

Oslo, 25. september 2014

Deres ref.: 14/2614
Vår ref.: 06.0.2014 140925 Irk

Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 OSLO

HØRINGSSVAR FRA UNGE FUNKSJONSHEMMEDE: ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVEN

Unge funksjonshemmede viser til høringsbrev av 25. juni 2014 om forslag til endringer i arbeidsmiljøloven, lagt ut på regjeringa.no.

Unge funksjonshemmede stiller seg noe undrende til at vi ikke står på høringslista, ettersom ungdom med funksjonsnedsettelse er en prioritert målgruppe i både den arbeidslivspolitiske delen av regjeringsplattformen og i den fornyede IA-avtalen, samtidig som vi opplever å ha en positiv dialog med departementet om tiltak for at flere fra denne gruppa skal få delta i arbeidslivet.

Unge funksjonshemmede tillater seg på denne bakgrunn å levere et høringssvar knyttet til den delen av forslaget som gjelder en generell adgang til midlertidige ansettelser for en begrenset periode.

Om Unge funksjonshemmede

Unge funksjonshemmede er en interesseorganisasjon for 33 frivillige ungdomsorganisasjoner, som til sammen har over 25 000 medlemmer. Siden 1980 har vi kjempet for deltaking og likestilling for funksjonshemmede ungdom. I dag er vi en sentral kunnskapsleverandør og samarbeidspartner for alle som jobber med arbeidsliv, helse og organisasjonsutvikling for unge med funksjonshemmingar og kroniske sykdommer.

Unge funksjonshemmede er partipolitisk uavhengig. Organisasjonen er demokratisk og selvstendig, og har egne styre, egen rekneskap og egne vedtekter.

Hovedsynspunkter

1. Unge funksjonshemmede tar ikke stilling til forslaget om endring av arbeidsmiljølovens § 14–9 første ledd a (om generell adgang til midlertidige ansettelser for en begrenset periode), men mener det er nødvendig med en rekke ytterligere tiltak



som senker terskelen for å ansette personer med nedsatt funksjonsevne, dersom det skal være mulig å oppnå positiv sysselsettingseffekt for denne målgruppa som følge av økt adgang til midlertidige ansettelser. Mest nærliggende er:

- strømlinjeforming og økt bruk av den såkale tilretteleggingsgarantien for å sikre rask og ubyråkratisk tilgang til hjelpemidler, veiledning og støtte til tilrettelegging, noe som er etterspurt av både arbeidsgivere og arbeidstakere
 - målrettet og fullfinansiert satsing på ungdoms- og lokal arbeidsmarkedskompetanse ved NAV-kontor i hele landet, for raskere og bedre matching av arbeidsgiver og arbeidstaker
 - økt bruk av utdanning som arbeidsmarkedstiltak, ettersom forskning viser at utdanning er enda viktigere for funksjonshemmedes muligheter på arbeidsmarkedet, enn for andre grupper
2. Dersom en generell adgang som vist til i punkt 1 blir innført, mener Unge funksjonshemmede at en midlertidig ansettelse etter ny § 14–9 første ledd a, bør kunne vare i 12 måneder.
 3. Dersom en generell adgang som vist til i punkt 1 blir innført, bør karantenetiden til arbeidsgiver for å ansette samme person eller en annen person til å utføre samme midlertidige arbeidsoppgaver, være 12 måneder.
 4. Dersom en generell adgang som vist til i punkt 1 blir innført, bør ingen arbeidstakere kunne være i midlertidige arbeidsforhold i samme virksomhet i mer enn 2 år, før arbeidstaker får rett til fast stilling.
 5. Det må etableres ubyråkratiske, men effektive kontrollmekanismer som forhindrer lovbrudd og utnyttelse av gråsoner. Disse må være på plass i god tid før en eventuell lovendring tar til å gjelde.
 6. Unge funksjonshemmede støtter forslaget til § 14–9 femte ledd, nytt andre punktum, om at midlertidige arbeidsavtaler kan sies opp i avtaleperioden, etter lovens oppsigelsesregler.

Utdypende kommentarer

Unge funksjonshemmede registrerer at eksisterende forskning i liten grad tyder på at økt adgang til midlertidige ansettelser i seg selv er et "hokus pokus" for å få flere unge med funksjonsnedsettelser inn på arbeidsmarkedet. Selv om flere arbeidsgivere skulle få redusert terskel for å ansette personer med svak tilknytning til arbeidsmarkedet, peker både AFIs



foreløpige evaluering av forsøket med arbeidsavklaringspenger (AAP) som lønnstilskudd¹ og internasjonal forskning (jf. høringsnotatet) i retning av at midlertidig ansatte opplever større utrygghet og har større grad av psykiske plager enn fast ansatte. Dette kan øke faren for utstøting fra arbeidslivet, spesielt for sårbare grupper.

Ung funksjonshemmede registrerer samtidig at eksisterende forskning heller ikke tyder på at generell adgang til tidsbegrenset midlertidighet vil ha negative effekter for vår målgruppes muligheter i arbeidsmarkedet. Evalueringen av det tidligere omtalte forsøket med arbeidsavklaringspenger som lønnstilskudd, peker tvert imot på at økt adgang til midlertidige ansettelser var viktig for arbeidsgivernes deltakelse.

Ung funksjonshemmede mener på denne bakgrunn at det er positivt at en eventuell lovendring vil følges av et større forskningsprosjekt, samtidig som kunne vært en fordel med flere og større forsøk og mer kunnskap før en eventuell innføring av økt adgang til midlertidige ansettelser.

Ung funksjonshemmede mener derfor at det er viktig ikke å svekke arbeidsmiljøloven som verktøy for et trygt arbeidsliv der faste ansettelser er hovedregelen, og at det således er helt nødvendig å kombinere en eventuell økt adgang til midlertidighet med lavere "opptjeningsstid" for krav på fast ansettelse, maksimalt to år, mot dagens fire. I tillegg må en eventuell liberalisering av loven kombineres med ubyråkratiske, men effektive kontrollmekanismer mot misbruk. Disse må være på plass før en eventuell lovendring tar til å gjelde.

*Ung funksjonshemmede mener at det er nødvendig å iverksette en rekke tiltak som senker terskelen for å ansette personer med nedsatt funksjonsevne, dersom det i det hele tatt skal være mulig å oppnå positiv sysselsettingseffekt for denne målgruppa som følge av økt adgang til midlertidige ansettelser. Arbeidsgiverorganisasjonene etterspør *rask og enkel tilgang til hjelpemidler, rask og enkel tilgang til veiledning og støtte til tilrettelegging*. NAV-kontorene trenger ressurser til å sikre at hjelpemidler og tilrettelegging så langt som mulig er identifisert allerede før jobbsøkerfasen, og klare for jobbstart. Dette er avgjørende verktøy for å nå det spissede delmål 2 i den nye IA-avtalen, og vil være like nødvendig også ved økt adgang til midlertidige ansettelser.*

Ung funksjonshemmede viser til en NOVA-rapport² bestilt av BUFdir (mars 2014), som tyder på at norske arbeidsgivere har nokså positive holdninger til arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne, men likevel opplever det som tryggere å ansette funksjonsfriske ved ellers like kvalifikasjoner. Videre peker forskere ved AFI som har evaluert et prosjekt i regi av

¹ Rapporten er tilgjengelig på <<http://www.hioa.no/Om-HiOA/Senter-for-velferds-og-arbeidslivsforskning/AFI/Publikasjoner-AFI/Evaluering-av-Forsoket-Arbeidsavklaringspenger-AAP-som-loennstilskudd>>

² Rapporten er tilgjengelig på <<http://www.bufetat.no/Documents/Bufetat.no/Endelig%20rapport%20-%20Arbeidsgiverundersøkelsen.pdf>>



arbeidsgiverforeningen Spekter (september 2014), på at "jobbrekuttering av personer med nedsatt funksjonsevne via vanlige kanaler, lettere vil gi de ønskede resultater dersom stillingene som utlyses i mindre grad presenteres som stillinger som krever «supermenn» eller «superkvinner» for å fylle dem tilfredsstillende." ³

Unge funksjonshemmede mener på denne bakgrunn at det er nødvendig med nye, bedriftsrettede virkemidler som bidrar til flere deltidsstillinger med rom for noe lavere krav til tempo, og mer inkluderende rekrutteringsprosesser. Unge funksjonshemmede vil minne om de positive formuleringene i regjeringsplattformen, der det heter at regjeringen vil "øke satsingen på lønnstilskudd og arbeidstrening i ordinære virksomheter".

Unge funksjonshemmede minner om at ungdom med funksjonsnedsettelse bare er en av flere grupper som har en svakere tilknytning til arbeidsmarkedet enn gjennomsnittet. Både funksjonsfrisk ungdom, eldre arbeidstakere, langtidsledige og andre vil "konkurrere" om de eventuelle nye jobbene som måtte oppstå som følge av forslaget om økt adgang til midlertidige ansettelser. En fersk NOVA-rapport⁴ bekrefter at utdanning er enda viktigere for at personer med funksjonsnedsettelse skal komme i jobb, enn det er for andre grupper. Det er derfor avgjørende å utvide bruken av utdanning som tiltak for at flere unge med funksjonsnedsettelse skal komme i arbeid.

Unge funksjonshemmede ber i denne sammenheng om at departementet oppfordrer ekspertutvalget som gjennomgår NAV til å legge særlig vekt på identifisering av tilfeldige og unødvendige aldersgrenser, "tak" og andre systemelementer som hindrer riktig tiltak til riktig tid for den enkelte. Et sentralt eksempel er den nedre aldersgrensen på 26 år for utdanning som arbeidsrettet tiltak, og grensen på tre år som maksimal lengde for denne typen tiltak. Mastergrad og yrkesfaglig kompetanse er begge utdanningstyper som er etterspurt i arbeidsmarkedet, men som er vanskelig å få støtte til med dette regelverket. Tall fra NOVA viser at innstramminga i 2002 og 2004, der disse grensene ble innført, førte til at færre unge fikk tilbud om utdanning som arbeidsrettet tiltak i NAV, og til at færre har overgang fra utdanning til arbeid.

* * *

³ Rapporten er tilgjengelig på <http://www.spekter.no/Global/Rapporter/Eksterne_rapporter/AFI-rapport%20rekruttering%20nedsatt%20funksjon.pdf>

⁴ Rapporten er tilgjengelig på <<http://www.hioa.no/Om-HiOA/Senter-for-velferds-og-arbeidslivsforskning/NOVA/Publikasjoner/Rapporter/2014/Hjelp-eller-barrierer>>



Ung funksjonshemmede ser fram til en videre og konstruktiv dialog med departementet om konkrete tiltak for at flere med nedsatt funksjonsevne skal få delta i arbeidslivet, slik at IA-avtalens delmål 2 kan nås.

Med hilsen
UNGE FUNKSJONSHEMMEDE



Simen Brændhaugen
styreleder



Lars Rottem Krangnes
generalsekretær

