieckych, vzdialených a ostrovných oblastiach a v najvzdialenejších regiónoch, a preto by sa mali aktívne presadzovať a podporovať; keďže rastúca úloha digitálnych platforiem v sektore starostlivosti má rodové dôsledky, keďže hrozí, že sa prehĺbia existujúce nerovnosti;

M. keďže ženy tvoria 88,2 % pracovnej sily v sektore formálnej starostlivosti[18], čo zdôrazňuje, že psychická a organizačná záťaž spojená so starostlivosťou a domácimi prácami je naďalej prevažne na ženách;

N. keďže ženy preberajú prevažnú väčšinu neformálnych opatrovateľských povinností, ktorých objem sa odhaduje na 80 %;

O. keďže to posilňuje pretrvávajúce súvisiace rodové rozdiely v celej EÚ a prispieva k prehlbovaniu rodových rozdielov v oblasti starostlivosti, čím sa obmedzuje schopnosť žien zúčastňovať sa na trhu práce a verejnom živote a dosiahnuť hospodársku nezávislosť; keďže pretrvávajúce rodové rozdiely vrátane 10 % rozdielu v zamestnanosti žien a mužov[19], 12 % rozdielu v odmeňovaní žien a mužov[20] a 25 % rozdielu v dôchodkoch žien a mužov[21], okrem iných faktorov, ako je čas strávený vykonávaním starostlivosti, stavajú ženy do zraniteľných pozícií; keďže napriek zvýšenému povedomiu o rodových rozdieloch v oblasti opatrovateľstva je skutočný kultúrny posun smerom k rovnakému rozdeleniu neplatenej opatrovateľskej práce stále vzdialený; keďže v rámci pretrvávajúcich rodových stereotypov sa očakáva, že starostlivosť budú vykonávať prevažne ženy a dievčatá, pričom tieto stereotypy sa ešte umocňujú online prostredníctvom sociálnych médií; keďže kultúrne zmeny, kampane na zvyšovanie informovanosti a vzdelávacie iniciatívy podporujúce zdieľané opatrovateľské povinnosti môžu ženám umožniť, aby sa rovnocenne podieľali na živote spoločnosti, a zabezpečiť, aby dievčatá mohli slobodne realizovať svoje ambície bez neprimeraných opatrovateľských povinností; keďže tieto rozdiely v oblasti starostlivosti si vyžadujú opatrenia na podporu účasti mužov v tomto sektore a spravodlivejšie rozdelenie povinností; keďže podľa indexu rodovej rovnosti 2024 Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť je

---

18 Európska komisia, európska stratégia v oblasti starostlivosti, 2022.
19 Európska komisia, The gender pay gap situation in the EU, 2024.
20 Európska komisia, The gender pay gap situation in the EU, 2023.
21 Európsky inštitút pre rodovú rovnosť, index rodovej rovnosti, 2025.

priemerné skóre EÚ v oblasti opatrovateľských činností 78,7 bodu, čo odráža pretrvávajúce rodové rozdiely v neplatených domácich prácach, starostlivosti o deti a dlhodobej starostlivosti[22]; keďže pracovná sila v oblasti formálnej starostlivosti v celej Európe starne a čelí výzvam v oblasti náboru a udržania pracovníkov;

P. keďže ženy v dôsledku toho strávia v porovnaní s mužmi počas svojho života o šesť rokov viac neplatenou starostlivosťou[23];

Q. keďže ženy zohrávajú kľúčovú úlohu v sektore starostlivosti a dokonca aj po vstupe na trh práce naďalej nesú hlavnú zodpovednosť za prácu v domácnosti a opatrovateľskú prácu; keďže sú potrebné prieskumy využívania času zamerané na meranie množstva času stráveného starostlivosťou a prácou v domácnosti; keďže povinnosti súvisiace so starostlivosťou bránia približne 7,7 milióna žien v prístupe na trh práce, v porovnaní len so 450 000 mužmi[24]; keďže niektoré ženy nemôžu vstúpiť na trh práce v plnom rozsahu pre záťaž vyplývajúcu z vykonávania neformálnych opatrovateľských povinností; keďže nerovnomerné rozdelenie neplatenej opatrovateľskej práce bráni ženám v prístupe k zamestnaniu na plný úväzok a negatívne prispieva k rozdielom v príjmoch žien a mužov[25], čo vedie k menšiemu počtu kariérnych príležitostí či dokonca prijímaniu ponúk pracovných miest pod úrovňou ich zručností, čo zasa vedie k strate príjmu a zhoršeniu rozdielov v dôchodkoch žien a mužov; keďže tieto škodlivé účinky úzko súvisia s intenzitou poskytovanej starostlivosti a trvaním opatrovateľských povinností; keďže obmedzené pracovné príležitosti obzvlášť postihujú osamelé matky z dôvodu opatrovateľských povinností; keďže osamelí rodičia tvoria 12,4 % domácností s deťmi v EÚ; keďže ženy majú s podielom 85 % nadmerné zastúpenie aj medzi rodinami s jedným rodičom[26]; keďže v EÚ je zamestnaná len polovica zo 42,8 milióna osôb so zdravotným postihnutím v produktívnom veku; keďže to postihuje najmä ženy so zdravotným postihnutím vzhľadom na to, že len 21 % z nich je zamestnaných na plný úväzok[27];

R. keďže dvojité zaťaženie starostlivosťou a prácou výrazne obmedzuje čas opatrovateľov na voľný čas a starostlivosť o seba, čo vystavuje neplatených opatrovateľov oveľa väčšiemu riziku (rodičovského) vyhorenia; keďže väčší prístup k službám starostlivosti v oblasti

---

22 Európsky inštitút pre rodovú rovnosť, 2024.
23 Population Reference Bureau, 2023.
24 Európsky inštitút pre rodovú rovnosť, Gender inequalities in care and pay in the EU.
25 Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (Eurofound), *European Quality of Life Survey 2016 – Quality of life, quality of public services, and quality of society*, Úrad pre publikácie Európskej únie, Luxemburg, 2018.
26 Zdroj je Eurostat, 2023: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Young_people_-_family_and_society&etrans=sk.
27 Index rodovej rovnosti 2024.

reprodukčného zdravia a službám umelého prerušenia tehotenstva môže rodičom pomôcť pri plánovaní rodiny a znížiť stres vyplývajúci z neočakávaného tehotenstva;

S. keďže smernica o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom nebola v plnom rozsahu vykonaná vo viacerých členských štátoch; keďže jej ustanovenie o práve opatrovateľov na dovolenku v trvaní piatich pracovných dní ročne nepostačuje na poskytovanie primeranej starostlivosti ani na organizovanie formálnej starostlivosti a nevzťahujú sa naň rovnaké záruky týkajúce sa odmeňovania a podpory príjmu ako na iné druhy rodinnej dovolenky;

T. keďže oznámenie, že Komisia posúdi vykonávanie smernice o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom do roku 2028, je vítané;

U. keďže prístup k cenovo dostupným a kvalitným službám formálnej starostlivosti má zásadný význam pre zabezpečenie toho, aby bolo poskytovanie starostlivosti skutočnou voľbou, pre podporu opatrovateľov a zníženie intenzity starostlivosti a zmiernenie zaťaženia opatrovateľov, pričom sa zdôrazňuje, že takéto služby môžu pomôcť zvýšiť účasť žien na trhu práce, viesť k lepšej rodovej rovnosti a rozmanitosti pracovnej sily, podporiť hospodársku nezávislosť a znížiť závislosť od sociálnej ochrany, čo povedie k udržateľnejšiemu hospodárskemu rastu;

V. keďže podľa údajov nadácie Eurofound[28] je u pracovníkov v oblasti starostlivosti vyššie riziko vzniku problémov s duševným zdravím z dôvodu vysokej emocionálnej náročnosti práce a vystavenia nežiaducemu sociálnemu správaniu v práci;

W. keďže z týchto údajov takisto vyplýva, že sociálna izolácia je jednou z najvýznamnejších výziev, ktorým čelia neformálni opatrovatelia, pričom tí, ktorí majú intenzívne alebo viacnásobné opatrovateľské povinnosti, čelia vyššiemu riziku chudoby, sociálneho vylúčenia, osamelosti a problémom s duševným a fyzickým zdravím; keďže neformálne opatrovateľské povinnosti tiež môžu brániť prístupu opatrovateľov k službám zdravotnej starostlivosti;

X. keďže starostlivosť o člena rodiny s invalidizujúcou chorobou, ako sú okrem iného rakovina či poruchy pamäti, predstavuje pre neformálnych opatrovateľov neúmernú fyzickú a psychickú záťaž, ktorá sa často zvyšuje na konci života pacienta[29];

Y. keďže sektor starostlivosti je v EÚ a jej členských štátoch naďalej nedoceňovaný, podhodnotený a nedostatočne financovaný, čo vedie k pretrvávajúcemu nedostatku zamestnancov, hoci tento sektor má

---

28 Eurofound, *Unpaid care in the EU*, Úrad pre publikácie Európskej únie, Luxemburg, 2025.

29 Európsky inštitút pre rodovú rovnosť, Gender Equality Index 2019:Work-life balance.

podľa odhadov potenciál vytvoriť 8 miliónov ďalších pracovných miest[30]; keďže verejné investície do služieb starostlivosti pozitívne prispievajú k rodovej rovnosti a odstraňovaniu rozdielov v zamestnanosti; keďže subjekty sociálneho hospodárstva prispievajú k zlepšeniu pracovných podmienok v sektore starostlivosti vďaka spôsobom participatívneho riadenia, ktoré sú pre ne charakteristické;

Z. keďže pre sektor starostlivosti je ťažké prilákať mladých pracovníkov[31];

AA. keďže nedostatočné investície do služieb starostlivosti neúmerne postihujú ženy a dievčatá, ktoré nesú väčšinu neplatených opatrovateľských povinností; keďže stanovenie noriem kvality pre služby starostlivosti by priamo zlepšilo ekonomickú nezávislosť žien a rovnosť príležitostí dievčat vo vzdelávaní a v zamestnaní a zabezpečilo by, aby sa normy starostlivosti používali ako nástroj rodovej rovnosti pre ženy a dievčatá;

AB. keďže ženy z krajín mimo EÚ tvoria významnú časť tejto pracovnej sily a často čelia nespravodlivým pracovným podmienkam;

AC. keďže mnohí opatrovatelia a pracovníci v domácnosti v Európe sú migrantky, ktoré čelia veľmi neistej situácii a zažívajú prierezovú diskrimináciu z dôvodu svojej štátnej príslušnosti, rasy alebo etnického pôvodu, pohlavia, sociálno-ekonomického postavenia a pobytového statusu; keďže tieto migrantky vyvažujú nedostatok verejnej a cenovo dostupnej starostlivosti v EÚ a nezaobchádza sa s nimi rovnako, pokiaľ ide o ich sociálne práva a prístup k dôstojným pracovným podmienkam;

AD. keďže úspešné vykonávanie európskej stratégie v oblasti starostlivosti si vyžaduje monitorovanie, transparentnosť a súčinnosť medzi financovaním, výskumom a politikami EÚ a členských štátov za konzultácie s príslušnými organizáciami, ktoré zastupujú formálnych aj neformálnych opatrovateľov;

AE. keďže poskytovanie kvalitnej starostlivosti závisí od existencie dostatočne veľkej a dobre vyškolenej pracovnej sily v sektore starostlivosti s dôstojnými pracovnými podmienkami a príjmom; keďže investície do kvalitného odborného vzdelávania, odbornej prípravy a možností zvyšovania kvalifikácie pracovníkov v oblasti starostlivosti, ako aj primerané uznávanie zručností sú nevyhnutné na profesionalizáciu tohto sektora;

AF. keďže zavedenie európskej dohody o starostlivosti, minimálnych miezd a prístupu ku kvalitným, bezplatným verejným službám by prispelo k zníženiu chudoby a odstráneniu rozdielov v oblasti

---

30 Akčný plán na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv, 2023.

31 Výskumná štúdia nadácie Eurofound, *Measures to tackle labour shortages: Lessons for future policy*, 2023.

starostlivosti, rozdielov v odmeňovaní žien a mužov a rozdielov v dôchodkoch žien a mužov;

AG. keďže rozčlenené údaje a ukazovatele kvality by mohli zlepšiť monitorovanie starostlivosti; keďže „skrytá starostlivosť“ znamená, že mnoho neformálnych opatrovateľov nie je identifikovaných prostredníctvom prieskumov a údaje o mladých opatrovateľoch (vo veku do 18 rokov) sú obzvlášť nedostatočné; keďže podľa odhadov takmer štvrtina ľudí vo veku 15 až 17 rokov v EÚ poskytuje neplatenú starostlivosť o deti a 8 % až 24 % je zapojených do dlhodobej starostlivosti; keďže medzi mladými opatrovateľmi sú nadmerne zastúpené ženy a dievčatá[32];

AH. keďže v stratégii pre rodovú rovnosť na roky 2026 – 2030, ktorá bola uverejnená 5. marca 2026, sa uvádza, že európska stratégia v oblasti starostlivosti sa rozvinie do európskej dohody o starostlivosti, ktorá sa má predložiť v roku 2027;

Starostlivosť v číslach

1. zdôrazňuje, že približne 6,2 milióna ľudí v EÚ[33] je zamestnaných ako formálni opatrovatelia, zatiaľ čo viac ako 53 miliónov ľudí[34] poskytuje neformálnu, často neplatenú opatrovateľskú prácu vo svojom sociálnom prostredí, napríklad pre chorých alebo starších rodinných príslušníkov alebo rodinných príslušníkov so zdravotným postihnutím; konštatuje, že neformálna starostlivosť predstavuje 30 % až 85 % všetkej opatrovateľskej práce[35];

2. zdôrazňuje, že formálna opatrovateľská práca sa často neuznáva, vyznačuje sa neistými pracovnými podmienkami a fyzickou a emocionálnou záťažou, pričom mzdy v oblasti dlhodobej starostlivosti a iných sociálnych služieb sú o 21 % nižšie ako priemerné mzdy[36] a ženy zarábajú v priemere o 20 % menej ako muži[37]; zdôrazňuje, že približne 60 % neformálnej opatrovateľskej práce vykonávajú ženy[38]; konštatuje, že približne 32 miliónov žien poskytuje neformálnu starostlivosť každý týždeň[39] a vykonáva v priemere 17 hodín neplatenej práce týždenne;

3. konštatuje, že hospodárska hodnota neformálnej práce v domácnosti

---

32 Eurofound, *Unpaid care in the EU*, Úrad pre publikácie Európskej únie, Luxemburg, 2025.
33 Európske stredisko pre rozvoj odborného vzdelávania, 2023.
34 Eurofound, Unpaid care in the EU.
35 Európska komisia, správa o dlhodobej starostlivosti, 2021.
36 Eurofound, Wages in long-term care and other social services 21% below average.
37 WHO, Shining light on women’s contributions:celebrating their role in informal care.
38 Eurocarers, 2021.
39 WHO, Shining light on women’s contributions:celebrating their role in informal care.

a opatrovateľskej práce predstavuje 10 % až 39 % HDP na celom svete[40];

4. konštatuje, že nerovnomerné rozdelenie neformálnej opatrovateľskej práce odráža nerovnomerné rozdelenie platenej práce; konštatuje, že v EÚ je 44 % žien zamestnaných na plný úväzok v porovnaní s 58 % mužov[41];

5. zdôrazňuje, že toto nerovnomerné rozdelenie opatrovateľských povinností medzi mužmi a ženami – rodové rozdiely v oblasti starostlivosti – má dôsledky na rozdiely v odmeňovaní a dôchodkoch žien a mužov; v tejto súvislosti zdôrazňuje, že rozdiel v odmeňovaní žien a mužov v EÚ sa v roku 2024 odhadoval na 38 %[42]; konštatuje, že rozdiel v dôchodkoch žien a mužov u osôb vo veku 65 rokov a viac bol v EÚ v roku 2025 25 %[43];

6. zdôrazňuje, že ženy tvoria 76 % zo 49 miliónov osôb poskytujúcich formálnu starostlivosť v EÚ, rovnako ako 93 % pracovnej sily v oblasti starostlivosti o deti a pedagogickej pomoci[44], 86 % pracovnej sily v oblasti osobnej starostlivosti v zdravotníckych službách a v domácnosti a 95 % pracovníkov v domácnosti[45];

7. poznamenáva, že je dôležité uznať a rozvíjať sektor osobných služieb a služieb pre domácnosť ako kľúčový sektor, pretože zahŕňa všetky opatrovateľské práce v domácnostiach, ako je priama starostlivosť (starostlivosť o deti, dlhodobá starostlivosť, starostlivosť o starších ľudí v domácnosti a ľudí so zdravotným postihnutím) a nepriama starostlivosť (varenie, žehlenie, upratovanie, záhradnícke práce, doučovacie kurzy); zdôrazňuje, že treba uznať a podporovať pracovníkov v oblasti osobných služieb a služieb pre domácnosť a investovať do nich; konštatuje, že tieto služby „podporujú pohodu jednotlivcov a rodín doma vrátane starostlivosti o deti, dlhodobej starostlivosti o staršie osoby a osoby so zdravotným postihnutím, upratovania, opráv v domácnosti, tútorstva, záhradníckych prác a

---

40 OSN Ženy, Redistribute unpaid work, 2021.

41 Európsky inštitút pre rodovú rovnosť: V EÚ dosahuje miera zamestnanosti v ekvivalente plného pracovného času u žien 44 % a u mužov 59 %. *** Mierou zamestnanosti v ekvivalente plného pracovného času sa pracovný čas meria porovnateľne, aj keď ľudia môžu pracovať rôzny počet hodín týždenne.

42 Európsky parlament, Addressing the gender care gap: Potential European added value.

43 Európsky inštitút pre rodovú rovnosť, Gender Equality Index.

44 Eurostat, Childcare workers and teachers' aides in the EU in 2020.

45 European Policy Center, štúdia s názvom *Gender Equality: Who cares? Do you?* 2022.

IKT podpory“[46]; zdôrazňuje, že v EÚ je približne 6,8 milióna[47] nedeklarovaných pracovníkov, ktorí poskytujú starostlivosť (2,1 milióna) alebo sú priamo zamestnaní v domácnosti (4,7 milióna), z čoho 90 % tvoria ženy, väčšinou stredného veku a štátne príslušníčky tretích krajín, ktoré sú často podzamestnané[48]; pripomína, že počet nedeklarovaných pracovníkov v sektore osobných služieb a služieb pre domácnosť sa odhaduje na 9,2 milióna ľudí[49];

8. poznamenáva, že zo zistení nadácie Eurofound vyplýva, že pokiaľ ide o dlhodobú starostlivosť, tak u žien, ako aj u mužov je v priebehu času badateľný posun smerom k vyššej intenzite starostlivosti, pričom v roku 2024 bude v porovnaní s rokom 2014 narastať podiel neplatených opatrovateľov, ktorí budú vykazovať viac ako 20 hodín starostlivosti týždenne; konštatuje, že tento trend je zrejmý najmä v kategórii s najvyššou intenzitou starostlivosti (51 a viac hodín týždenne), ktorá vykazuje výrazný nárast u oboch pohlaví; zdôrazňuje, že ženy vo všetkých obdobiach dôsledne uvádzajú vyššiu úroveň intenzity starostlivosti v porovnaní s mužmi, čo odráža ich neúmerné zapojenie do neplatenej starostlivosti;

9. konštatuje, že neprimerané systémy starostlivosti patria medzi hlavné prekážky odstraňovania rodových rozdielov na trhoch práce na celom svete[50]; zdôrazňuje potrebu riešiť pracovné podmienky tak, aby bolo zamestnanie na plný úväzok zlučiteľné so starostlivosťou, a to prostredníctvom modelov pružného pracovného času alebo iných typov organizácie práce, ako aj dostupnosti a prístupnosti kvalitných služieb starostlivosti, a aby podporovali pracovné prostredie, ktoré podporuje otcovskú dovolenku a rovnomerné rozdelenie úloh starostlivosti v rámci párov; v tejto súvislosti zdôrazňuje okrem iného úlohu zamestnávateľov;

10. zdôrazňuje, že treba odstrániť rozdiely v zamestnanosti žien a mužov riešením diskriminácie v zamestnaní a budovaním pracovísk ústretových voči rodinám, vykonávať stratégie, ktoré posilňujú

---

46 Európsky orgán práce, 2021.

47 Eurofound, Undeclared care work in the EU: Policy approaches to a complex socioeconomic challenge, podľa najnovších odhadov poskytuje v celej EÚ starostlivosť alebo služby v domácnosti 6,8 milióna nedeklarovaných pracovníkov, pričom 2,1 milióna konkrétne v sektore starostlivosti.

48 Eurofound, Undeclared care work in the EU: Policy approaches to a complex socioeconomic challenge.

49 Eurofound, Undeclared care work in the EU: Policy approaches to a complex socioeconomic challenge. Strana 7: Podľa najnovších odhadov poskytuje v celej EÚ starostlivosť alebo služby v domácnosti 6,8 milióna nedeklarovaných pracovníkov, pričom 2,1 milióna konkrétne v sektore starostlivosti a 4,7 milióna je zamestnaných priamo v domácnosti. V širšom vymedzení dosahuje odhadovaný počet nedeklarovaných pracovníkov v sektore osobných služieb a služieb pre domácnosť 9,2 milióna osôb.

50 Svetové ekonomické fórum, *Global Gender Gap Report*, 2023.

pružné formy organizácie práce a iné opatrenia, a znížiť prekážky, ktoré bránia otcom čerpať rodičovskú, otcovskú alebo opatrovateľskú dovolenku, a zároveň aktívne podporovať kultúru rovnakého zastúpenia žien; zdôrazňuje, že to musí byť sprevádzané sociálnou a kultúrnou destigmatizáciou formálnej starostlivosti, najmä starostlivosti o deti;

11. zdôrazňuje, že na odstránenie rodových rozdielov v oblasti starostlivosti je potrebné súčasne riešiť kultúrne prekážky a tradičné rodové úlohy v rôznych oblastiach života;

12. konštatuje, že verejné výdavky na dlhodobú starostlivosť sa do roku 2050 pravdepodobne zvýšia na 1,7 % HDP z 0,8 % HDP v roku 2022[51]; zdôrazňuje, že sa musí zabezpečiť primerané a udržateľné financovanie[52];

13. zdôrazňuje, že do roku 2070 bude takmer 30 % obyvateľstva EÚ vo veku najmenej 65 rokov[53], čo spolu s ďalšími faktormi, ako je vyššia dĺžka života a narastajúce potreby v oblasti starostlivosti osôb so zdravotným postihnutím, môže viesť k zvýšenému dopytu po službách starostlivosti, ktoré vytvárajú značný tlak na systémy zdravotnej a sociálnej starostlivosti, pričom sa očakáva, že počet ľudí, ktorí budú potrebovať dlhodobú starostlivosť, sa zvýši z 30,8 milióna v roku 2019 na 38,1 milióna v roku 2050[54]; konštatuje, že súčasné potreby sú už teraz výzvou, keďže jedna z piatich osôb, ktoré potrebujú dlhodobú starostlivosť, nemá k takýmto službám prístup z dôvodu obmedzenej cenovej dostupnosti[55];

Smerom k spoločnosti poskytujúcej starostlivosť

14. domnieva sa, že spoločnosť poskytujúca starostlivosť uznáva ústrednú úlohu formálnej aj neformálnej starostlivosti v každej fáze života a začleňuje ju do svojich politík, pričom rieši všetky druhy starostlivosti, ktoré väčšinou vykonávajú ženy, vrátane vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve a dlhodobej starostlivosti;

15. zdôrazňuje, že prístup k starostlivosti je základným právom; zdôrazňuje, že investície do kvalitných služieb starostlivosti sú

---

51 Pracovný dokument útvarov Komisie zo 7. septembra 2022 pripojený k návrhu Komisie na odporúčanie Rady týkajúce sa prístupu k cenovo dostupnej, vysokokvalitnej dlhodobej starostlivosti (SWD(2022)0441).

52 Pracovný dokument útvarov Komisie zo 7. septembra 2022 pripojený k návrhu Komisie na odporúčanie Rady týkajúce sa prístupu k cenovo dostupnej, vysokokvalitnej dlhodobej starostlivosti (SWD(2022)0441).

53 Európska komisia, Správa o starnutí obyvateľstva, 2021.

54 Európska komisia, Správa o starnutí obyvateľstva, 2021.

55 Európsky parlament, Addressing the gender care gap:Potential European added value, s. 6, 2025, „podľa odhadov jedna z piatich osôb (19 %), ktoré potrebujú dlhodobú starostlivosť, nemá k takýmto službám prístup. Hlavným dôvodom u mužov aj žien bola cenová dostupnosť.“

nevyhnutné na zabezpečenie rovnakého prístupu; zdôrazňuje, že pretrvávajúce prekážky v prístupe k starostlivosti sú neoddeliteľne spojené s nedostatočnými investíciami do dlhodobej starostlivosti; konštatuje, že ženy a dievčatá vo vidieckych, vzdialených a najvzdialenejších regiónoch vrátane ostrovov čelia vyššiemu riziku chudoby v oblasti starostlivosti a nedostatočného prístupu k službám; vyzýva na prispôsobené opatrenia, ako sú mobilné služby starostlivosti o deti a starších ľudí, digitálne riešenia a stimuly pre pracovníkov v oblasti starostlivosti, aby zostali v týchto oblastiach alebo sa do nich vrátili;

16. domnieva sa, že opatrovateľské povinnosti by nemali neúmerne prináležať ženám a že členské štáty by mali presadzovať rovnakú účasť mužov a žien na starostlivosti o deti a starších ľudí, dlhodobej starostlivosti a starostlivosti o rodinných príslušníkov so zdravotným postihnutím, ako aj na všetkých ostatných neformálnych opatrovateľských povinnostiach;

17. podporuje rodovú rovnosť pri opatrovateľských povinnostiach podporou rovnakého rozdelenia povinností v oblasti starostlivosti, zabezpečením prístupu ku kvalitným, cenovo dostupným a prístupným službám starostlivosti, poskytnutím rodičovskej dovolenky a rovnakého odmeňovania, ponukou flexibilných foriem organizácie práce a zaručením spravodlivých pracovných podmienok s podporou na pracovisku, systémami náboru zamestnancov a opatreniami na podporu opatrovateľskej práce v domácnosti;

18. požaduje kampane na zvyšovanie informovanosti zamerané na mužov a nabádajúce mužov, aby prevzali rovnaký podiel opatrovateľských povinností, čím sa umožní väčšia účasť žien na trhu práce, pričom sa zohľadní vplyv sociálnych médií a posilní boj proti rodovým stereotypom, spolu so vzdelávacími iniciatívami a inými opatreniami, ako je podpora kultúr na pracovisku, ktoré oceňujú a podporujú túto paritu v oblasti starostlivosti; vyzýva na spustenie celoeurópskych kampaní na zvyšovanie informovanosti, v rámci ktorých sa prehodnocuje opatrovateľská práca a spochybňujú sa tradičné rodové stereotypy;

19. zdôrazňuje preto potrebu starostlivosti o deti, ktorá spĺňa potreby rodičov v oblasti starostlivosti počas dovoleniek a pracovného času; zdôrazňuje význam rozvoja cenovo dostupného, prístupného a kvalitného vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve, aby sa uľahčil návrat rodičov, najmä žien, do práce; zdôrazňuje, že rozdiely v starostlivosti o deti – keď rodiny už použili svoju dovolenku na starostlivosť o deti, ale ešte nemajú úplný prístup k starostlivosti o deti[56] – zostávajú jednou z najnaliehavejších výziev pre rodičov v celej Európe; konštatuje, že rodiny si v zložitej otázke starostlivosti o deti musia poradiť bez primeranej podpory, pričom často čelia

---

56 The European Observatory On Family Policy, Childcare Gap In The European Union:A 2025 Overview.

ťažkým rozhodnutiam v oblasti práce, financií a opatrovateľských povinností;

20. uznáva význam a spoločenskú hodnotu medzigeneračných príspevkov k starostlivosti, ako sú príspevky starých rodičov, ktorí sa pravidelne starajú o svoje vnúčatá, čo umožňuje rodičom, najmä matkám, vykonávať zamestnanie na plný úväzok;

21. zdôrazňuje význam riadneho vykonávania účinných opatrení a politík vrátane smernice o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom, pokiaľ ide o zabezpečenie skutočnej rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom; vyzýva Komisiu, aby pozorne monitorovala vykonávanie tejto smernice, a zdôrazňuje potrebu odstrániť rozdiely v odmeňovaní a dôchodkoch žien a mužov presadzovaním existujúcich právnych rámcov a zabezpečením ich účinnosti;

22. vyzýva členské štáty, aby šli nad rámec minimálneho počtu piatich dní opatrovateľskej dovolenky ročne stanoveného v smernici o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom a aby zabezpečili, že táto dovolenka bude primerane platená, aby bola realisticky dostupná pre všetkých opatrovateľov;

23. zdôrazňuje, že cielené opatrenia na uľahčenie pružných pracovných podmienok ústretových voči rodine vrátane práce na diaľku, pružného pracovného času, opatrovateľskej dovolenky a možností práce na čiastočný úväzok majú zásadný význam pre to, aby ženy a muži mohli lepšie zosúladiť svoj pracovný a súkromný život, ako aj stimuly a osobitné opatrenia v politikách rodičovskej dovolenky; zdôrazňuje význam spravodlivého rozdelenia rodičovskej dovolenky medzi rodičmi a jeho vplyv na podporu rodovo rovnej spoločnosti;

24. zdôrazňuje, že opatrovatelia poskytujú životne dôležitú podporu; zdôrazňuje, že v rámci všetkej podpory zameranej na opatrovateľov sa musia uznávať ich práva ako opatrovateľov a musí sa zabezpečiť psychologická podpora, respitné služby, služby zdravotnej starostlivosti a flexibilné formy organizácie práce (dovolenka, pracovný čas, práca na diaľku) bez straty mzdy alebo nárokov, aby bolo možné zladiť opatrovateľské povinnosti a zamestnanie; vyzýva Komisiu a členské štáty, aby pri poskytovaní starostlivosti podporovali prístupy zohľadňujúce traumu a podporujúce duševné zdravie a zároveň uznávali psychosociálne riziká pre pracovníkov aj príjemcov; zdôrazňuje, že tieto opatrenia musia sprevádzať spravodlivé mzdy a sociálna ochrana opatrovateľov s cieľom zaručiť kvalitné zamestnanie a prispôsobenú podporu pre opatrovateľov, ktorých kariéra bola prerušená povinnosťami v oblasti zdravotnej starostlivosti, aby sa uľahčila ich reintegrácia, finančná nezávislosť a kvalita života;

25. domnieva sa, že je dôležité, aby všetky tieto opatrenia mali za cieľ podporiť rodiny a opatrovateľov, presadzovať zamestnanosť žien a

odstrániť rodové rozdiely v oblasti starostlivosti, rovnako ako opatrenia stanovené v rámci európskej stratégie v oblasti starostlivosti; zdôrazňuje, že osobitné uznanie by sa malo poskytnúť rodičom detí so zdravotným postihnutím, ktorí čelia viacnásobným prekážkam v účasti na trhu práce a vo finančnej nezávislosti v dôsledku ich dlhodobých opatrovateľských povinností; zdôrazňuje, že to isté platí pre opatrovateľov príbuzných so zdravotným postihnutím a chronickými chorobami; zdôrazňuje, že starostlivosť o príbuzného s dlhodobým ochorením môže byť dlhotrvajúcou, intenzívnou a emocionálne náročnou skúsenosťou, ktorá značne zaťažuje neformálnych opatrovateľov; zdôrazňuje, že v takýchto prípadoch je potrebná podpora zo strany zdravotníckych pracovníkov; poukazuje na význam rozvoja politík, ktoré by zároveň posilnili sektor starostlivosti, zabezpečili prístup ku kvalitným komunitným službám starostlivosti a podporovali rovnaké odmeňovanie v záujme (re)integrácie neformálnych opatrovateľov, najmä žien, na trh práce;

26. domnieva sa, že osobitná pozornosť by sa mala venovať sektoru starostlivosti v kontexte viacročného finančného rámca na roky 2028 – 2034; zdôrazňuje, že zabezpečenie dostatočných finančných prostriedkov v tejto oblasti je potrebné na podporu vykonávania európskej stratégie v oblasti starostlivosti a Európskeho piliera sociálnych práv;

27. zdôrazňuje, že spoločnosť poskytujúca starostlivosť integruje rôzne modely starostlivosti, ako sú tie, ktoré poskytujú verejní alebo súkromní poskytovatelia, samostatne zárobkovo činní opatrovatelia alebo opatrovatelia priamo zamestnaní v domácnostiach, a podporuje deinštitucionalizáciu starostlivosti prostredníctvom služieb v domácnosti alebo komunitných služieb; zdôrazňuje komunitný a medzigeneračný prístup k starostlivosti, ktoré podporujú solidaritu, znižujú sociálnu izoláciu a posilňujú odolnosť rodín a susedstiev; zdôrazňuje, že je tiež dôležité zachovať právo na výber modelu starostlivosti s cieľom zachovať dôstojnosť opatrovateľov aj osôb, ktoré potrebujú starostlivosť, ako aj ich autonómiu, nezávislosť, pohodu a začlenenie do komunity, pričom sa zohľadnia potreby a ambície príjemcov starostlivosti a zabezpečí sa ochrana pred rodovo motivovaným násilím v prostredí starostlivosti vrátane primeranej a personalizovanej podpory pre neformálnych opatrovateľov; uznáva, že sektor formálnej dlhodobej starostlivosti sa stále spolieha najmä na ústavnú starostlivosť, zatiaľ čo domáca a komunitná starostlivosť lepšie podporuje právo ľudí, ktorí potrebujú starostlivosť, na nezávislý život; konštatuje, že je naliehavo potrebné uprednostniť prístup zameraný na človeka a založený na právach, ktorý umožní ľuďom získať starostlivosť doma a plne sa zapojiť do spoločnosti;

28. zdôrazňuje, že cielené programy na získavanie zručností, zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu a podpora (re)integrácie na trhu práce bez akejkoľvek formy diskriminácie žien, ktoré prerušili kariéru z dôvodu opatrovateľských povinností a povinností v domácnosti, sú nevyhnutné na podporu ich kontinuálneho

profesijného rozvoja a rovnakých príležitostí na trhu práce; okrem toho zdôrazňuje, že tieto ženy majú cenné prenosné zručnosti pre ďalšie zamestnanie alebo podnikanie v tomto sektore; vyzýva na osobitné programy a podporu s cieľom uznať tieto zručnosti prostredníctvom odbornej prípravy, systémov certifikácie či podpory zakladania podnikov, čím sa uľahčí ich reintegrácia na trh práce ako jednotlivcov s cennými životnými skúsenosťami, ako sú podnikateľky a tvorkyne pracovných miest; zdôrazňuje, že je potrebné, aby táto odborná príprava bola prístupná, primerane financovaná a prepojená s kvalitnými pracovnými príležitosťami;

Starostlivosť ako ústredný prvok hospodárstva

29. domnieva sa, že ekonomika starostlivosti zahŕňa opatrovateľskú prácu, ktorú zabezpečuje verejný a súkromný sektor vrátane malých a stredných podnikov, organizácie občianskej spoločnosti a akékoľvek iné organizácie, sociálne a solidárne hospodárstvo a domácnosti vrátane poskytovateľov a príjemcov starostlivosti, ako aj zamestnávatelia a inštitúcie ponúkajúce služby starostlivosti[57]; zdôrazňuje, že ekonomika starostlivosti musí byť uznaná ako verejný statok a pilier sociálnej konvergencie smerom nahor, ktoré sú podporované stabilnými investíciami a vytváraním kvalitných pracovných miest;

30. zdôrazňuje potrebu posilniť služby dlhodobej starostlivosti, najmä domácu a komunitnú starostlivosť, a vývoj automatizovanej digitálnej technológie monitorovania zdravia;

31. uznáva, že ženy-podnikateľky v sektore starostlivosti čelia systémovým prekážkam v prístupe k úverom a investíciám; vyzýva Komisiu a členské štáty, aby vypracovali špecializované podporné programy pre podnikanie žien v sektore starostlivosti vrátane osobitných záručných fondov, programov mentoringu zameraných na ženy a preferenčných kritérií v EÚ; vyzýva na predkladanie návrhov na podniky vedené ženami, ktoré inovujú v oblasti ekonomiky starostlivosti;

32. zdôrazňuje, že v ekonomike starostlivosti sa uznáva, že opatrovateľská práca má zásadný význam pre odolnosť Európy, keďže prispieva 11 % k HDP EÚ a zamestnáva viac ako 6 miliónov ľudí, z ktorých väčšinu tvoria ženy[58], s potenciálom vytvoriť 8 miliónov nových pracovných miest[59], a uznáva neoceniteľný hospodársky prínos neformálnych opatrovateľov; konštatuje, že ekonomické náklady spojené s rodovými rozdielmi v oblasti starostlivosti by mohli

---

57 Medzinárodná organizácia práce, https://www.ilo.org/topics-and-sectors/care-economy.

58 Európske stredisko pre rozvoj odborného vzdelávania, *Care workers: skills opportunities and challenges (2023 update)*, https://www.cedefop.europa.eu/en/data-insights/care-workers-skills-opportunities-and-challenges-2023-update.

59 Akčný plán na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv, 2021.

dosiahnuť približne 147 až 220 miliárd EUR ročne, pričom výskum zároveň dokazuje, že investície do sektora formálnej starostlivosti by mohli priniesť pozitívnu ekonomickú návratnosť, a to najmenej 4 EUR na každé 1 EUR investované do starostlivosti o deti alebo dlhodobej starostlivosti[60];

33. zdôrazňuje potenciál zamestnanosti a hospodárskeho rastu, ktorý predstavuje sektor profesionálnej starostlivosti, a to, že investície do starostlivosti umožňujú neformálnym opatrovateľom lepšie sa začleniť do trhu práce;

34. nabáda členské štáty, aby vypracovali miestne a regionálne stratégie starostlivosti a cielené opatrenia v záujme kvalitných a udržateľných pracovných miest vo vidieckych a vzdialených oblastiach a v najvzdialenejších regiónoch, čím by sa posilnila územná súdržnosť a znížili nerovnosti na trhu práce; domnieva sa, že práve v týchto oblastiach by sa finančné nástroje EÚ mohli využiť na podporu vytvárania nových kvalitných pracovných miest v sektore starostlivosti, čím by sa riešil jav vyľudňovania v niektorých oblastiach a nedostatok pracovných síl; vyzýva Komisiu a členské štáty, aby posilnili podporu neziskových podnikov a organizácií sociálneho hospodárstva; nabáda členské štáty, aby uľahčili prístup k financovaniu a lepšie zviditeľnili subjekty sociálneho hospodárstva, ako sa zdôrazňuje v akčnom pláne sociálneho hospodárstva na rok 2021;

35. zdôrazňuje význam podnikov sociálneho hospodárstva a družstiev pri poskytovaní služieb starostlivosti v oblastiach alebo pre populáciu, ktorým tradiční verejní alebo súkromní poskytovatelia neposkytujú dostatočné služby, najmä ak sú ziskové motívy nízke;

36. konštatuje, že rozpočtovanie musí zabezpečiť primerané investície do starostlivosti a monitorovať rodové účinky opatrení alebo ich nedostatok;

37. zdôrazňuje, že je potrebné zabezpečiť účasť opatrovateľov a ich zástupcov vo všetkých fázach tvorby politík vrátane navrhovania, vykonávania a hodnotenia politík, ktoré sa ich týkajú;

38. domnieva sa, že v relevantných prípadoch bude treba investovať do odbornej prípravy formálnych opatrovateľov aj poskytovateľov neformálnej starostlivosti, a to aj do cieleného zvyšovania úrovne zručností, najmä v oblasti digitálnych a interpersonálnych zručností a zručností súvisiacich so zdravím vrátane rizík fyzického alebo psychického zneužívania v prostredí starostlivosti a zdravia, ako aj s cieľom zabezpečiť kvalitnú starostlivosť zameranú na človeka; trvá na ústrednej úlohe zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie v rámci celoživotného riadenia kariéry, keďže profesie v oblasti starostlivosti sa menia s vývojom postupov, technológií alebo dokonca organizácie

---

60 Medzinárodná organizácia práce, https://www.ilo.org/topics-and-sectors/care-economy.

starostlivosti; domnieva sa, že zhromažďovanie skúseností by sa malo lepšie oceňovať prostredníctvom lepšieho uznávania získaných odborných znalostí a kvalifikácií a dodatočných možností ďalšieho vzdelávania; okrem toho sa domnieva, že by sa mala podporovať certifikácia, aby sa uspokojili meniace sa potreby, najmä pokiaľ ide o uznávanie diplomov odborného vzdelávania a prípravy, a zabezpečili pracovné miesta s dlhodobými vyhliadkami, ktoré podporujú začlenenie a rast; žiada, aby sa v celej EÚ zaviedli minimálne normy pre učebné osnovy v oblasti starostlivosti, aby sa zabezpečilo uznávanie kvalifikácií, prenosnosť práv a kariérny postup pracovníkov;

39. konštatuje, že Európa zažíva nedostatok zručností v celom hospodárstve, ktorý je posilnený úbytkom pracovnej sily[61]; ďalej konštatuje, že niektoré nedostatky možno pripísať nedostatočnému využívaniu existujúcich talentov, o čom svedčia hlboké rodové rozdiely v určitých povolaniach, alebo osobitným výzvam súvisiacim s pracovnými podmienkami, ako je nízka mzda alebo nedostatočná atraktívnosť;

40. zdôrazňuje potrebu podpory rozvoja online služieb a odbornej prípravy na zvýšenie digitálnych kompetencií opatrovateľov a opatrovaných osôb zlepšením prístupu na internet a pripojenia s cieľom zlepšiť kvalitu starostlivosti a využiť technológie pri podpore kvalitnej starostlivosti;

41. zdôrazňuje, že neplatená opatrovateľská práca má sociálny a ekonomický dosah; zdôrazňuje, že neplatená opatrovateľská práca zohráva v európskych spoločnostiach a hospodárstvach kľúčovú úlohu, keďže ovplyvňuje účasť pracovnej sily, najmä medzi ženami, prispieva k pretrvávajúcim rodovým rozdielom v zamestnanosti a odmeňovaní a vytvára značný tlak na systémy sociálneho zabezpečenia, zdravotnej a dlhodobej starostlivosti vo všetkých členských štátoch; vyzýva preto členské štáty, aby v programoch včasného odhaľovania a prevencie venovali osobitnú pozornosť opatrovateľom; zdôrazňuje výzvy, vrátane výziev sociálno-ekonomickej povahy, ktorým čelia neformálni opatrovatelia, najmä ženy, ktoré poskytujú neplatenú starostlivosť a čelia kombinovanej záťaži práce a starostlivosti a majú obmedzenú sociálnu ochranu, nedostatočnú infraštruktúru formálnej starostlivosti a neprimeranú podporu duševného zdravia a ktorých príspevky si vyžadujú uznanie a cielenú podporu; konštatuje, že neformálni opatrovatelia môžu zažívať osamelosť, chudobu, ťažkosti s prístupom k zamestnaniu alebo problémy s fyzickým a duševným zdravím; zdôrazňuje najmä, že problémy duševného zdravia spojené s poskytovaním dlhodobej starostlivosti zahŕňajú úzkosť a depresiu, ktoré sa o 20 % častejšie vyskytujú medzi neformálnymi opatrovateľmi ako medzi osobami, ktoré neposkytujú starostlivosť, a že 66 % pracovníkov formálnej

---

61 Mario Draghi, správa o budúcnosti európskej konkurencieschopnosti, 2024.

starostlivosti čelí rizikám v oblasti duševného zdravia; poznamenáva, že ide o výrazný rozdiel v porovnaní so širšou pracovnou silou, kde podobné problémy uvádza 43 % osôb; konštatuje, že neformálne opatrovateľské povinnosti môžu obmedziť schopnosť opatrovateľa absolvovať vlastné preventívne zdravotné prehliadky a môžu viesť k strate príjmu, čo prispieva k chudobe žien; zdôrazňuje, že tieto škodlivé účinky úzko súvisia s intenzitou poskytovanej starostlivosti;

42. odsudzuje, že mnohí pracovníci v oblasti starostlivosti a v domácnosti čelia veľmi neistej situácii a zažívajú prierezovú diskrimináciu z dôvodu svojej rasy alebo etnickej príslušnosti, rodu, sociálno-ekonomického postavenia alebo štátnej príslušnosti a že mnohí z týchto pracovníkov sú ženy, ktoré nemajú oficiálnu pracovnú zmluvu, a sú preto zraniteľnejšie voči vykorisťovaniu a často nemajú prístup k svojim právam, najmä k dôstojnej práci a sociálnej ochrane;

43. požaduje cielenú finančnú podporu a iniciatívy, ktoré poskytujú služby psychologickej pomoci a pomoci v oblasti duševného zdravia neformálnym opatrovateľom vrátane respitnej starostlivosti s cieľom poskytovať príležitostnú úľavu, a opatrenia na predchádzanie chudobe a sociálnemu vylúčeniu s výmenou najlepších postupov v tejto oblasti vo všetkých členských štátoch;

44. zdôrazňuje, že primeraná a cielená podpora pre neformálnych opatrovateľov by mala zahŕňať uznanie úlohy a práv opatrovateľov, podporné služby, ako je respitná starostlivosť, poradenstvo, vzájomná podpora, finančnú pomoc a kompenzáciu na zníženie rizika chudoby, flexibilné pracovné podmienky (dovolenka, pracovný čas, práca na diaľku) na zosúladenie starostlivosti a zamestnania, odbornú prípravu a informácie, ktoré opatrovateľom poskytnú zručnosti, a zmysluplnú účasť na tvorbe politiky;

45. zdôrazňuje, že je potrebné vyvinúť značné úsilie na posilnenie profesijného postavenia opatrovateľov a na riešenie nedostatku pracovnej sily v sektore starostlivosti, a to aj prostredníctvom prispôsobených riešení na podporu deklarovanej práce, spravodlivých miezd, možností kariérneho rastu a lepších a dôstojných pracovných podmienok; zdôrazňuje, že investície do služieb formálnej starostlivosti môžu výrazne znížiť tlak na neformálnych opatrovateľov a zabrániť niektorým nepriaznivým účinkom na ich rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom a kariérne vyhliadky, a tým prispieť k rodovej rovnosti;

46. zdôrazňuje význam zabezpečenia prístupu k primeranej cielenej psychosociálnej a vzdelávacej podpore pre mladých neformálnych opatrovateľov[62], ktorí tvoria 4 % až 10 % detí v EÚ a ktorých

---

62 Európsky parlament, generálne riaditeľstvo pre vnútorné politiky, *In-depth policy briefing: The situation of young carers in Europe*, 2024: „Mladí opatrovatelia sú deti vo veku do 18 rokov, ktoré sa pravidelne starajú o rodičia so zdravotným postihnutím alebo inak neautonómneho rodiča, súrodenca alebo iného člena domácnosti.“

opatrovateľské povinnosti vplývajú na ich vzdelávanie, duševné zdravie, sociálny rozvoj[63] a budúcu kariéru; naliehavo vyzýva na vytvorenie špecializovaných programov EÚ na podporu mladých opatrovateľov, aby sa zabránilo predčasnému ukončeniu školskej dochádzky alebo odchodom z trhu práce;

47. uznáva, že hoci značnú časť opatrovateľskej práce vykonávajú štátni príslušníci EÚ, časť vykonávajú aj ženy pochádzajúce z krajín mimo EÚ; zdôrazňuje, že hoci by sa úsilie malo sústrediť na prilákanie a udržanie opatrovateľov v domácnosti, nábor pracovníkov z krajín mimo EÚ musí byť založený na potrebách trhu práce, a to prostredníctvom dobre riadenej legálnej migrácie, a mal by zahŕňať komplexnú odbornú prípravu; zdôrazňuje, že nábor pracovníkov z krajín mimo EÚ sa musí uskutočňovať výlučne prostredníctvom transparentných a legálnych migračných kanálov založených na právach; vyzýva na značné investície do rozvoja zručností a odbornej prípravy s cieľom podporiť posilnenie postavenia a integráciu legálnych pracovníkov z krajín mimo EÚ; dôrazne odsudzuje všetky formy nedeklarovanej práce, vykorisťovania a neistého zamestnania a zdôrazňuje nenahraditeľný prínos opatrovateľov z EÚ aj mimo nej k sociálnej súdržnosti a blahobytu v EÚ;

48. uznáva, že prístup ku kvalitnej zdravotnej starostlivosti vrátane sexuálneho a reprodukčného zdravia a práv je nevyhnutný na zabezpečenie dobrej kvality života každého človeka;

Ďalšie kroky

49. vyzýva Komisiu, aby spolu s príslušnými agentúrami poskytla presné, prístupné a porovnateľné údaje na meranie rodových rozdielov v oblasti starostlivosti aj prostredníctvom prieskumov o využívaní času, a umožnila tak členským štátom vymieňať si najlepšie postupy a účinne riešiť tieto rozdiely;

50. vyzýva na systematický zber rodovo rozčlenených, presných, kvalitných a porovnateľných údajov o opatrovateľských povinnostiach pri dlhodobej starostlivosti a starostlivosti o deti, o zárobkoch vrátane miezd a platov[64], dôchodkoch, pracovnom čase, krytí sociálnej ochrany, zmluvnom postavení opatrovateľov v EÚ a situácii štátnych príslušníkov tretích krajín a detí, ktorí poskytujú starostlivosť, a podľa možnosti údajov o osobných službách a službách pre domácnosť a neformálnej starostlivosti s cieľom monitorovať množstvo starostlivosti, ktorú rodinní príslušníci poskytujú svojim príbuzným, a či alebo ako tieto opatrovateľské povinnosti ovplyvňujú ich pracovný život;

51. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby zhromažďovali údaje o situácii

---

63 Európsky parlament, generálne riaditeľstvo pre vnútorné politiky, *In-depth policy briefing: The situation of young carers in Europe*, 2024.

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

mladých opatrovateľov a vypracovali celoúnijné usmernenia a vymenili si najlepšie postupy s cieľom pomôcť členským štátom identifikovať a podporovať ich v školách a komunitách a prostredníctvom posilnených systémov zdravotnej starostlivosti; vyzýva Komisiu, aby nadviazala štruktúrovaný dialóg o starostlivosti a vytvorila každoročnú platformu pre starostlivosť, ktorá by združovala všetky príslušné zainteresované strany, ako sú akademická obec, zástupcovia členských štátov, združenia osôb dostávajúcich starostlivosť, neformálni opatrovatelia, sociálni, zisková, verejní a neziskoví poskytovatelia starostlivosti a odborové zväzy, s cieľom posúdiť pokrok, vymeniť si inovatívne postupy na zlepšenie dosahovania cieľov stratégie EÚ v oblasti starostlivosti a navrhnúť ďalšie kroky na jej pokračujúce vykonávanie;

52. naliehavo vyzýva na uplatňovanie rodového rozpočtovania s cieľom zabezpečiť, aby výdavky na služby starostlivosti priamo znižovali nerovnosti, ktorým čelia ženy a dievčatá;

53. zdôrazňuje, že úlohou opatrovateľov by mala byť predovšetkým starostlivosť, a preto považuje za potrebné znížiť zbytočnú byrokraciu a čo najviac sa vyhnúť tomu, aby im boli prideľované administratívne úlohy, ktoré môžu zvládnuť administratívni asistenti alebo vhodné digitálne nástroje;

54. zdôrazňuje, že počas prípravy ohlásenej dohody o starostlivosti je potrebné konzultovať so všetkými príslušnými zainteresovanými stranami na úrovni EÚ, na vnútroštátnej a miestnej úrovni vrátane zástupcov neformálnych opatrovateľov a organizácií pacientov, aby sa predišlo izolovaným politikám a aby sa zohľadnila rôznorodosť situácií a potrieb;

55. vyzýva členské štáty, aby investovali do ekonomiky starostlivosti a vykonávali odporúčania Rady[65] týkajúce sa revízie barcelonských cieľov v oblasti vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve a prístupu k cenovo dostupnej kvalitnej dlhodobej starostlivosti v rámci stratégie EÚ v oblasti starostlivosti a aby do svojich správ o vykonávaní zahrnuli identifikáciu osvedčených postupov, nedostatkov a mapovanie pokroku spolu so stratégiami na podporu väčšej účasti mužov v sektore starostlivosti a aby riešili nedeklarovanú prácu v oblasti starostlivosti, identifikovali hlavné faktory a navrhli prispôsobené riešenia; vyzýva Komisiu, aby zabezpečila, že Európska záruka pre deti bude mať jasné ciele a priority s vyčleneným značným rozpočtom, a nabáda Komisiu a členské štáty, aby zabezpečili cenovo dostupné, kvalitné a prístupné služby starostlivosti pre starostlivosť v ranom detstve a starostlivosť o starších ľudí;

56. zdôrazňuje, že stratégia v oblasti starostlivosti by mala byť v súlade

---

65 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=oj:JOC_2022_484_R_0001, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32022H1215(01).

so stratégiou EÚ v oblasti práv osôb so zdravotným postihnutím, keďže riešia spoločné výzvy;

57. zdôrazňuje, že starostlivosť poskytovaná osobám so zdravotným postihnutím musí uprednostňovať autonómiu, keďže tieto osoby by mali mať možnosť rozhodnúť sa, kde a s kým budú žiť, ako aj dôstojnosť a začlenenie prostredníctvom prístupu založeného na ľudských právach a zameraného na človeka, ktorý odráža prebiehajúcu zmenu v poskytovaní starostlivosti; zdôrazňuje, že to možno dosiahnuť zlepšením ich podmienok starostlivosti, napríklad prostredníctvom kvalitnej domácej starostlivosti alebo iných možností bývania, ktoré by spĺňali ich potreby, vrátane možnosti nezávislého a prístupného bývania, a zapojením osôb so zdravotným postihnutím do navrhovania systémov starostlivosti, pričom by sa tiež podporovalo ich vzdelávanie a odborná príprava, a to aj digitálnymi riešeniami, čím by sa vytvorila inkluzívna pracovná sila a zaručil ich prístup k zamestnaniu;

58. zdôrazňuje, že len polovica zo 42,8 milióna osôb so zdravotným postihnutím v produktívnom veku v EÚ je zamestnaná a že len 21 % žien so zdravotným postihnutím je zamestnaných na plný úväzok[66]; vyzýva preto Komisiu a členské štáty, aby podporovali a školili opatrovateľov s cieľom podporiť integráciu osôb so zdravotným postihnutím na trh práce;

59. zdôrazňuje, že osobitná pozornosť by sa mala venovať neformálnym opatrovateľom, rodinám a rodičom, najmä matkám, ktoré sa dlhodobo starajú o deti so zdravotným postihnutím, a to zabezpečením primeranej podpory, či už finančnej alebo prostredníctvom sociálneho zabezpečenia, a prístupu k respitným a poradenským službám;

60. v tejto súvislosti zdôrazňuje, že ako povinnosť vyplývajúcu z Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím musí EÚ systematicky začleňovať práva osôb so zdravotným postihnutím do všetkých programov vo viacročnom finančnom rámci na obdobie po roku 2027, a to vypracovaním metodiky na sledovanie výdavkov, z ktorých majú prospech osoby so zdravotným postihnutím vrátane žien a dievčat, a overovaním, či všetky programy a projekty financované EÚ zaručujú rovnaké príležitosti a prístup k finančným prostriedkom EÚ pre osoby so zdravotným postihnutím;

61. vyzýva na úplné vykonávanie a ďalšie dôkladné monitorovanie, presadzovanie a hodnotenie smernice o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom; zdôrazňuje, že treba rozšíriť primerane kompenzovanú materskú, otcovskú a opatrovateľskú dovolenku a dosiahnuť v tomto smere pokrok a uľahčiť zavádzanie rodičovskej dovolenky, ako aj monitorovať čerpanie takejto dovolenky mužmi;

---

66 Európsky index rodovej rovnosti, Európsky inštitút pre rodovú rovnosť, 2024.

vyzýva členské štáty, aby zlepšili postavenie neformálnych opatrovateľov prostredníctvom primeraného odmeňovania a kompenzácie a prístupu k službám respitnej starostlivosti, aby lepšie podporili súčasných neformálnych opatrovateľov, ale aj pomohli dosiahnuť pôvodný cieľ smernice, ktorým je povzbudiť viac mužov, aby sa zapojili do poskytovania starostlivosti; naliehavo vyzýva Komisiu, aby presadzovala stimuly, ktoré by oboch rodičov motivovali k využívaniu rodičovskej dovolenky, pričom ďalej vyzýva na pružné formy organizácie práce, a aby navrhla kvalitné usmernenia na úrovni EÚ a výmenu najlepších postupov v oblasti dlhodobej starostlivosti, a to aj pokiaľ ide o primeraný počet zamestnancov, špecializované programy odbornej prípravy a mechanizmy zabezpečenia kvality; žiada, aby zamestnanci, najmä ženy, ktorí využívajú dovolenku na starostlivosť o svojich rodinných príslušníkov, boli účinne chránení pred prepustením alebo akýmkoľvek diskriminačným zaobchádzaním v súvislosti s ich opatrovateľskými povinnosťami;

62. naliehavo vyzýva členské štáty, aby zaviedli primerane platenú a neprenosnú rodičovskú dovolenku pre každého rodiča, aby sa zabránilo neprimeranému zaťaženiu žien opatrovateľskými povinnosťami; zdôrazňuje, že zlepšenie využívania dovolenky mužmi je rozhodujúce v záujme zmeny noriem, zabezpečenia rovnakej účasti žien na trhu práce a zmiernenia akéhokoľvek negatívneho medzigeneračného vplyvu na dievčatá;

63. vyzýva Komisiu, aby predložila smernicu o práve na odpojenie, ktorá by chránila všetkých pracovníkov, najmä rodičov a opatrovateľov;

64. žiada ochranu neformálnych opatrovateľov, ktorými sú prevažne ženy, vrátane tých, ktoré prerušia zamestnanie, aby sa mohli starať o člena rodiny alebo inú osobu, ktorá potrebuje starostlivosť; naliehavo vyzýva Komisiu a členské štáty, aby presadzovali, uznali a podporovali ich úlohu, uznali ich zásadný prínos k sociálnej súdržnosti a k udržateľnosti systémov starostlivosti v celej Európe; v tejto súvislosti žiada, aby sa zabezpečil ich prístup k systémom sociálnej ochrany s cieľom zmierniť nepriaznivé účinky poskytovania starostlivosti, najmä na kariéru a ekonomickú nezávislosť žien, a aby sa zároveň zabezpečilo, že ženy nebudú vytláčané z formálneho trhu práce;

65. naliehavo vyzýva Komisiu, aby v budúcej európskej stratégii v oblasti starostlivosti zaviedla komplexný rodovo responzívny rámec na identifikáciu a uznanie rôznych foriem neformálnej starostlivosti v celej Európe; zdôrazňuje, že neformálnym opatrovateľom sa musí poskytnúť podpora, pružné formy organizácie práce, opatrovateľská dovolenka a prístup k primeraným doplnkovým službám starostlivosti, ako aj poradenstvo a vzájomná podpora; zdôrazňuje, že je dôležité zabezpečiť neformálnym opatrovateľom prístup k osobnému času a podporovať ich osobný rozvoj;

66. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby uznali neplatených opatrovateľov tým, že im zabezpečia prístup k sociálnej ochrane, dôchodkovým príspevkom, respitným službám a finančnej podpore; zdôrazňuje, že je potrebné postupne znižovať objem neplatenej opatrovateľskej práce, ktorú vykonávajú ženy a dievčatá, a to prostredníctvom riešení, ktoré prerozdeľujú záťaž, ako sú investície do cenovo dostupnej starostlivosti o deti, starostlivosti o starších ľudí a služieb pre osoby so zdravotným postihnutím a podpora rovnocennej účasti mužov na starostlivosti;

67. poukazuje na to, že poskytovaním univerzálnych kvalitných služieb starostlivosti o deti by sa obmedzila neplatená opatrovateľská práca;

68. vyzýva členské štáty, aby si vymenili osvedčené postupy týkajúce sa minimálnej doby oddychu pre neformálnych opatrovateľov, ktoré by zabezpečili ich fyzickú a duševnú pohodu a umožnili im pokračovať v práci; vyzýva na konkrétne podporné opatrenia, ako sú kampane na zvyšovanie informovanosti, dobrovoľné cesty k uznaniu zručností a cielená odborná príprava;

69. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby uznali mladých opatrovateľov, ktorých potreby sa často prehliadajú, a aby vypracovali cielené podporné opatrenia vrátane flexibilných vzdelávacích opatrení, poradenských služieb a respitnej starostlivosti s cieľom zabrániť negatívnym vplyvom na ich zdravie, vzdelávanie a budúce zamestnanie;

70. nabáda Komisiu a členské štáty, aby zabezpečili spravodlivé uznávanie období neformálnej starostlivosti v dôchodkových systémoch a systémoch sociálneho zabezpečenia a v súvisiacich budúcich iniciatívach EÚ; okrem toho nabáda členské štáty, aby preskúmali spravodlivé a udržateľné riešenia na ochranu tých osôb, prevažne žien, ktoré venujú významnú časť svojho pracovného života starostlivosti o závislé osoby;

71. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby zlepšili pracovné podmienky v sektore formálnej starostlivosti a zamerali sa pritom na zabezpečenie spravodlivého a rovnakého odmeňovania, pričom pozornosť by sa mala venovať fyzickým a psychickým nárokom poskytovania starostlivosti, ako aj prístupu k ďalšej odbornej príprave a bezpečnému pracovnému prostrediu vrátane opatrení na prevenciu vyhorenia a všetkých foriem násilia a obťažovania na pracovisku, a aby zároveň podporovali atraktívnosť povolaní v oblasti starostlivosti tým, že zabezpečia dlhodobé perspektívy, posilnia štruktúry sociálneho dialógu a budú nabádať viac mužov, aby vstúpili do sektora starostlivosti a zostali v ňom; zdôrazňuje, že zlepšenie miezd a pracovných podmienok v sektore starostlivosti zatraktívni pracovné miesta a odradí od nedeklarovanej práce; pripomína, že je potrebné, aby členské štáty riadne transponovali a vykonávali smernicu o transparentnosti odmeňovania s cieľom vytvoriť platové štruktúry, ktoré by odrážali zručnosti, zodpovednosť a spoločenskú hodnotu

týchto úloh, ako aj jasné možnosti postupu žien do vedúcich a rozhodovacích pozícií v sektore starostlivosti;

72. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby naďalej investovali do kvalitného odborného vzdelávania a prípravy a posilnili uznávanie zručností získaných poskytovaním formálnej a neformálnej starostlivosti, a to začlenením týchto zručností do politík celoživotného vzdelávania a zvyšovania úrovne zručností, a aby zároveň zvážili proces certifikácie alebo iné mechanizmy cezhraničného uznávania kvalifikácií; nabáda na prijatie digitálnych zdravotníckych nástrojov na podporu digitálnych zručností opatrovateľov, ako je poskytovanie podpory na diaľku vrátane starostlivosti na diaľku alebo videokonzultácií; zdôrazňuje, že zručnosti sa nezískavajú len prostredníctvom formálneho vzdelávania a že politické rámce musia uznať a potvrdiť alternatívne cesty rozvoja zručností; vyzýva členské štáty, aby uľahčili opatrenia na postupnú a flexibilnú (re)integráciu pracovníkov, ktorí prerušili svoju kariéru, aby mohli poskytovať starostlivosť príbuzným, do pracovného trhu, a to aj prostredníctvom zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie;

73. zdôrazňuje pracovné príležitosti, ktoré môže podnikanie vytvoriť v sektore starostlivosti, a zdôrazňuje význam podpory žien pri prechode od neformálnych opatrovateliek k podnikateľkám v sektore starostlivosti; naliehavo vyzýva členské štáty, aby poskytli prispôsobené možnosti odbornej prípravy podnikateľov, zjednodušili administratívne postupy pri zakladaní malých a stredných podnikov vo vlastníctve žien a pre samostatne zárobkovo činné ženy v tomto sektore a uľahčili prístup k špecializovaným mikroúverom, čím by uznali hospodársku a sociálnu hodnotu takýchto profesionálnych zmien;

74. vyzýva Komisiu, aby využila úniu zručností na podporu vzdelávania, odbornej prípravy a celoživotného vzdelávania v odvetviach, v ktorých je nedostatok pracovných síl v celej EÚ, ako je opatrovateľská práca, a aby zabezpečila možnosti zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie pre všetkých profesionálnych opatrovateľov, pričom by sa mali uznávať diplomy odborného vzdelávania a prípravy;

75. vyzýva na vytvorenie európskeho štatútu opatrovateľov s cieľom riešiť osobitné potreby formálnych opatrovateľov, ako je uznávanie zručností získaných prostredníctvom opatrovateľskej práce, čím sa opatrovatelia, osobné služby a služby pre domácnosť, používatelia-zamestnávatelia a inštitucionálna starostlivosť začlenia do spoločného rámca a vymedzenia EÚ, čo by zaručilo minimálne normy uznávania a ochrany opatrovateľov vo všetkých členských štátoch a znížilo nerovnosti medzi nimi;

76. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby zosúladili stratégiu EÚ v oblasti zdravia so stratégiou EÚ v oblasti starostlivosti a podporili súčinnosť medzi programom EU4Health a ďalšími možnosťami financovania

sektora starostlivosti s cieľom prepojiť systémy zdravotnej a sociálnej starostlivosti, aby sa zabezpečila plynulá podpora, najmä v prípade chronických ochorení najzraniteľnejších osôb;

77. požaduje vypracovanie európskeho akčného plánu, ktorý by prispel k odstráneniu rodových rozdielov v oblasti starostlivosti a k podpore formálnych aj neformálnych opatrovateľov; v tejto súvislosti vyzýva na podporu osamelých rodičov a rodín v zraniteľných situáciách vrátane tých, ktoré čelia prierezovej diskriminácii a viacnásobným potrebám starostlivosti a/alebo požiadavkám vysokej intenzity, so zameraním na pokrytie sociálnej ochrany, cenovo dostupnú, prístupnú a kvalitnú starostlivosť o deti, lepšiu rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, cenovo dostupné a kvalitné služby dlhodobej starostlivosti, lepšie pracovné podmienky v sektore starostlivosti a presadzovanie rovnosti; žiada preto, aby bol tento plán zameraný na prístup k zamestnaniu a odbornej príprave, a to aj v oblasti digitálnych zručností, pokrytia sociálnej ochrany, infraštruktúry starostlivosti a služieb dlhodobej starostlivosti, starostlivosti o deti, osobných služieb a služieb pre domácnosť, psychosociálnej podpory a lepšej pracovnej flexibility;

78. konštatuje, že riadny prístup k službám starostlivosti v oblasti reprodukčného zdravia a umelého prerušenia tehotenstva môže rodičom pomôcť vyhnúť sa stresu z neočakávaného tehotenstva a prispieť k plánovaniu rodiny; vyzýva členské štáty, aby poskytovali cenovo dostupný prístup k takýmto službám;

79. vyzýva členské štáty, aby v plnej miere využívali finančné prostriedky EÚ, ako je Mechanizmus na podporu obnovy a odolnosti, EU4Health, Európsky sociálny fond + a Európsky fond regionálneho rozvoja, na rozvoj prístupných, cenovo dostupných a kvalitných služieb a zariadení starostlivosti vo všetkých vekových skupinách, od raného detstva až po dlhodobú starostlivosť o starších ľudí a osoby so zdravotným postihnutím; zdôrazňuje potrebu začleniť pojem „podpora“ vedľa pojmu „starostlivosť“, aby sa plne zachytila rozmanitosť služieb a perspektíva založená na právach, ktorými sa riadia;

80. víta oznámenie Komisie týkajúce sa komplexnej európskej dohody o starostlivosti, ktorá sa má uverejniť v roku 2027, čím sa obnoví európska stratégia v oblasti starostlivosti ako ambicióznejší a súdržnejší rámec;

81. vyzýva Komisiu, aby sa zaoberala formálnymi aj neformálnymi opatrovateľmi podporou cenovo dostupnej a kvalitnej starostlivosti o deti, vzdelávacích mimoškolských programov a služieb dlhodobej starostlivosti; zdôrazňuje, že by mala zohľadniť odporúčania uvedené v tejto správe, okrem iného s cieľom uľahčiť uznávanie zručností a kvalifikácií, podporiť rozvoj zručností, kariérny postup a investície do starostlivosti a zlepšiť pracovné a životné podmienky využívaním finančných prostriedkov EÚ na podporu spravodlivého zamestnania a

kvalitnej starostlivosti;

82. zdôrazňuje, že väčšie investície do verejného zdravotníctva a sociálnej starostlivosti vrátane miezd a odbornej prípravy pracovníkov sú nevyhnutné na zlepšenie náboru a udržania pracovníkov s cieľom zabezpečiť kvalitné pracovné miesta, ktoré zvýšia atraktívnosť práce v sektore starostlivosti;

°

° °

83. poveruje svoju predsedníčku, aby postúpila toto uznesenie Rade a Komisii.