

Til: Arbeids og inkluderingsdepartementet
v/ Arbeids og inkluderingsminister Marte Mjøs Persen

CC: Ledelse Arbeidsmarkedsavdeling
Ledelse Velferdspolitisk avdeling

Oslo 25.04.23

Oppfølging av punkt side 60 i Hurdalsplattformen som lyder:

«Forbedre regelverket for pårørendes permisjonsmuligheter i arbeidslivet for å sikre likestilling og muligheten til å kombinere arbeid og omsorg»

Bakgrunn

Norges pårørende yter i dag minst 50 % av all hjelp til landets pasienter, brukere og eldre. Norge har også en stor andel av borgerne i arbeid, og står overfor store demografiske endringer med en aldrende befolkning. I årene fremover må mange arbeidstagere hjelpe sine nærmeste kombinert med lønnet arbeid. Den største gruppen som er og blir pårørende er i alderen 40 til 70 år. Opptil 70 % av disse er i lønnet arbeid, de fleste i heltid. De må klare å kunne gjøre dette, uten at de selv taper arbeidsinntekt, at de kan stå i så stor stillingsbrøk som mulig, at de klarer å stå i lønnet arbeid kombinert med pårørendeomsorg og at de klarer å ivareta eget liv, arbeid og sine pårørenderoller. Mange vil være pårørende på avstand og trenger å planlegge for sin hjelp, også i forståelse og samarbeid med arbeidsgivere. Arbeidsgiverne må ha like muligheter til dette.

NOUer, meldinger og rapporter viser at vi må gjøre det vi kan, også for å **beholde dagens pårørendeinnsats på minst 50 %**. I tillegg vet vi at den yrkesaktive andelen av befolkningen vil gå ned, mens antall personer som trenger hjelp fra pårørende, vil øke.

Vi viser derfor til ovennevnte punkt i Hurdalsplattformen og ønsker å følge opp **om arbeidet med dette punktet er satt i gang eller om det er tenkt igangsatt i de nærmeste måneder**. Det kommer mer og mer frem hvor nødvendig det er:

- 1. Helsepersonellkommisjonen har lagt frem sin NOU: Tid for handling 2023:4.** Denne peker på utfordringene vi står i, og at det vil bli færre helsearbeidere og flere pasienter og brukere fremover. Implisitt vil enda flere oppgaver forventes å bli utført av pårørende, for de som har noen. NOUen peker også på viktigheten av at det blir færre arbeidstagere og at vi ikke må stille oss slik, at vi får færre arbeidstagere til andre sektorer, fordi vi ikke har nok bemanning i helsetjenestene.
- 2. Kvinnehelseutvalget har også lagt frem sin NOU: Den store forskjellen 2023:5.** I kapittel 14 Pårørendeomsorg er det pekt på at det særlig er kvinner som utfører pårørendeomsorg, og at det trengs tiltak for å fremme likestilling på dette omsorgsfeltet slik vi en gang gjorde for å få likestilling innen småbarns-omsorgen. Grunnet de demografiske endringene vil pårørendeomsorg bli like vanlig som småbarns-omsorg, grunnet aldrende befolkning og medisinske fremskritt. NOUen peker på at gjennomgang av velferds og omsorgspermisjoner som skulle være gjort i perioden Pårørendeprogrammet gjaldt fra 2012 til 2020 ikke ble gjennomført. Tiltak 70 i NOUen foreslår å: *Utrede behov for endringer i de økonomiske kompensasjonsordningene og permisjonsbestemmelsene for pårørende.*

Alt dette understreker behovet for og viktigheten av å må påbegynne arbeidet for å modernisere arbeidslivet og dets velferds og permisjonsordninger, så de er tilpasset til et moderne og annet familie- og omsorgsliv for årene fremover:

- Helsepersonellkommisjonen påpeker at vi trenger folk i mange bransjer. Med dagens velferds og permisjonsordninger vil vi oppleve at andre bransjer vil miste folk til å bli ubetalte omsorgsarbeidere for å kompensere for manglende hjelp til sine nærmeste. Da vil fagfolk, ingeniører og butikkmedarbeidere ende som ubetalte omsorgsarbeidere.
- Mange som er helsearbeidere eller i andre turnusyrker vil fortsette å jobbe deltid for å pleie sine nærmeste ubetalt, noe som vil hindre at innført heltidspolitikken virker
- Mange benytter sykemelding og egenmelding for omsorg for personer over 18 år, en feilbruk av ordningen og en risiko for dem selv og egen sykelønnsordning.
- Det både føres og forventes mer av hjemmebehandling, hjemmesykehus, hjemmeoppfølging og å bo lenge mulig hjemme. Da må det ordnes til, når det i mange tilfeller også forventes at det er en omsorgsperson tilstede (pårørende) i dette tidsrommet. Dette er en statlig helsepolitikk som vil gi store besparelser, men deler av disse besparelsene må også bli til kompensasjonsordninger for de pårørende som stiller opp. Dette kan vi ikke forvente skjer på dugnad fra pårørende ved bruk av ferie, avspasering eller ubetalte permisjoner.

Vi viser til våre Menonrapporter som bygger på tallene fra Nasjonal Pårørendeundersøkelse:

18 000 tapte årsverk og brutto produksjonstap på grunn av pårørendeomsorg:

<https://www.menon.no/wp-content/uploads/2021-47-Brutto-produksjonstap-av-paorendeinnsats-i-Norge.pdf>

Utfordringer ved sykemeldte pårørende (ikke egen sykdom) for personer over 18 år

<https://www.menon.no/wp-content/uploads/2021-47-Brutto-produksjonstap-av-paorendeinnsats-i-Norge.pdf>

Vår Menon rapport 2022 at ledere i virksomheter i Norge har ulik holdning til ansatte som er pårørende, ut fra hvem de er pårørende til:

<https://www.menon.no/publication/norske-virksomheters-holdninger-til-ansatte-i-en-paorendesituasjon/>

Dette understreker behovet for universelle løsninger for alle arbeidstagere som er eller kan bli pårørende, uansett i hvilken sektor de jobber i eller hvem de jobber for. Slik det er for småbarnsforeldre. **Dét er likestilling i praksis – like muligheter når du er pårørende og i arbeid!**

Vi må nå ta grep for denne utviklingen og ber om at det settes ned et partssammensatt utvalg med representanter fra arbeidslivet parter og fra Pårørendealliansen og andre som er aktuelle på feltet, for å starte arbeidet med det tidligere nevnte punktet: «*Forbedre regelverket for pårørendes permisjonsmuligheter i arbeidslivet for å sikre likestilling og muligheten til å kombinere arbeid og omsorg*»

Vi ser frem til tilbakemelding på våre spørsmål og står til tjeneste for spørsmål om noe fremstår uklart.

med vennlig hilsen

Anita Vatland

Anne-Grethe Terjesen

Daglig leder

Fagsjef