

Notat

Fra: Integrerings- og mangfoldavdelingen Dato: 26.02.2007
Til: Arbeidsmiljø- og sikkerhetsavdelingen Saksnr.: 200607102-
Saksbehandler: Truls Knudsen
Telefon: 22247164

EU-kommisjonens grønbok om arbeidsrett - høring

Vi viser til høringsbrev fra AMS av 5.12.2006 og gir med dette en uttalelse fra Integrerings- og mangfoldsavdelingen (IMA).

1 Generelt

Avdelingen legger til grunn at problemstillingene i Grønn bok-dokumentet fra EU hovedsakelig er av arbeidsrettslig karakter og forutsetter at AMS vil ta nærmere stilling til disse.

Hovedproblemstillingen i høringsnotatet er hvordan arbeidsretten i EU kan utvikles til å bidra til økonomisk vekst, høyere sysselsetting og bedre og flere jobber. Det som er viktig for IMA å understreke i denne sammenheng er at man må vurdere hva eventuelle endringer i arbeidsretten vil medføre av konsekvenser for både innvandrere og funksjonshemmede.

Forholdene på arbeidsmarkedet for personer med nedsatt funksjonsevne er ikke tatt opp og diskutert spesifikt i Grønn bok-dokumentet. Dette gjelder forhold knyttet så vel til det å komme inn på arbeidsmarkedet og å kunne stå i en jobb, som til overgangsfaser mellom sykdom, trygd og arbeid. Dokumentet diskuterer kun i generelle termer hvordan vilkårene for personer som er mer sårbare på arbeidsmarkedet enn andre påvirkes av utviklingen av et mer fleksibelt arbeidsmarked og av eventuelle endringer i arbeidsretten. Høringsnotatet problematiserer heller ikke endringer i arbeidsretten ut fra et integreringsperspektiv, til tross for at vi vet at innvandrerbefolkningen ofte har mer problemer med å komme seg inn på arbeidsmarkedet enn befolkningen for øvrig.

Europa står i dag overfor en situasjon, hvor man med stor sikkerhet vil mangle arbeidskraft i en rekke bransjer. Den demografiske utviklingen legger også opp til et behov for å øke sysselsettingen for å kunne opprettholde velferdsordninger og offentlige pensjonsordninger.

I denne situasjonen bør det være et utgangspunkt at samfunnet ikke har råd til å la være å inkludere den kvalifiserte arbeidskraften, som i dag befinner seg i randsonen av arbeidsmarkedet. For disse personene er det å øke sysselsettingen også det viktigste tiltaket for å bedre de økonomiske levekårene. I forhold til innvandrere er det å bli inkludert i arbeidslivet også viktig med tanke på å få til en god integrering.

Grøn bok-dokumentet legger opp til en diskusjon omkring effektene av eventuelle endringer i arbeidsretten og tar utgangspunkt i balansegangen mellom trygghet i ansettelsen og et fleksibelt marked. Det synes vanskelig å si at det ene hensynet generelt sett skulle være mer effektivt enn det andre i forhold til å øke sysselsettingen blant personer med særskilte utfordringer i forhold til å bli inkludert i arbeidslivet. På den ene siden ville et fleksibelt og lite regulert marked lettere kunne ta inn arbeidskraft som er i randsonen av markedet, særlig i oppgangstider. På den andre siden er trygghet i ansettelsen spesielt viktig for grupper med ekstra utfordringer knyttet til å komme inn på arbeidsmarkedet og å stå i en jobb. Dette vil være spesielt tydelig i nedgangstider.

For øvrig bør det være utgangspunkt at endring av regelverk ikke kan stå alene som tiltak overfor grupper med særskilte utfordringer i forhold til arbeidslivet, men bør følges av arbeidsmarkedspolitiske satsinger, krav om tilrettelegging generelt i samfunnet og holdningsskapende arbeid.

2 Innvandrere

Innvandrere har ofte en svakere stilling på arbeidsmarkedet enn andre. Her i Norge er arbeidsmarkedet godt, men likevel er ledigheten blant innvandrere ca 3 ganger høyere enn for befolkningen for øvrig. I prosessen fremover bør man derfor sikre seg kunnskap om hvordan eventuelle endringer i arbeidsretten vil slå ut for innvandrere.

Handlingsplan for integrering og inkludering av innvandrerbefolkningen har som mål å få til et mer inkluderende arbeidsliv, med plass til ulike mennesker. Planen inneholder ingen tiltak av arbeidsrettslig karakter, men har for eksempel fokus på kvalifiseringstiltak for nyankomne innvandrere og tiltak som skal bidra til et mer inkluderende arbeidsliv, uten å endre arbeidsretten.

I en prosess hvor man tar sikte på å gjøre arbeidsrettslige endringer bør man vurdere om det finnes arbeidsrettslige instrumenter som gjør at innvandrere får en bedre situasjon på arbeidsmarkedet. Her i Norge har vi egne bestemmelser i

arbeidsmiljøloven som forbyr diskriminering og vi har en generell diskrimineringslov som trådte i kraft 1. januar 2006. I loven forbyr diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn. Loven gjelder på alle områder, også i arbeidslivet. Fra 1. januar 2006 ble det også etablert et særskilt håndhevingsapparat for likestilling og diskriminering på ulike grunnlag, ved et Likestillings- og diskrimineringsombud og en Likestillings- og diskrimineringsnemnd. Disse organene håndhever flere lovverk med diskrimineringsvern på flere grunnlag, herunder diskrimineringsloven.

I løpet av første halvår 2007 vil regjeringen avklare forutsetningene for å gjennomføre forsøk med moderat kvotering for personer med innvandrerbakgrunn. Basert på utredningen vil det bli tatt stilling til om det skal gjennomføres forsøk med moderat kvotering av personer med innvandrerbakgrunn i statlig forvaltning. Moderat kvotering innebærer at en ved like eller tilnærmet like kvalifikasjoner velger en kandidat med innvandrerbakgrunn. Siden 2002 har alle statlige virksomheter blitt oppfordret til å ha med en mangfoldsformulering i statlige stillingsannonser og siden 2004 skal statlige etater innkalle minst en søker med innvandringsbakgrunn til jobbintervju, forutsatt at vedkommende er kvalifisert for stillingen. Ingen av tiltakene er rettsliggjort.

3 Funksjonshemmede

For Norges del viser tall fra SSB (AKU) for 2. kvartal 2006 at 45,8 pst. at personer med nedsatt funksjonsevne i alderen 16-66 år var sysselsatt. For befolkningen totalt var sysselsettingen på 74,5 pst. på det samme tidspunktet. Blant sysselsatte med nedsatt funksjonsevne er andelen deltidsansatte betydelig høyere (45 pst.) enn blant sysselsatte totalt (28 pst.). Man har i de siste årene fått et økt fokus på forholdene på arbeidsmarkedet for personer med nedsatt funksjonsevne. Det har blitt tatt initiativ til en rekke satsinger, både av lovgivningsmessig og arbeidsmarkedspolitisk karakter og som resultat av avtaler mellom arbeidslivets parter, som forventes å ha en positiv effekt på sysselsettingen for disse gruppene. Herunder kan nevnes revidering av arbeidsmiljøloven, inngåelse av IA-avtalen, opprettelse av en ny arbeids- og velferdsforvaltning og det igangværende arbeidet med ny diskriminerings- og tilgjengelighetslov for personer med nedsatt funksjonsevne.

Avdelingen ser i denne sammenhengen grunn til å understreke nødvendigheten av et tilstrekkelig kunnskapsgrunnlag for å kunne vurdere konsekvensene for personer med nedsatt funksjonsevne av endringer av arbeidsretten. Det vil uansett være av særlig stor vekt å utforme regelverket slik at personer med nedsatt funksjonsevne ikke kommer dårligere ut enn før.

I Rapporten ”Full deltakelse for alle? Utviklingstrekk 2001-2006” fra Nasjonalt dokumentasjonssenter for personer med nedsatt funksjonsevne og Sosial- og helsedirektoratet, blir det slått fast at det i dag mangler kunnskap om hvordan tidligere lovgivning for å hindre utstøting og fremme inkludering i arbeidslivet har fungert i praksis. Forfatterne ser også behov for forskning som belyser hvordan den nye lovgivningen fungerer i denne sammenhengen og om bestemmelsene blir fulgt opp og håndhevet. I tillegg påpeker de at det er mangel på kunnskap som kan belyse bevegelsene på arbeidsmarkedet for disse gruppene og barrierene for arbeidsdeltakelse generelt sett.

Avdelingen har avslutningsvis en kommentar knyttet til listen med høringsinstanser. Verken Sosial- og helsedirektoratet, Statens råd for funksjonshemmede og Nasjonalt dokumentasjonssenter for personer med nedsatt funksjonsevne har fått saken til høring. Instansene er viktige kunnskaps- og premissleverandører på området for personer med nedsatt funksjonsevne. Vi ber derfor om at disse fremover blir tatt med i slike høringer. I forhold til spørsmål som vedrører innvandrere bør Kontaktutvalget mellom innvandrere og myndighetene (KIM) høres i fremtiden.