

Folketinget  
Christiansborg  
1240 København K  
Att: Beskæftigelsesudvalg og Ligestillingsudvalg

6. december 2021

## Pårørendedage i henhold til EU-direktiv

Til februar skal Folketinget tage stilling til et lovforslag vedr. pårørendedage som udspringer af EU-direktiv fra 2019 (2019/1158 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner). Direktivet pålægger EU-landene senest til august 2022 at tilrette lovgivningen, så pårørende får ret at tage fri fra arbejde i mindst fem dage om året for at varetage deres pårørenderolle.

Pårørendes aktiviteter i forbindelse med deres rolle som pårørende har i dag store konsekvenser for det enkelte menneske, arbejdsgiverne og samfundsøkonomisk. KMD gennemførte i 2018 en analyse af de udfordringer, pårørende oplever på arbejdsmarkedet. Ifølge KMD-undersøgelse er 22 % af alle erhvervsaktive og studerende pårørende. Undersøgelsen viser blandt andet, at:

- 35 % af erhvervsaktive pårørende bruger feriedage til pårørendeopgaver
- 9 % har været nødt til at sygemelde sig for at varetage pårørendeopgaver
- 16 % har meldt sig syge pga. egne problemer, som resultat af pårørenderollen
- 6 % er gået på deltid for at varetage pårørenderollen
- 14 % overvejer at forlade arbejdsmarkedet pga. pårørendeforpligtelser
- 3 % har forladt arbejdsmarkedet før tid pga. pårørendeforpligtelser
- Det koster arbejdsgiverne 314 millioner kr. årligt i sygedage pga. pårørendeopgaver

Retten til pårørendedage kan blive en vigtig støtte for de pårørende, som i dag mangler rettigheder på arbejdsmarkedet. Undertegnede 27 organisationer, der alle er en del af Pårørendeinitiativet, anbefaler, at Folketinget i lovforslaget tager højde for følgende:

- At pårørendedage kan afholdes, når **én man er tæt på, har brug for hjælp, støtte og omsorg**. Det kan fx være til planlagte konsultationer eller møder med myndigheder eller i akutte situationer.
- At der er **fuld lønkomensation** i forbindelse med brug af pårørendedage, og der ikke skal bruges ferie, flextid eller lignede til afholdelse af dem
- At pårørendedagene kan **afvikles fleksibelt** fx ved akut opstået situationer
- At den pårørende defineres **bredt og fleksibelt**, og at modtageren selv skal udpege sin nærmeste pårørende, hvis de er i stand til det.
- At pårørendedagene kan afholdes ud fra en **tillidsbaseret tilgang** i stil med barnets omsorgsdage og sygedage.

Undersøgelsen fra KMD viser, at der allerede i dag 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 pårørendedage med fuld lønkomensation og en udvidelse af ordningen kunne spare nogle afledte omkostninger i form af sygedage, egentlig udvikling af sygdom og mistrivsel m.v. blandt pårørende.

Yderligere oplysninger

Vi har vedhæftet bilag med yderligere information samt cases, som illustrerer, hvorfor det er vigtigt med en god og meningsfuld lovgivning på området.

Vi står til rådighed for at uddybe ovenstående.

Med venlig hilsen



## Bilag 1 Direktivteksten

EU-direktiv fra 2019 (2019/1158 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner)

### Artikel 6 - Omsorgsorlov:

*1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at hver arbejdstager har ret til omsorgsorlov på fem arbejdsdage om året. Medlemsstaterne kan fastsætte nærmere bestemmelser om anvendelsesområdet og betingelserne for omsorgsorlov i overensstemmelse med national ret eller praksis. Anvendelsen af denne ret kan gøres betinget af passende dokumentation i overensstemmelse med national ret eller praksis.*

*2. Medlemsstaterne kan tildele omsorgsorlov på grundlag af en anden reference end et år, pr. person, der har behov for omsorg eller støtte, eller pr. tilfælde.*

## Bilag 2 Indtægt ved afholdelse af pårørendedage

I EU-direktivets bemærkninger er der en klar opfordring til medlemsstaterne om at indføre en løn eller ydelse i forbindelse med pårørendedagene for at sikre den effektive udnyttelse af retten blandt omsorgspersoner. Det fremgår også, at formålet om orlovsordningerne er at bevare og fremme arbejdstagernes fortsatte tilknytning til arbejdsmarkedet.

EU opfordrer medlemslandene til at fremme en social dialog med arbejdsmarkedets parter med henblik på at fremme balancen mellem arbejde og privatliv, og medlemslandene opfordres også til at indlede en dialog med relevante interessenter, såsom ikkestatslige organisationer, lokale og regionale myndigheder og tjenesteydere, med henblik på at fremme politikker til opnåelse af balance mellem arbejdsliv og privatliv.

Indtægt ved pårørendedage vil være fuldt ud i overensstemmelse med de eksisterende ordninger, bl.a. omsorgsdage for børn eller barnets 1. sygedag.

## Bilag 3 Cases

### **1. Mor ønsker hjælp til at ledsage og være sammen med voksen kræftsyg datter med mindre psykisk funktionsnedsættelse**

Mor til 21-årig kræftsyg kvinde ønsker at ledsage datter under indlæggelse og behandling. Datter bliver let angst og overvældet af situationen og har svært ved at tage stilling til informationer. Datter bor for sig selv og klarer sig selv i dagligdagen på sit studie. Datter har fået støtte til at strukturere sin skolegang i opvæksten, men er godt begavet og ikke kendt i kommunen i øvrigt. Kommunen afviser at kunne hjælpe.

### **2. Ung mand ønsker at støtte samboende kæreste under indlæggelse og efter udskrivning efter svært sygdomsforløb**

Ung mand ønsker at støtte sin kæreste, der er indlagt og opereret flere gange for kræft i ben og hvor afdelingen har indlagt ham sammen med kæresten. Forløbet ender med amputation. Hans arbejdsgiver presser på for afklaring om tilbagevenden og han søger kommunen om hjælp til at være ved kærestens side under indlæggelse, efterbehandling og en periode efter udskrivelse, hvor kæresten skal lære at fungere i en ny situation og har mange smerter. Kommunen afviser, da der under indlæggelse er personale og desuden transport til og fra, og i hjemmet ikke vurderes at være hjælp behov i et omfang, så der kan bevilges pasningsorlov.

### **3. Hustru i fleksjob må sygemelde sig og bliver efterfølgende afskediget i forbindelse med hendes mands indlæggelse efter en blodprop i hjernen**

Hustru er i fleksjob, da hendes mand får en blodprop i hjernen og er gennem et længere indlæggelses- og genoptræningsforløb. Da manden er både fysisk og kognitivt skadet bliver hustru nødt til at deltage i alle samtaler, undersøgelser m.v. Hun oplever, at hun både skal være sygeplejer, advokat, socialrådgiver og chauffør. Hun oplever, at hun konstant skal følge op tingene, for at der ikke sker fejl eller misforståelser. Hun ender med sygmelding og fyring, da hun ikke kan få pasningsorlov af kommunen.

### **4. Pårørendes hjælp og støtte til ægtefælle var så tidskrævende, at det ikke var foreneligt med at arbejde**

Hustru til syg mand brugte meget tid i forhold til kommune, lægeundersøgelser og hospitalsundersøgelser. Hun havde kontorarbejde og en forstående arbejdsgiver, som gav frihed uden løntræk til det store fravær. Men i forbindelse med projektudløb blev ansættelsen ikke forlænget. Kvinden søgte andet arbejde, men måtte erkende, at det ikke var muligt at få et nyt job på grund af den megen tid, hun måtte bruge i forbindelse med mandens situation.

### **5. Opsagde sit job pga. mandens sygdomsforløb**

En kvinde opsagde sit job som pædagogisk konsulent, fordi hun oplevede, at manden var meget deprimeret i forbindelse med sit sygdomsforløb (begyndende alzheimer). Efterfølgende blev manden så plejkrævende, at det ikke var foreneligt med arbejde uden for hjemmet.