



Arbeids- og sosialdepartementet

postmottak@asd.dep.no

Kontaktperson: Tove Linnea Brandvik.

Telefon: 482 30 849 Dato 25/9 2014 Deres ref.: 14/2614 Vår ref.: Docs 267033

Høringsuttalelse fra Uloba – Independent Living Norge til forslag om å endre arbeidsmiljølovens regler om midlertidige ansettelser

Vi viser til Arbeid- og sosialdepartementets høringsnotat om endringer i arbeidsmiljøloven med forslag til økt adgang til bruk av midlertidig ansettelse.

Uloba har følgende hovedkonklusjoner:

Det er svært mye som tyder på at økt grad av midlertidig ansettelse vil bidra til at færre personer i det departementet kaller utsatte grupper vil kunne bli og forbli sysselsatt. Uloba avviser derfor premisset som departementet legger til grunn for endringer i arbeidsmiljøloven i høringsnotatet.

Hvis regjeringen virkelig ønsker å bidra til at flere funksjonshemmede skal komme i arbeid bør den heller satse på ordninger som har dokumentert positiv effekt, slik som funksjonsassistanse, borgerstyrt personlig assistanse (BPA) og arbeids- og utdanningsreiser. I tillegg bør regjeringen sikre at norske arbeidsgivere følger opp aktivitets- og rapporteringsplikten de er pålagt.

Innledning

Uloba – Independent Living Norge er tuftet på ideologien til den internasjonale Independent Living-bevegelsen. Et sentralt prinsipp i vår ideologi er at funksjonshemmede skal få de samme mulighetene til å bli arbeidstakere som ikke-funksjonshemmede har. Dette prinsippet gjorde et

samlet storting til gjeldende politikk da FNs konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne ble ratifisert i 2013. Vi er derfor svært overrasket over og kritisk til at departementet forslår å øke adgangen til midlertidige ansettelser, da dette vil redusere funksjonshemmedes tilknytting til arbeidslivet.

Departementets generalisering

Høringsnotatet omhandler i særdeleshet mulighetene det departementet karakteriserer som utsatte grupper har til å komme i jobb. I departementets brede kategori inngår unge, arbeidsinnvandrere, personer med nedsatt funksjonsevne og eldre.

I høringsnotatet signaliserer Arbeids- og sosialdepartementet at det går god for enkelte arbeidsgivere sin påstand om at risikoen forbundet med å ansette utsatte grupper er stor. For å redusere den påstått høye risikoen blir «løsningen» å gi arbeidsgivere mulighet til i regelen å tilby midlertidige ansettelser til utsatte grupper. Hvis regjeringen ønsker et likestilt og inkluderende arbeidsliv er det svært kontraproduktivt å stigmatisere alle som tilhører utsatte grupper som risikable å ansette.

Departementet foreslår ikke at endringen skal være et særtiltak for de utsatte gruppene som det ønsker at i større grad skal bli inkludert i arbeidslivet. Blir forslaget vedtatt vil dermed konkurranseforholdet mellom arbeidssøkere fra de såkalte utsatte gruppene og andre arbeidssøkere være som i dag. Forslaget om å åpne for fri adgang til midlertidige stillinger i det norske arbeidslivet vil dermed ikke styrke unge, arbeidsinnvandrere, personer med nedsatt funksjonsevne og eldre sin mulighet til å bli dem arbeidsgivere velger i ansettelsesprosesser.

Ulobas generelle konklusjon blir dermed at vi avviser departementets begrunnelse for å øke adgangen til midlertidige ansettelser. Skal regjeringen oppfylle visjonen om et forutsigbart og helsefremmede arbeidsmiljø for fremtidens arbeidstagere, så er det svært viktig at den faktiske politikken er å beholde fast ansettelse som hovedregelen i norsk arbeidsliv. Vi kan heller ikke se at departementets stigmatisering vil skape større muligheter på arbeidsmarkedet for unge, arbeidsinnvandrere, personer med nedsatt funksjonsevne og eldre. I det følgende vil vi begrense oss til å vise hvordan departementets forslag kan forverre situasjonen for funksjonshemmede på arbeidsmarkedet, samt fremme alternativer.

Funksjonshemmede og arbeidslivet

Mens sysselsettingsandelen for ikke-funksjonshemmede i Norge er svært høy, er andelen sysselsatte funksjonshemmede lavere i Norge enn i de landene vi bør sammenligne oss med. De årlige kartleggingene i SSBs arbeidskraftsundersøkelse viser videre at sysselsetningen blant

funksjonshemmede har ligget på rundt 43 prosent i over ti år nå. Så på tross av at avtalen om inkluderende arbeidsliv pålegger partene i arbeidslivet å bidra til at flere funksjonshemmede blir sysselsatt, så har det skjedd lite på denne fronten de siste årene. IA-avtalen har altså ikke så langt gitt de ønskede resultatene.

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven pålegger alle offentlige virksomheter og private virksomheter av en viss størrelse å lage og gjennomføre strategier for å rekruttere og forfremme funksjonshemmede medarbeidere. Problemet er at svært få arbeidsgivere følger opp denne aktivitets- og rapporteringsplikten. Faktisk kjenner kun 54 prosent av arbeidsgivere i offentlig sektor og 60 prosent av arbeidsgiverne i privat sektor til aktivitets- og rapporteringsplikten (FAFO-rapport 2013: 54). Hvis myndighetene hadde fulgt opp, og om nødvendig sanksjonert, virksomheter, så ville det ha kunnet bidratt til holdningsendringer blant arbeidsgivere og gjort arbeidslivet mer tilgjengelig.

Departementet sitter også på dokumentasjon som viser at ordninger som funksjonsassistanse og arbeids- og utdanningsreiser har bidratt til at mange funksjonshemmede med assistansebehov har kunnet jobbe. I tillegg viser en rapport at borgerstyrt personlig assistanse (BPA) bidrar til at flere funksjonshemmede og pårørende blir sysselsatt (ECON-rapport 2010-026). Dette er ordninger som bør bli utvidet til å inkludere alle som vil kunne bruke dem til å komme ut i ordinært arbeid.

Om regjeringen ønsker å realisere sin visjon om et godt arbeidsliv for alle (regjeringserklæringen) og et universelt utformet samfunn, så bør den også ta det arbeidsgiverne sier de ønsker i den overnevnte FAFO-rapporten på alvor. I denne undersøkelsen av arbeidsgiveres holdninger til å ansette funksjonshemmede kommer det fram at de i første rekke etterspør rask og effektiv tilgang på hjelpemidler, enklere prosedyrer for å få tilskudd og god tilgang til kompetente rådgivere.

Arbeidsgivere har i dag adgang til å ansette arbeidstagere med nedsatt arbeidsevne midlertidig i tidsavgrensede tiltak. Dette ivaretar behovet for å avklare arbeidsevne og sikre praksis. Hvis regjeringen derimot legger til rette for at kortvarig og uavklart tilknytning til arbeidslivet skal være normen for funksjonshemmede arbeidstakere, så vil ikke det bidra til det antidiskrimineringsarbeidet som må til for å oppnå et mer likeverdig og inkluderende arbeidsliv.

Uloba kan ikke se at det foreligger noe som tyder på at økt grad av midlertidig ansettelse er det riktige virkemiddelet for å øke andelen funksjonshemmede i det ordinære arbeidslivet. Faktisk argumenterer departementet selv mot å øke adgangen til midlertidige ansettelser på side 29 i høringsnotatet, der det henviser til erfaringer fra Sverige og Finland, samt forskning fra OECD. Vårt syn er at dette tiltaket vil kunne ha motsatt effekt. Økt bruk av særordninger, som midlertidig ansettelse er, vil signalisere til arbeidsgivere at de bør være forsiktige med å ansette funksjonshemmede. Resultatet kan raskt bli at enda færre funksjonshemmede vil kunne bli arbeidstakere. I tillegg vil trolig en høyere andel av funksjonshemmede arbeidstakere få en svakere tilknytning til arbeidslivet, i det de blir presset over fra faste til midlertidige stillinger.

Uloba mener regjeringen i stedet for å øke muligheten til midlertidige ansettelse burde bruke tid og ressurser på tiltak som arbeidsgivere, arbeidstakerne og organisasjonene som representerer funksjonshemmede selv mener vil bidra for økt deltagelse i det ordinære arbeidslivet.

Uloba avviser premisset som departementet legger til grunn for endringer i arbeidsmiljøloven i høringsnotatet. Vi finner det derfor ikke hensiktsmessig å gå inn på de konkrete forslagene som blir fremmet i høringsnotatet.

Vennlig hilsen



Vibeke Marøy Melstrøm

Daglig leder, Uloba SA

Litteratur

Econ (2010) Borger-/brukerstyrt personlig assistanse i et samfunnsøkonomisk perspektiv. Rapport 2010-026.

Høyre og Fremskrittspartiet (2013) Politisk plattform for en regjering utgått av Høyre og Fremskrittspartiet.

Svalund, J. og Hansen, I. L. S. (2013) Inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet. Fafo-rapport 2013: 54.