



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO

ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENTET

MOTTATT

20 MAR 2009

Vår ref.
09/496-3-KOF

Deres ref.

Dato:
18.03.2009

HØRING OM ARBEID OG OMSORG - FORSLAG TIL LOVENDRINGER MED SIKTE PÅ BEDRE MULIGHETER TIL Å KOMBINERE ARBEID MED PLEIE- OG OMSORGSOPPGAVER

I brev av 8. desember 2008 fremmer Arbeids- og inkluderingsdepartementet forslag til lovendringer som tar sikte på å bedre yrkesaktives muligheter til å kombinere arbeid med pleie- og omsorgsoppgaver. Forslaget består av fire ulike lovendringer knyttet til følgende områder:

- rett til permisjon uten lønn i inntil 10 dager for å yte omsorg overfor nære pårørende.
- at pleiepenger skal kunne graderes ned til 20 prosent.
- at retten til permisjon og pleiepenger for den som pleier nær pårørende i livets slutfase utvides fra 20 til 60 dager.
- at rett til pleiepenger og forhøyet hjelpestønad skal foreligge i tre måneder etter at langvarig pleieforhold opphører som følge av pleiemottakers død.

Brudd på utredningsinstruksen

Med de foreslåtte lovendringene ønsker departementet å imøtekomme viktige problemstillinger i forhold til å kombinere omsorg og arbeid. Hvordan skal yrkesaktive kunne påta seg omsorgsoppgaver og hvordan skal de som på grunn av pleie- og omsorgsoppgaver ikke er yrkesaktive, komme tilbake til arbeidslivet? En utfordring for velferdssamfunnet er å sikre at det er mulig å kombinere yrkesaktivitet med omsorgsoppgaver. Departementets utgangspunkt er at vi trenger en høy yrkesdeltakelse samtidig som folk har pleie- og omsorgsoppgaver i hverdagslivet.

Likestillings- og diskrimineringsombudet støtter denne forståelsen av velferdsstatens forutsetninger, der målet er å kombinere pleie- og omsorgsforpliktelser med inntektsarbeid på en god måte. Men Likestillings- og diskrimineringsombudet stiller seg kritisk til at de overfor nevnte tiltak ikke er utredet i forhold til likestilling. Forholdet mellom omsorg og arbeid berører sentrale likestillingspolitiske problemstillinger og en vurdering av lovendringene i forhold til likestillingsmessige konsekvenser er åpenbart relevant. I den sammenheng ville det også være nødvendig å se hvordan kjønn samspiller med andre diskrimineringsgrunnlag. Likestillings- og diskrimineringsombudet ser derfor høringsbrevet som et klart brudd på utredningsplikten. Dette er en plikt for alle som utformer offentlige utredninger, tiltak og reformforslag til å utrede likestillingskonsekvenser og eventuelt forelegge saken for Barne- og likestillingsdepartementet. Utredningsinstruksen setter krav til at konsekvensene knyttet til likestilling skal synliggjøres og drøftes, i instruksen heter det blant annet:

”...dersom forslaget får konsekvenser for likestilling (...), skal dette omtales. Dersom konsekvensutredningen viser at saken vil medføre betydning for likestilling, må saken forelegges for Barne- og familiedepartementet. Dette skal skje etter at konsekvensanalysen er gjennomført og før alminnelig høring gjennomføres.”

At likestillingsmessige hensyn ikke er drøftet i høringsnotatet bryter også med aktivitetsplikten (likestillingsloven § 1 a). Aktivitetsplikten innebærer ikke bare en plikt til å gjennomføre konkrete likestillingstiltak, men også å se til at likestillingshensyn integreres i all offentlig virksomhet. Aktivitetsplikten innebærer mao å finne ut om det man gjør, eller har planer om å gjøre, får ulike virkninger for kvinner og menn. Dersom det får ulike virkninger, må kompensatoriske tiltak settes i verk.

Kort gjennomgang av forslagene med kommentarer

Personer som står utenfor arbeidslivet etter langvarig pleie av nære pårørende skal ha rett til tre måneder med fortsatt ytelser

Likestillings- og diskrimineringsombudet støtter forslaget om at personer som står utenfor arbeidslivet etter langvarig pleie av nære pårørende, skal ha rett til tre måneder med fortsatt ytelser. Når et pleieforhold tar slutt og omsorgsgiveren har vært lenge utenfor arbeidslivet, mener departementet at det kan være behov for fortsatt å motta pleiepenger. Et nærliggende eksempel er når foreldre har pleiet eget alvorlig sykt barn eller funksjonshemmet barn over en lengre periode. Foreldrene har i slike tilfeller normalt mottatt enten pleiepenger dersom de var yrkesaktive, eller forhøyet hjelpestønad og/eller omsorgslønn fra kommunen. Hvis pleieforholdet opphører vil omsorgspersonen kunne ha behov for bistand i en overgangsfase. Det å komme inn i

arbeidslivet igjen kan være en prosess som krever både omstilling og det kan være behov for inntekt i en slik periode.

Gradering av pleiepenger ned til 20 prosent

Likestillings- og diskrimineringsombudet støtter departementets forslag om gradering av pleiepenger ned til 20 prosent. Dette forslaget tar hensyn til ulike spesialtilpassede ordninger i for eksempel barnehage og skole. Foreldre vil gjennom den nye graderingsordningen ikke miste ytelse selv om de for eksempel har 70 prosent stilling i arbeidslivet. De kan da motta 30 prosent pleiepenger. Dette må anses som gunstig for både barn og foreldre. Med dagens ordning uten mulighet til å gradere, ville slike ordninger innebære at foreldrene mister deler av pleiepengene.

Utvidelse av rett til pleiepenger ved hjemmepleie av nære pårørende i terminalfasen fra 20 til 60 dager

I dag har arbeidstaker som pleier nære pårørende i hjemmet i livets slutfase rett til permisjon og pleiepenger i inntil 20 dager. For mange er dette en for kort permisjon. På den annen side vil arbeidsgiver ha behov for en forutsigbarhet i forhold til hvor lenge arbeidstakeren blir borte. En tidsavgrensning er derfor nødvendig. Likestillings- og diskrimineringsombudet støtter departementets forslag om å utvide rett til pleiepenger til 60 dager ved hjemmepleie av nære pårørende i terminalfasen.

Forslag til ny ordning med permisjonsrett i inntil 10 dager for å kunne ta seg av nære familiemedlemmer over 18 år

Forslaget til lovendring skal imøtekomme behovet for yrkesaktive til å pleie og gi omsorg til nære voksne pårørende. Per i dag foreligger det en rett for arbeidstakere til redusert arbeidstid av velferdsgrunner, og pleie av nære pårørende vil kunne defineres som velferdsgrunner. Retten til redusert arbeidstid er betinget av at dette ikke er til vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Departementet ønsker å styrke retten til permisjon og foreslår en lovfestet rett til 10 dager permisjon for å kunne ta seg av nære familiemedlemmer over 18 år. Likestillings- og diskrimineringsombudet støtter forslaget om en slik lovfestet rett til 10 dager permisjon. Departementet argumenterer med at hovedhensikten er å sikre en praktisk mulighet til å yte omsorg og foreslår ikke at det innføres noen rett til kompensasjon. Dette begrunnes med at 10 dager med bortfall av inntekt vil "handle om et begrenset inntektstap for arbeidstaker". Likestillings- og diskrimineringsombudet støtter departementets forslag, men vil understreke behovet for å evaluere ordningen fordi det er stor sannsynlighet for at kvinner vil ta ut flere ulønnede permisjonsdager enn menn.

Konklusjon

Likestillings- og diskrimineringsombudet støtter forslagene om å legge bedre til rette for muligheten til å kombinere arbeid og omsorg. Forslagene er i tråd med andre velferdstilbud som søker å lette belastninger som kan oppstå i kombinasjonen av

arbeid og familie. Det kan være rettigheter knyttet til å være hjemme med sykt barn eller retten til redusert arbeidstid ved omsorgsansvar. Men et gjennomgående problem for disse familiepolitiske ordningene er at de brukes skjevt av kvinner og menn. For kvinner bidrar dette til å sementere en tilknytning til arbeidslivet som til tider virker diskriminerende (lav lønn, ufrivillig deltid osv). For mange menn er det et problem at det er mindre aksept for at de tar i bruk disse ordningene. Begge deler har etter Likestillings- og diskrimineringsombudet sitt syn uheldige konsekvenser. Et jevnere uttak av omsorgspermisjoner vil bidra til mer likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet.

På tross av disse problematiske sidene ved denne typen velferdsgoder, vil Likestillings- og diskrimineringsombudet likevel støtte lovendringene. Dette for å sikre arbeidstakers mulighet til å kunne være i arbeid samtidig som de har omsorgsoppgaver for nære pårørende eller eventuelt komme seg inn på arbeidsmarkedet etter avsluttede pleieoppgaver. Men Likestillings- og diskrimineringsombudet vil understreke nødvendigheten av å sikre at ordningene i like stor grad benyttes av kvinner som av menn. Dette er et krevende og langsiktig arbeid som fordrer en bredt anlagt strategi der menn og kvinners tilknytning til arbeidsmarkedet blir likere. Men det er også et arbeid der en forsøker å spesialinnrette velferds- og familiepolitiske tiltak slik at de faktisk treffer alle brukere (også menn). Dette er for eksempel gjort i forhold til foreldrepermisjonen. En oppfordring til arbeidsgivere om å tilrettelegge for at også menn skal kunne ivareta sine omsorgsforpliktelser vil også være et slikt virkemiddel. Departementet bør oppfordre alle arbeidsgivere til å ha et jevnere uttak av omsorgspermisjoner mellom kvinner og menn som et personalpolitisk mål.

Likestillings- og diskrimineringsombudet vil foreslå at departementet legger en plan for når og hvordan ordningene kan evalueres. Dette vil gi svar på hvordan ordningene brukes og ikke minst hvem som tar ut permisjon for å pleie nære familiemedlemmer. En slik kunnskap kan i neste omgang brukes for å redusere uheldige likestillingsmessige konsekvenser av lovendringene.

Med vennlig hilsen



Ingeborg Grimsmo

fung. likestillings- og diskrimineringsombud



Knut Oftung
seniorrådgiver