R/3073

Adviestraject mantelzorg en werk
t.b.v. vergadering Raad d.d. 18-4-2024

Voorlegger

Aanleiding: In het najaar van 2023 heeft de Raad een (hernieuwde) adviesvraag met betrekking tot de combineerbaarheid van mantelzorg en werk ontvangen, namens vier ministeries. Op 21 maart jl. heeft het DB ingestemd met een procesontwerp voor dit adviestraject. De ad hoc commissie mantelzorg en werk onder voorzitterschap van Ruben Houweling zal op korte termijn haar werkzaamheden starten.

Doel nu: De raadsleden informeren over het onderwerp van dit adviestraject, en input ophalen aan de hand van de volgende vraag:

Wanneer is dit advies van de SER over de combineerbaarheid van werk en mantelzorg voor u geslaagd?

Beslispunten: Geen

Stand van zaken: Een eerste bijeenkomst met de ad hoc commissie mantelzorg en werk wordt op dit moment gepland en voorbereid.

Tijdsplanning: De start van het adviestraject wordt voorzien in mei.

Auteur: Lisette Langedijk-Schuurman

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport

> Retouradres Parnassusplein 5 2511 VX

SER
T.a.v. de heer Putters
Postbus 90405
2509 LK DEN HAAG

Directoraat Generaal Langdurige Zorg
Directie Maatschappelijke Ondersteuning
Team E

Bezoekadres:
Parnassusplein 5
2511 VX Den Haag
T 070 340 79 11
Parnassusplein 5
2511 VX
Nederland
www.rijksoverheid.nl

Inlichtingen bij

Datum 27 OKT. 2023
Betreft Adviesvraag combinatie werk en mantelzorg

Kenmerk
3703646-1054799-DMO

Uw brief

Correspondentie uitsluitend richten aan het retouradres met vermelding van de datum en het kenmerk van deze brief.

Geachte heer Putters,

Hierbij vraag ik u advies uit te brengen over de toekomstbestendige combinatie van werk en mantelzorg. Deze vraag is een herziening en verbreding van de eerdere adviesvraag van 24 februari 2020: "*Faciliteren en ondersteunen van de combinatie van werk en mantelzorg*". Deze hernieuwde vraag om advies is mede namens de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de staatssecretaris voor Fiscaliteit en Belastingdienst en gaat dus verder dan alleen de relatie arbeid en zorg van de eerdere aanvraag.

Aanleiding en maatschappelijke context
In 2040 en de periode daar naartoe kampen we met een aantal forse problemen in de zorg en ondersteuning. Vanwege het toenemend aantal ouderen en chronisch zieken staat de toegankelijkheid, houdbaarheid en betaalbaarheid onder druk. Dit heeft onder meer te maken met een gebrek aan plekken, financiële middelen en personeel. Daarom zijn andere en vernieuwende werkwijzen nodig in de zorg, de ondersteuning en het welzijnswerk. In de zorgakkoorden (IZA, GALA en WOZO) zijn daarom afspraken gemaakt over preventie, het versterken van de eerste lijn, de aanpak medisch-sociaal domein en de sociale basis. Voor een sterke sociale basis zijn sterke en veerkrachtige gemeenschappen, mantelzorgers, vrijwilligers en welzijnswerkers van groot belang. Het omgekeerde geldt ook: voor de mantelzorgers en vrijwilligers is een sterke sociale basis nodig.

Op 6 juli 2023 hebben de minister voor Langdurige Zorg en Sport en de staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, de *Aanpak Sociale Basis inclusief Mantelzorgagenda 2023-2026* naar de Tweede Kamer gestuurd. Deze zijn als bijlage bijgevoegd bij deze brief. In deze brief worden voorstellen gedaan om de zogenaamde beweging naar de voorkant vorm te geven. Dit houdt in: het verschuiven naar nabije laagdrempelige hulp en een sterke sociale basis, focus op 'gezond houden en preventie' in plaats van op behandelen en mensen beter maken. De voorstellen zijn breed gericht op zowel lopende programma's zoals Eén tegen eenzaamheid en de aanpak dakloosheid, als ook gericht op nieuwe maatregelen om de positie van de mantelzorger te versterken, het welzijns- en vrijwilligerswerk te ondersteunen, en passende ondersteuning en nabije hulp tot stand te brengen.

Directoraat Generaal Langdurige Zorg
Directie Maatschappelijke Ondersteuning
Team E

Om de positie van de mantelzorger te versterken is de Mantelzorgagenda 2023-2026 opgesteld, die bestaat uit drie actielijnen[1]. Binnen deze actielijnen is aandacht voor de werkende mantelzorger. Voor de korte termijn voorziet de aanpak in ondersteuning van werkgevers en werknemers, maar voor de lange(re) termijn zijn wellicht structurele en stevigere maatregelen noodzakelijk.

Mantelzorg is van onschatbare waarde. Zowel voor de mensen die mantelzorg ontvangen als voor de samenleving als geheel. Op dit moment zijn er in Nederland zo'n vijf miljoen mantelzorgers. De verwachting is dat door de stijgende zorgvraag door de dubbele vergrijzing en een toename van chronisch zieken bij een gelijktijdig personeelstekort in de zorg en een afname van het potentieel mantelzorgers rond 2040 iedereen geconfronteerd wordt met zorg voor een naaste. Onderzoek laat ook zien dat het aantal mantelzorgers per (oudere) zorgvrager de komende jaren sterk afneemt. Het RIVM geeft aan dat het aantal werkende mantelzorgers van 1,8 miljoen in 2023 verder zal stijgen naar 2,1 miljoen in 2040, mede ingegeven door de verhoging van de pensioenleeftijd. In vergelijking met voorgaande generaties hebben toekomstige ouderen minder kinderen. En deze kinderen hebben, voor zover zij niet reeds gepensioneerd zijn op het moment dat zij mantelzorgtaken hebben, bovendien een hogere arbeidsparticipatie dan voorgaande generaties.
Het combineren van levenstaken kan een forse uitdaging worden in een samenleving die snel verandert, in een dynamische tijdgeest waar veel op mensen afkomt. De consequentie kan zijn dat de druk op werkende mantelzorgers verder wordt verhoogd, de beschikbaarheid van mantelzorg verder afneemt, mensen minder gaan werken, of een combinatie daarvan. Ook bestaat er een gevaar van overbelasting en mentale of fysieke gezondheidsklachten. Dat geldt in het bijzonder voor werkende mantelzorgers die te maken hebben met intensieve en langdurige zorg. Dit is een onwenselijke situatie waar op ingespeeld dient te worden. Om deze redenen vraag ik uw organisatie om advies.

Naast de dimensies met betrekking tot de zorg constateren we in relatie tot de adviesvraag de volgende dilemma's van het vraagstuk van werk en mantelzorg bij andere sectoren:

1. Arbeid en zorg

Steeds meer mensen, zowel mannen als vrouwen, combineren gedurende enige tijd in hun leven werk en mantelzorg, ook als ze fulltime werken. Deze combinatie kan, bijvoorbeeld wanneer het gaat om intensieve mantelzorgtaken die langdurig door één persoon worden uitgevoerd, gaan knellen. Dat is bijvoorbeeld aan de orde als mantelzorg wordt gegeven aan een dementerende partner, ouders die veel informele ondersteuning nodig hebben of bij mensen met een kind met een levenslange of levensbrede ondersteuningsbehoefte. Werkgevers spelen een belangrijke rol bij de ondersteuning van mantelzorgers. Veel cao's hebben regelingen opgenomen aangaande calamiteiten- of kortverzuimverlof en langdurig verlof. Van standaard verlofregelingen wordt relatief weinig gebruik gemaakt.
De verscheidenheid van mantelzorg maakt dat flexibiliteit en maatwerk nodig is in de ondersteuning. Dit verdient aandacht bij de analyse en te nemen maatregelen. Werkgevers spelen een belangrijke rol bij de ondersteuning van mantelzorgers. Veel cao's hebben regelingen opgenomen aangaande calamiteiten- of kortverzuimverlof en langdurig verlof

[1] Zie bijgevoegde Mantelzorgagenda.

Directoraat Generaal Langdurige Zorg
Directie Maatschappelijke Ondersteuning
Team E

2. Belastingstelsel

De inkomstenbelasting is gericht op belastingheffing naar draagkracht en het stimuleren van arbeidsparticipatie. Hier kan de combinatie van arbeid en mantelzorg knellen. Mantelzorgers ervaren soms de noodzaak om te stoppen met werken omdat het verrichten van mantelzorgtaken ze te zwaar belast. Door de versobering van de uitbetaling van de algemene heffingskorting en de hoge arbeidskorting leidt stoppen met werken tot een extra inkomensachteruitgang voor deze huishoudens. Zij ervaren doorgaans een hogere belastingdruk dan huishoudens waarbij beide partners werken. Gelet op het bovenstaande verzoek ik uw organisatie om bij de analyse en te nemen maatregelen zowel de consequenties van stoppen met werken van mantelzorgers, als de impact op de arbeidsparticipatie en economische zelfstandigheid van vrouwen te betrekken.

3. Gendergelijkheid

De verdeling van zorgtaken en betaalde arbeid tussen mannen en vrouwen is ongelijk. Hetzelfde geldt voor het verlenen van mantelzorg. Nog altijd zorgen bijvoorbeeld vrouwen vaker dan mannen langdurig voor een zieke ouder. Dit heeft gevolgen voor de arbeidsmarktpositie van vrouwen. Vrouwen werken vaker dan mannen in deeltijd, wat van invloed is op de economische zelfstandigheid van vrouwen. En hoewel het uitgangspunt vanzelfsprekend blijft dat het aantal uren dat men werkt een vrije keuze is, draagt meer uren werken veelal bij aan het vergroten van de economische zelfstandigheid van vrouwen. Indien de zorgtaken voor naasten meer gelijk worden verdeeld, zou dit kunnen bijdragen aan het vergemakkelijken van de combinatie van werk en (mantel)zorg. Deze aspecten verdienen aandacht bij de analyse en te nemen maatregelen.

Adviesvraag

1. Welke toekomstscenario's en concrete domeinoverstijgende oplossingsrichtingen of ingrepen in het stelsel[2] (gericht op het collectief) zijn er mogelijk voor een goede balans in de combinatie arbeid, mantelzorg en andere informele activiteiten en verplichtingen?
2. Wat betekenen de toekomstscenario's voor de rol en inzet van werkgevers, werknemers en de rijksoverheid?
3. Hoe kan de overheid arbeidsparticipatie stimuleren en gelijktijdig ruimte geven voor de combinatie van arbeid met het verlenen van (intensieve vormen van) mantelzorg?
4. Op welke wijze kan een evenwichtige verdeling van zorgtaken en arbeid worden bevorderd en bijdragen aan economische zelfstandigheid van met name vrouwen en gendergelijkheid op de arbeidsmarkt?

Uitgangspunten

- ✓ Het advies is (mede) gebaseerd op de ontwikkeling van de zorgbehoefte tot 2040, de opgave voor de verschillende categorieën mantelzorgers, de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de economische ontwikkelingen.
- ✓ Uitgaan van het belang van arbeidsparticipatie.
- ✓ Gebruik makend van bestaande onderzoeken en adviezen (Bijlage II bij de Mantelzorgagenda) en uiteraard de lijn van de Mantelzorgagenda 2023-2026.

---

[2] Denk aan het zorgstelsel en het belastingstelsel.

Directoraat Generaal Langdurige Zorg
Directie Maatschappelijke Ondersteuning
Team E

- ✓ De behoeften van (werkende) mantelzorgers zijn het vertrekpunt.
- ✓ De adviesaanvraag mag zich breed richten op bestaande en nieuwe oplossingen en oplossingsrichtingen (denk aan het herijken van fiscale regelingen en/of verlofregelingen)
- ✓ Zo breed mogelijk maatschappelijk en economisch draagvlak.
- ✓ Uitgaan van het oplossen van knelpunten en het benutten van kansen.
- ✓ De adviesaanvraag houdt rekening met de lastendruk voor de samenleving en maakt in ieder geval de consequenties hieromtrent inzichtelijk.

Analyse

Wij vragen u om voorafgaand aan het uitwerken van oplossingen een heldere grondige analyse te maken van relevante factoren en (nationale en internationale) ontwikkelingen die van invloed zijn op het vraagstuk. In onderstaande bijlage treft u een aantal mogelijke onderwerpen voor een analyse.

Graag treed ik met u in gesprek over deze aanvraag, de voortgang en uw bevindingen.

Hoogachtend,

de staatssecretaris van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport,

Maarten van Ooijen

Bijlage: mogelijke onderwerpen voor een analyse

Directoraat Generaal Langdurige Zorg
Directie Maatschappelijke Ondersteuning
Team E

- Analyse van de combinatie van werk, mantelzorg en maatschappelijke taken vanuit verschillende perspectieven: de zorg, de mantelzorgers, de werkgevers en de werknemers.
- Analyse van de verschillende zorgzwaarten en de impact op werkende mantelzorgers.
- De impact van mantelzorg op de economie, inclusief arbeidsparticipatie en arbeidspotentieel. Hierbij kan gekeken worden naar de sociale en economische gevolgen van verschillende scenario's als er geen aanvullend beleid wordt gevoerd, zoals: dat men 1) minder gaat werken om mantelzorg te kunnen bieden; 2) niet minder gaat werken, en er meer formele zorgoplossingen gevonden moeten worden, en 3) werk en mantelzorg meer gaat combineren, maar dit potentieel wringt. Hierbij kan rekening gehouden worden met verschillen tussen sectoren.
- Behoefte van werknemers die werk en mantelzorg combineren in termen van werktijden, arbeidsvoorwaarden en eventuele andere voorwaarden. Met aandacht voor de verschillende sectoren.
- Onderzoek naar manieren waarop andere (niet werkende) groepen in de behoefte van mantelzorg kunnen voldoen.
- De uitkomsten van de staatscommissie demografische ontwikkelingen 2050[3].
- Internationale vergelijking over de combinatie van werk en (mantel)zorg.

[3] De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft op 8 september 2022 de Staatscommissie Demografische ontwikkelingen 2050 ingesteld. Deze staatscommissie heeft als taak advies uit te brengen over scenario's, beleidsopties en handelingsperspectieven van de regering in relatie tot de maatschappelijke gevolgen van de demografische ontwikkelingen, in het bijzonder van vergrijzing en migratie, tot tenminste 2050 tegen de achtergrond van de brede welvaartsbenadering. Het rapport wordt aan het einde van 2023 verwacht. Van de SER wordt verwacht dat de resultaten van de staatscommissie benut worden voor het nu gevraagde advies over de combinatie van werk en mantelzorg.