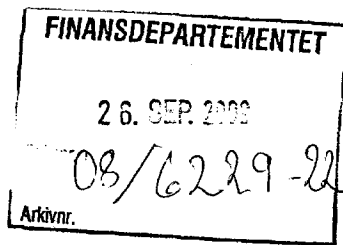


Finansdepartementet
Postboks 8008 dep.
0030 Oslo



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Vår ref.
09/1652-4-EKN

Deres ref.

Dato:
24.09.2009

HØRINGSSVAR NOU 2009: 10 FORDELINGSUTVALGET

Fordelingsutvalget ble opprettet ved kongelig resolusjon 25. april 2008. I utvalgets mandat heter det at «Utvalget skal utrede og foreslå tiltak som kan bidra til å redusere økonomiske forskjeller over tid. Det skal legges vekt på både tiltak som bidrar til å utjevne inntektsmuligheter, og tiltak som kan utjevne opptjent inntekt og forbruk».

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) mener at fordelingsutvalget i sin utredning og foreslåtte tiltak ovenfor mennesker med nedsatt funksjonsevne for å utjevne inntektsmuligheter er svært snevert behandlet.

LDO vil derfor i vårt høringssvar peke på forhold rundt funksjonshemmedes situasjon under utdanning og sysselsetting som Fordelingsutvalget har utelatt, og påpeke tiltak som ikke er foreslått, men som bør gjennomføres.

Vi vil også påpeke at diskriminering er et samfunnsproblem som rammer flere befolkningsgrupper og som begrenser mulighet til deltakelse på sentrale samfunnsarenaer som arbeidsliv. Dette har selvfølgelig betydning for inntektsmuligheter og bidrar til å opprettholde en økonomisk skjevfordeling. Vi kan ikke se at dette er behandlet av utvalget.

Utdanning

Reell lik rett til utdanning er nødvendig for å utjevne økonomiske forskjeller. Det er mindre vanlig med høy utdanning blant personer med nedsatt funksjonsevne enn for hele befolkningen. Generelt fører utdanning til høyere yrkesdeltakelse. Denne sammenhengen er enda sterkere for personer med nedsatt funksjonsevne enn for hele befolkningen.

Denne kjensgjerning forholder ikke utvalget seg til og har derfor heller ikke foreslått tiltak som kan bidra til at funksjonshemmede lettere kan gjennomføre et utdanningsløp. Riktignok pekes det på enkelte individrettede tiltak som

studiefinansiering og attføring, men utredningen er ellers blottet for refleksjoner rundt direkte og indirekte diskriminering som fører til utestengning fra arbeidsmarkedet og andre samfunnsarenaer..

Utfordringene er mange:

Manglende oppfølging

25 prosent av elever i norsk skole og barnehage har behov for ekstra oppfølging eller mer tilrettelegging (NOU 2009:18 Rett til læring) Bare halvparten av disse elevene får den støtten de har behov for.

Dårligere studiefinansiering

Det foreligger ingen statistikk over hvor mange studenter som har nedsatt funksjonsevne. Men studenter med nedsatt funksjonsevne kan ha merkostnader på grunn av større bolig, transport med egen bil/TT/taxi og lignende. Flere har heller ikke egen inntekt i sommermånedene på grunn av få jobbmuligheter, restitusjonsbehov etter merbelastning i studiesituasjonen og koordinering av tilretteleggingstiltak.

Lånekassen mangler et tilbud om utdanningsstøtte for disse studentene. Dermed sluses flere unge funksjonshemmede inn på NAV-tiltak¹.

Studielitteratur

Det stilles i dag ingen krav om universell utforming av fagstoff og faglitteratur som produseres ved høyere læresteder, eller faglitteratur i fulltekstdatabaser som biblioteker abonnerer på. Dette innebærer at en del faglitteratur kun utgis i trykte versjoner og at mye elektronisk faglitteratur har formater som er utilgjengelige for syns- og lesehemmede studenter². Kun synshemmede studenter får produsert tilrettelagt studielitteratur i Norsk Lyd- og Blindeskriftsbibliotek, NLB³.

Tegnspråktolker

Tilgangen på tegnspråktolker for døve studenter er svært mangelfull. Dette begrenser utdanningsvalget for døve.

For personer med nedsatt funksjonsevne er det en klar sammenheng mellom høyere utdanning og arbeid. Derfor er det viktig at personer med nedsatt funksjonsevne har de samme reelle mulighetene til utdanning som alle andre. I dag er studenter med

¹ Statstikk fra NAV, i e-post av 30.8.2009, viser at ca. 150 unge (>19 t.o.m. 24 år) med nedsatt arbeidsevne mottok støtte fra NAV til høyere utdanning (inntil 4 år) i 2008, mens 12 fikk til høyere utdanning over 4 år.

² KD-rapport (2008): Tilgjengelig og tilrettelagt faglitteratur for studenter med syns- og lesehemninger.

³ Ibid.

nedsatt funksjonsevne usynlige i statistikk om studenter. Tilgjengeligheten svikter på flere sentrale områder

Likestillings- og diskrimineringsombudet mener derfor følgende tiltak må gjennomføres:

- Økt stipendandel i utdanningsstøtte til funksjonshemmede, som kompensasjon for høyere utgifter og mindre arbeidsinntekt, slik at lånebyrden blir den samme som for andre studenter.
- Studenter med funksjonsnedsettelse må synliggjøres i statistikk fra Statens Lånekasse.
- Høyere utdanningsinstitusjoner må gjøre egenprodusert faglitteratur og fulltekstdatabaser tilgjengelige for syns- og lesehemmede studenter.
- Studenter med dysleksi må få produsert nødvendig faglitteratur i Norsk Lyd- og Blindeskriftsbibliotek, og flere læresteder bør påta seg produksjonsansvar for tilrettelagt studielitteratur.
- Tilgangen på tegnspråktolker for døve studenter må økes.
- Myndighetene må sikre universell utforming av barnehager, skoler og andre utdanningsinstitusjoner.

Sysselsetting

Som utvalget påpeker er over halvparten av personer med nedsatt funksjonsevne uten arbeid, 45 prosent sammenlignet med 77 prosent av hele befolkningen er sysselsatt. Andelen har vært stabil fra 2002, uavhengig av konjunktursvingninger på arbeidsmarkedet. Utvalget foreslår i tillegg til allerede eksisterende tiltak som tidsbestemt og tidsubestemt lønnstilskudd en utredning om den danske "fleksjobbordningen". Disse tiltakene er alle orientert mot arbeidsgiveres behov for kompensasjon for å ansette funksjonshemmede. Slike kompensasjonsordninger kan være nødvendige der arbeidstakeren uansett aldri vil kunne fungere tilfredsstillende i en ordinær jobb, men kan også virke stigmatiserende og forsterke inntrykket av funksjonshemmede som en mindre attraktiv ressurs på arbeidsmarkedet. Utvalget synes å glemme hvor svært sammensatt gruppen mennesker med nedsatt funksjonsevne er. Det finnes mange høyt utdannede, kompetente mennesker med nedsatt funksjonsevne som av helt andre grunner stenges ute fra arbeidsmarkedet

Arbeidsledig = yrkeshemmet?

NAV registrerer funksjonshemmede som står utenfor yrkeslivet i kategorien "nedsatt arbeidsevne" framfor kategorien "arbeidsledig". Mange tilbys dermed ulike attførings tiltak eller uføretrygd istedenfor hjelp til formidling inn i arbeidslivet. Særlig er det påfallende at høyt utdannede funksjonshemmede har opp mot 30 prosent lavere sysselsettingsandel enn befolkningen generelt.

Diskriminering

Tall fra Levekårsundersøkelsen blant personer med nedsatt funksjonsevne (SSB, 2007) viser at mange opplever forskjellsbehandling som følge av nedsatt funksjonsevne. Én av ti (10 %) oppgir at de har blitt diskriminert på grunn av varig sykdom eller funksjonsnedsettelse gjennom søknadsavslag på jobb de var kvalifisert for, ikke fått deltatt på kurs gjennom jobb eller blitt presset til å slutte i jobben, i løpet av de siste fem årene.

Undersøkelsen viser også at 11 prosent av personer med nedsatt funksjonsevne i alderen 20-35 år har opplevd å få avslag på jobb de var kvalifisert for, ikke fått delta på kurs eller blitt presset ut av jobben. 25 prosent oppgir at de har behov for tilrettelegging uten at de har fått det. 20 prosent opplever at arbeidsgiver tar lite hensyn, mens bare 10 prosent mener at arbeidsgiver tar hensyn.

Holdninger hos arbeidsgivere fører til diskriminering

Innføringen av diskriminerings- og tilgjengelighetsloven har medført et økt fokus på fysiske barrierer som blant annet stenger funksjonshemmede ute fra arbeidslivet. Flere undersøkelser viser imidlertid at en sentral barriere er arbeidsgiveres kunnskapsmangel og påfølgende holdninger. Eksempelvis viser en undersøkelse foretatt på oppdrag av Norges Blindeforbund⁴ blant ledere i 40 bedrifter at:

- 55 % tror at blinde kan skrive dokumenter
- 45 % tror blinde selv kan bruke Internett
- 43 % tror blinde kan lese og sende e-post
- 38 % tror blinde kan lese elektroniske dokumenter

Nasjonalt dokumentasjonssenter for personer med nedsatt funksjonsevne offentliggjorde i 2007 resultatet av en MMI-undersøkelse om arbeidsgiveres holdning til funksjonshemmede på arbeidsmarkedet. Resultatene er nedslående. Bare 10 prosent oppgir at de ville ha innkalt en "meget godt kvalifisert" blind arbeidssøker med førerhund til jobbintervju. 37 prosent ville ha innkalt en rullestolbruker med samme kvalifikasjoner. Til sammenlikning ville 60 prosent ha innkalt en 35 årig somalier med meget gode kvalifikasjoner. 50 prosent ville ha innkalt en 35-åring med kun formelle kvalifikasjoner⁵

Likestillings- og diskrimineringsombudet mener det må innføres regler om bruk av antidiskrimineringsklausuler ved tildeling av kontrakter i offentlige virksomheter.

⁴ Kilde: Synovate/Norges Blindeforbund 2008

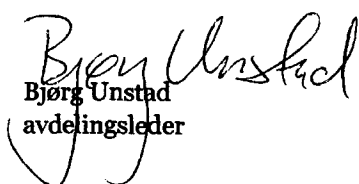
⁵ MMI 2006 Nasjonalt dokumentasjonssenter for personer med nedsatt funksjonsevne


Offentlige myndigheter har betydelig markedsrett. Bruken av antidiskrimineringsklausuler gir arbeidsgivere en sterk økonomisk motivasjon til å endre adferd, og offentlig forvaltning et viktig virkemiddel for å endre arbeidsgiveres praksis. For å få kontrakter må arbeidsgivere forplikte seg til å arbeide for å rekruttere og inkludere diskriminerte grupper i arbeidsstokken.

Likestillings- og diskrimineringsombudet mener derfor følgende tiltak må gjennomføres:

- Alle statlige virksomheter må utarbeide konkrete strategier for å nå målet om at flere skal være sysselsatte.
- Alle arbeidsgivere bør innkalle minst én kvalifisert søker med nedsatt funksjonsevne til intervju der denne bakgrunn er kjent.
- Egne trainee-program for høyt utdannede mennesker som stenges ute fra arbeidslivet
- Søknadsskjema og utlysningstekster og annen viktig informasjon må være tilgjengelig for alle.
- Offentlige myndigheter må utnytte sin markedsrett og innføre regler om bruk av antidiskrimineringsklausuler ved inngåelser og tildelinger av kontrakter og avtaler.
- Kunnskap om diskriminering og tiltak som skal motvirke diskriminering, må inn i den lovpålagte HMS-opplæringen. Dette er nødvendig for å sikre forsvarlige rutiner for håndtering av opplevd diskriminering og trakassering på arbeidsplassen.
- Arbeidsgiver må sikre at nedbemanning skjer etter ikke-diskriminerende kriterier.

Med vennlig hilsen


Bjørn Unstad
avdelingsleder


Eli Knøsen
seniorrådgiver