

21. marts 2022

Beskæftigelsesministeriet

Sendt pr. mail til:

Jhpe@bm.dk

Ceht@bm.dk

Cki@bm.dk

Bm@bm.dk

Vedr. journalnummer 2022-1206

Høringssvar vedrørende udkast til lov om ændring af lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager

Indførelse af omsorgslov

I Pårørendeinitiativet takker vi for muligheden for at kommentere på udkast til lovforslaget.

Pårørendeinitiativet består af ca. 30 patient-, handicap- og pårørendeorganisationer i Danmark, som i fællesskab blandt andet arbejder for, at pårørendes retsstilling skal styrkes, og at pårørende skal sikres en passende balance mellem plejeopgaver og arbejdsliv.

Som led i dette samarbejde har vi haft fokus på EU-direktivets bestemmelser om omsorgslov, som skal sikre lønmodtagere ret til fem årlige omsorgsdage, hvilket har til formål at bevare og fremme arbejdstageres tilknytning til arbejdsmarkedet.

Meget peger i retning af, at der er omfattende personlige, sociale, helbredsmæssige og økonomiske konsekvenser forbundet med at være pårørende - både for den enkelte, for arbejdsgiverne og for samfundet som helhed. Frem for en minimumsimplementering af direktivet vil retten til omsorgsdage med lønkomensation og en udvidelse af ordningen kunne spare nogle afledte omkostninger i form af sygedage, egentlig udvikling af sygdom og mistrivsel m.v. blandt omsorgspersoner.

Til lovforslagets indhold vedrørende indførelse af omsorgslov har vi følgende bemærkninger:

Personkredsen

I udkast til lovforslaget fremgår det, at retten til omsorgslov skal gælde et familiemedlem eller en person, der bor i samme husstand. Dette svarer dårligt til den danske virkelighed med mange enlige og/eller personer med svage familierelationer.

Vi foreslår derfor, at lovforslaget lægger sig op ad anden lovgivning. Eksempelvis kan vi henvise til servicelovens regler om pasningsorlov, hvor personkredsen defineres som "nærtstående". Som nærtstående anses i denne sammenhæng f.eks. ægtefælle, samlever, børn, forældre og andre med en så tæt tilknytning, at det er nærliggende, at pasningen og omsorgen varetages af den pågældende. Det er ikke en betingelse, at der har været fælles bopæl forud for etablering af pasningsforholdet. Vi kan også henvise til Sundhedsstyrelsens anbefalinger til sundhedspersonalet om, at det er patienten, der definerer, hvem der er nærmeste pårørende.

Vi synes samtidig, at det er ærgerligt, at der lægges op til, at retten skal begrænses til lønmodtagere. Denne målgruppe er ret snæver og inkluderer eksempelvis ikke selvstændige, studerende og ledige.

Fleksibilitet

Vi anbefaler, at der i lovgivningen bliver mulighed for en fleksibel afvikling af omsorgsdage på samme måde, som det kendes fra eksempelvis feriedage, hvor der er mulighed for at tage halve feriedage. Det vil gavne både arbejdstager og arbejdsgivers administration, hvis ordningen lægger sig op ad allerede kendte ordninger, der fungerer fint.

Jo mere fleksibel ordningen bliver, jo mere brugbar og meningsfuld bliver ordningen for målgruppen. Hvis omsorgsdagen eksempelvis bruges i forbindelse med at ledsage en pårørende, der er under udredning for en alvorlig sygdom, kan det være tilstrækkeligt at bruge en halv dag herpå - og ikke en hel arbejdsdag.

Modregning ved brug af pleje- og pasningsorlov

Desuden er vi enige i bemærkninger fra Danske Handicaporganisationers høringssvar til samme lovforslag om modregning, hvis man gøre brug af pleje- og pasningsorlovsordningerne.

Dokumentation

Ifølge lovforslaget foreslås det, at anvendelsen af omsorgsorlov begrænses til situationer, hvor omsorgspersonen kan *dokumentere* at skulle yde personlig omsorg eller støtte, og at dokumentationen skal foreligge og kunne vises til arbejdsgiveren *forud* for afholdelse af omsorgsorloven. Det fremgår også, at det påhviler den enkelte omsorgsperson at *fremskaffe* og evt. *betale* for den relevante dokumentation.

Vi mener, der er tale om helt urimelige krav til omsorgspersonen, som reelt kan udgøre en barriere for brug af ordningen. Dokumentationskravet i EU-direktivet risikerer at blive unødvendigt bureaukratisk og tungt for såvel arbejdsgiver som omsorgsperson. Derudover kan der være GDPR-udfordringer i forhold til, hvad arbejdsgiver kan få lov til at se om pårørendes sygdom, hvilken mulighed omsorgspersonen har for at få adgang til lægelige oplysninger om deres nærmeste, og hvordan dokumentationskravene kan opfyldes i en akut/kritisk situation.

Vi anbefaler, at der findes en løsning, som er fleksibel i forhold til at dokumentere behovet for en omsorgsdag. Det kunne evt. overvejes, at der blev eksempelvis blev gjort brug af tro- og lo-veerklæring.

Lønkomensation

I lovforslaget er der lagt op til, at der ikke skal udbetales løn eller anden form for social ydelse i forbindelse med afholdelsen af de fem pårørendedage. Det er vi grundlæggende uenige i, da det kan føre til en social og sundhedsfaglig skævvridning i samfundet. Der vil være nogle grupper i samfundet, som ikke vil have økonomisk råderum til at benytte sig af retten til fem omsorgsdage, hvilket kan medvirke til yderligere ulighed i samfundet.

Det skal fremhæves, at der i EU-direktivets bemærkninger er en klar opfordring til medlemslandene om at indføre en løn eller ydelse i forbindelse med omsorgsdagene for at sikre den effektive udnyttelse af retten blandt omsorgspersoner.

I Pårørendeinitiativet står vi til rådighed for at uddybe ovenstående.

Med venlig hilsen

