

Til

Arbeidsdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030

Vår fil: B13-GC004
Vårt arkiv: Fagpolitisk
Saksbeh: Grete Crowo

Oslo, 8. februar 2013

Høring om endring i arbeidsmiljøloven – Tiltak mot ufrivillig deltid

FFO har gjennomgått høringsnotatet om endringer i arbeidsmiljøloven – Tiltak mot ufrivillig deltid, og vi vil nedenfor trekke frem våre synspunkter på departementets forslag.

FFOs synspunkter:

- FFO mener at ulempevurderingen må fjernes som et vilkår i bestemmelsen om fortrinnsrett jmf § 14-3.
- FFO mener at inkludering av funksjonshemmede i arbeidslivet og et mer fleksibelt arbeidsliv, må vektlegges i større grad i diskusjonen om færre deltidsstillinger.
- FFO mener brukerperspektivet må ivaretas når man planlegger stillingsstørrelser/turnus i hjemmetjenesten og helse- og omsorgsinstitusjoner, og at en rettighetsfesting av BPA¹ vil gjøre hjemmetjenesten mye mer brukervennlig.

Ulempevurderingen i § 14-3 om fortrinnsretten må fjernes

FFO støtter departementet i at det er riktig å styrke bestemmelsen om fortrinnsrett for deltidsansatte når det gjelder informasjon og samtale om ledige stillinger i virksomheten. Det er bra at deltidsansatte skal informeres direkte og personlig om ledige stillinger i virksomheten, samt at arbeidsgiver skal avholde en samtale med vedkommende for å avklare om betingelsene i bestemmelsen er oppfylt.

FFO har med interesse lest drøftingen i høringsnotatet om at utøvelse av fortrinnsretten er betinget av at det ikke vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Dette er det mest omstridte vilkåret for bruken av fortrinnsretten. FFO har merket seg LOs synspunkt om at en typisk grunn til at arbeidsgiver ikke ønsker å utvide deltidsansattes stilling er for å unngå sykefravær. Arbeidsgiver vurderer det dithen at «full stilling blir for tøft». LOs erfaringer med fortrinnsretten er at vilkårene er for skjønnsmessige. FFO mener at arbeidsgiver på den måten får for sterk styringsrett til å overprøve fortrinnsretten.

¹ Brukerstyrt personlig assistanse

Funksjonshemmede er en sårbar gruppe i arbeidslivet, og FFO ser at arbeidsgivere har varierte oppfatninger om funksjonshemmedes arbeidsevne. Det er viktig at denne gruppen ikke blir «inneklemt» i deltidsstillinger fordi arbeidsgiver antar at man ikke vil klare å jobbe mer, og at arbeidsgiver holder funksjonshemmede i deltidsstillinger av frykt for økonomiske belastninger på virksomheten som følge av økt sykefravær. FFO mener at alle som vurderer sin arbeidsevne til å utgjøre mer enn 50 %, eller som i samråd med lege og NAV får en avklaring om at man kan jobbe i en utvidet stilling² - må kunne bruke fortrinnsretten på lik linje med alle andre arbeidstakere. Det er et samfunnsmessig mål at funksjonshemmede og kronisk syke skal jobbe mest mulig, og FFO mener at det derfor ikke må legges inn ekstra hindringer for denne gruppen.

FFO mener at ulempevurderingen må fjernes som et vilkår i bestemmelsen om fortrinnsrett jmf § 14-3. Sekundært mener FFO at regjeringen må innføre objektive kriterier som arbeidsgiver kan vektlegge ved vurderingen av "vesentlig ulempe". På den måten må arbeidsgiver foreta vurderinger det kan være mulig å overprøve.

Inkludering av funksjonshemmede i arbeidslivet

Arbeidsdepartementet vektlegger kjønnsdimensjonen som et svært viktig perspektiv når en utvikler tiltak for å hindre ufrivillig deltid. Det er flest kvinner som er ansatt i deltidsstillinger og dermed også oppgir å arbeide ufrivillig deltid, og slik sett er FFO enig i at dette spørsmålet i hovedsak dreier seg om likestilling mellom kjønnene.

Det er samtidig viktig å ha med seg at det også må skjelnes til likestillingsperspektivet ved drøfting av funksjonshemmedes deltakelse i arbeidslivet og deres mulighet for å delta i et fleksibelt arbeidsliv.

Økt yrkesdeltakelse for funksjonshemmede arbeidstakere er et samfunnsmessig mål. Mange funksjonshemmede har behov for et arbeidsforhold som er fleksibelt, og for flere er det ønskelig å ha mulighet til å jobbe deltid. Tall fra SSB³ viser at 48 prosent av de sysselsatte funksjonshemmede var deltidsarbeidende i 2012, mot 25 prosent av de sysselsatte i alt.

FFO støtter at den retten man har etter arbeidsmiljøloven om å kunne få redusert arbeidstid når det er nødvendig av ulike årsaker, fortsatt skal gjelde. Dette er en rett som er svært viktig for funksjonshemmede arbeidstakere. FFO er opptatt av at den omfattende oppmerksomheten som det nå er på ufrivillig deltid og likestilling for kvinner i arbeidslivet, ikke må medføre at likestilling for funksjonshemmede i arbeidslivet blir «borte» i drøftinger om arbeidstakeres rettigheter. Når det er ønskelig at personer med redusert arbeidsevne skal delta i arbeidslivet er det avgjørende at det finnes tilgjengelige deltidsstillinger.

Det er viktig at arbeidstakere som på grunn av funksjonshemming eller kronisk sykdom ikke kan jobbe full stilling, anerkjennes som fullverdige arbeidstakere. Dette er personer som ikke kan velge å jobbe mer, selv om de ideelt sett kunne ha ønsket det. Det er uheldig med holdninger som bærer fram myter om at alle deltidsarbeidene kvinner er personer som ut fra sin livssituasjon *som kvinne* stenges vekk fra å jobbe mer, eller som ikke ønsker å jobbe mer - selv om de er i stand til det. Når 62 % av sysselsatte kvinner med funksjonshemming har en deltidsjobb⁴, viser det at mange deltidsarbeidene kvinner er funksjonshemmet. FFO mener at om en kvinne med nedsatt funksjonsevne arbeider deltid på grunn av sin funksjonshemming

² Deltidsansatte, som fra NAV har en avklart arbeidsevne på 50 % og som mottar 50 % uførepensjon, må avklare et utvidet arbeidsforhold med NAV – slik at de reduserer sin uføregrad, enten midlertidig (fryser trygden) eller varig.

³ SSBs Arbeidskraftsundersøkelse 2. kvartal 2012.

⁴ SSBs Arbeidskraftsundersøkelse 2. kvartal 2012.

handler ikke dette om kjønnslikestilling, men om hvordan mennesker med nedsatt funksjonsevne er inkludert i arbeidslivet.

Brukerne i helse- og omsorgssektoren

FFO vil benytte anledningen til å bringe inn brukerperspektivet i diskusjonen om færre deltidsstillinger i helse- og omsorgssektoren.

For brukere som er avhengig av hjemmetjenester, eller som bor i boliger/institusjoner med ansatt personell, samt pasienter med langvarig innleggelse på sykehus - vil det alltid være en fordel at det er færre ansatte å forholde seg til.

Et stort omfang av helse- og omsorgspersonell i svært små stillinger gjør at brukerne får mange ulike personer som skal hjelpe og bistå dem. Våre brukere som bor i boliger med hjemmebaserte tjenester opplever det som belastende å måtte forholde seg til veldig mange ulike personer som deler på turnusen.

FFO mener at arbeidstakers rett til selv å kunne påvirke sitt arbeidsforhold er et grunnleggende hensyn. Det er likevel viktig at brukerperspektivet ivaretas når man planlegger hjemmebaserte tjenester og tjenester i helse- og omsorgsinstitusjoner. Det er uheldig at kommunale helse- og omsorgstjenester organiseres så nært opp til vaktordningstradisjonen på sykehus med små stillingsstørrelser og turnus.

FFO mener det er nødvendig å rettighetsfeste ordningen BPA (brukerstyrt personlig assistanse). BPA gir brukeren mulighet til å kunne forholde seg til *en* person, og brukeren kan selv kan styre sin egen dag uavhengig av lite brukervennlige turnusordninger.

Med vennlig hilsen

FUNKSJONSHEMMEDES FELLESGRUPPESAMMENSLUTNING

Knut Magne Ellingsen /s
Leder



Liv Arum
Generalsekretær