

# Werk en zorg: hoe dit te combineren in tijden van demografische veranderingen

## Samenvatting

### Inleiding

Door een langer arbeidsleven en een langere levensverwachting verlenen nu steeds meer werknemers in Europa, vooral de ouderen, naast hun baan ook zorg aan hulpbehoevende familieleden. Hoewel veel partijen bij de zorgverlening betrokken zijn – overheid, familie, bedrijven en sociale partners – gebeurt de verzorging nog voor het merendeel door familieleden die hiervoor niet worden betaald. Door de vele institutionele beleidskaders die belang hebben bij de combineerbaarheid van werk en zorg, is het moeilijk om tot een gecoördineerde strategie te komen. Families organiseren de zorg vaak zelf door de verzorging te delegeren aan familieleden met de minste gedeelde inkomsten. Maar door de toenemende arbeidsparticipatie op oudere leeftijd, hebben mantelzorgers tegenwoordig vaak nog betaald werk.

In dit verslag gaat de aandacht uit naar personen in de beroepsleeftijd die een baan combineren met het geven van zorg aan hulpbehoevende familieleden, zij het kinderen of ouderen. Het verslag analyseert de situatie van werkende mantelzorgers, hoe zij erin slagen werk en zorg te combineren en welke maatregelen beschikbaar zijn om hen te steunen bij hun verantwoordelijkheden buiten hun beroepsactiviteit. De studie onderzoekt de ontwikkelingen in de nationale arbeidswetgeving, collectieve overeenkomsten en bedrijfsinitiatieven. Het verslag is gebaseerd op antwoorden op de vragenlijst die werd ingevuld door Eurofound's netwerk van Europese correspondenten in alle 28 lidstaten van de Europese Unie (EU).

### Beleidscontext

De Europese Commissie heeft de mogelijkheid overwogen om de huidige verlobbepalingen in haar ouderschapsverlofverplichting van 2010 uit te breiden tot het recht op 'zorgverlof' (verlof om voor een afhankelijk familielid te zorgen). De kwestie werd als punt opgenomen in de effectbeoordeling bij de routekaart van de Commissie van 2011 voor het combineren van beroep, privéleven en gezinsleven en staat nog steeds op de agenda van de EU.

In het Groenboek van de Commissie van 2010 over pensioenen werd gewezen op de mogelijkheid dat meer lidstaten onvrijwillige werkonderbrekingen gaan dekken voor pensioendoeleinden wanneer burgers zorg geven aan hulpbehoevende oudere familieleden. In de follow-up, het Witboek van 2012 over pensioenen, werd aanbevolen bijzondere aandacht te besteden aan de genderaspecten van een langer arbeidsleven en actief ouder worden, waaronder maatregelen die de combinatie van werk- en zorgtaken vergemakkelijken.

Het Comité voor sociale bescherming van de Commissie bevestigde in zijn jaarverslag 2013 dat het verlenen van langdurige zorg een belangrijke rol heeft om ouderen in de samenleving en op de arbeidsmarkt te laten participeren. Verder werd in het gezamenlijk verslag van de Commissie en dit Comité van 2014 over langdurige zorgbehoeften in een vergrijzende samenleving de nadruk gelegd op noodzakelijke maatregelen die werkende mantelzorgers ondersteunen.

### Hoofdconclusies

Volgens de door Eurofound gehouden derde Europese enquête naar de kwaliteit van leven (European Quality of Life Survey, EQLS) zorgen 12 % van de mannen en 16 % van de vrouwen in de leeftijd van 18–64 jaar met een baan minder dan één keer per week voor een ouder of gehandicapt familielid en zorgen 8 % van de mannen en 9 % van de vrouwen ten minste één of twee keer per week voor een ouder of gehandicapt familielid. Onder de werknemers in de leeftijd van 50–64 jaar verlenen 18 % van de mannen en 22 % van de vrouwen minstens één keer per week zorg.

De bevindingen van een Eurobarometer-onderzoek van 2011 naar werkgelegenheid en actief ouder worden wijzen uit dat ongeveer 16 % van de Europeanen voltijds (3 %) of deeltijds (13 %) zorg verleende, waarbij 40 % aangaf dat zij zorg moesten of nog steeds moeten geven aan een afhankelijke volwassene. De meeste mantelzorgers in de beroepsgeschiedte leeftijd hebben een baan: 50 % van

de voltijdsmantelzorgers en 70% van de deeltijdsmantelzorgers werken.

Volgens de EQLS geeft 7% van de vrouwelijke bevolking aan dagelijks voor een ouder of gehandicapt familielid te zorgen 7%, in vergelijking met net 4% van de mannen. 24% van de gehele bevolking zorgt ten minste van tijd tot tijd voor een ouder of gehandicapt familielid en 14% doet dit minstens één keer per week.

Voor mantelzorgers is het van belang dat zij een beroepsleven behouden: werk biedt hen toegang tot wezenlijke sociale netwerken, geeft hen een andere rol naast de zorgtaken en helpt hen perspectief te behouden op hun loopbaan, leren en het opdoen van ervaringen, zodat zij zich opgenomen voelen in de samenleving. Uit het onderzoek komt naar voren dat mantelzorgers die werk en zorg kunnen combineren, een betere levenskwaliteit en een grotere eigenwaarde hebben en in staat zijn een carrière te behouden, hun pensioen- en socialezekerheidsrechten op te bouwen en productief te zijn in de economie.

Alle landen hebben een mix van ondersteunende beleidsmaatregelen en uiteenlopende vormen van infrastructuur voor formele langetermijnzorg om afhankelijke personen te ondersteunen en personen te helpen hun zorg- en werkverantwoordelijkheden met elkaar in evenwicht te brengen. De noordelijke landen hebben een betrekkelijk hoog niveau van overheidsvoorzieningen van beide vormen van ondersteuning, terwijl Oost-Europese en mediterrane landen nog grotendeels vertrouwen op familieleden, die vaak hun baan moeten opgeven om mantelzorgers te worden.

De ouderschapsverlofrichtlijn van de EU – die in ongeveer twee derde van de lidstaten ten uitvoer is gebracht (april 2015) – staat alle werknemers toe 'hun werk te verzuimen wegens overmacht in verband met onvoorziene gezinsomstandigheden in geval van ziekte of een ongeval waardoor de onmiddellijke aanwezigheid van de werknemer vereist is'. In 19 lidstaten is er voor mantelzorgers een of andere vorm van ontslagbescherming. In 18 landen bestaat er een regeling voor flexibele werktijden. In de meeste gevallen is er geen volledige loonvervangingsregeling.

Veel landen hebben ook collectieve overeenkomsten die verder reiken dan de bepalingen in de arbeidswet of aanvullende rechten invoeren. In Duitsland is het thema demografische veranderingen en bepalingen inzake mantelzorgondersteuning opgenomen in collectieve overeenkomsten. In de noordelijke landen worden flexibele werktijden in sectorale collectieve overeenkomsten uitgebreid. Denemarken, Finland, Duitsland en Italië beschikken over de best presterende beleidsinstrumenten wanneer gekeken wordt naar de omvang en ruimhartigheid van rechten. De landen waar het combineren van werk en zorg het moeilijkst is, zijn Griekenland, Hongarije, Letland en Polen.

## Beleidsadviezen

Het is noodzakelijk dat beleidsmakers het belang erkennen van instrumenten die werkende mantelzorgers steunen in hun inspanningen om hun beroeps- en zorgtaken met elkaar in evenwicht te brengen.

Uit het onderzoek komt naar voren dat institutionele oplossingen voor formele zorg in de meeste lidstaten te duur zijn. Het vergroten van de rol van gezinnen bij langdurige zorg is evenmin haalbaar, aangezien dit het aantal arbeidskrachten verder verkleint en in de toekomst problemen oplevert voor de mantelzorgers van vandaag. Er moet een meer evenwichtige combinatie van actoren worden gevonden, met meer maatregelen die werkende mantelzorgers ondersteunen.

Beleidsmaatregelen ten behoeve van werkende mantelzorgers zouden de volgende elementen moeten bevatten: passende diensten voor langdurige zorg om hulpbehoevende personen en hun gezinnen te ondersteunen, inkomensondersteuning en andere flexizekerheidsmaatregelen voor mantelzorgers die door werkgevers op bedrijfsniveau kunnen worden toegepast.

Formele zorg en informele zorg zouden elkaar moeten aanvullen: beleidsmaatregelen zouden de combineerbaarheid van werk en zorg naast andere vormen van zorg moeten ondersteunen. Dit betekent drie partijen samenbrengen: overheidsinstanties, werkgevers en werknemers met zorgtaken.

Maatregelen voor het ondersteunen van werk en zorg hoeven niet duur of belastend te zijn, maar zouden het leven voor mantelzorgers moeten vergemakkelijken en verbeteren en onnodige kosten voor werkgevers als gevolg van absentieïsme of presenteïsme moeten voorkomen. Eenvoudige instrumenten zijn vaak het meest adequaat:

- toepassing van het recht om werk te verzuimen wegens overmacht overal en niet alleen voor kinderen;
- meer regelingen voor flexibele werktijden, zoals telewerken;
- meer initiatieven van sociale partners, vooral in Oost-Europa;
- bedrijfsinitiatieven, zoals langlopende werktijdsspaarrekeningen.

### Aanvullende informatie

Alle publicaties van Eurofound zijn te vinden op de website <http://www.eurofound.europa.eu/publications>

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Jean-Marie Jungblut, onderzoeksmedewerker, via [jmj@eurofound.europa.eu](mailto:jmj@eurofound.europa.eu)