



Arbeids- og
administrasjonsdepartementet
Postboks 8004 Dep
0030 Oslo

ARB.- OG ADMINISTRASJONSDEPT.
ARKIVKODE 340.11
EKSP
10 JUNI 2004
SAKS3. AMAR/HAM
SAKSNR 200400660-84

Deres referanse:
200400660-/HAM

Vår referanse:

04/948-3

Dato:
09.06.04

Saksbehandler:
Anders Eriksen

Telefon:
24163515

E-Post:
ane@shdir.no

NOU 2004: 5 INNSTILLING FRA ARBEIDSLIVSLOVUTVALGET. HØRINGSUTTALELSE FRA STATENS RÅD FOR FUNKSJONSHEMMEDE

Vi viser til brev av 23.02.04 og 19.04.04. Saken ble behandlet i møte 03.06.04 i Statens råd for funksjonshemmede.

Rådets prinsipielle utgangspunkt for høringen

I NOU 2001: 22 Fra bruker til borger gjøres det rede for verdier og målsettinger som er knyttet til politikken for funksjonshemmede (s. 27). Sentrale stikkord er full deltakelse, likestilling, menneskeverdet, et samfunn for alle og bedre levekår. I følge utvalget er det på det ideologiske plan neppe vesentlig uenighet om disse politiske målsettingene. Utfordringen ligger snarere i en mangelfull realisering av målene. Manglene gjør at idealene i noen grad fremstår som honnrord en ikke helt er villig til å ta konsekvensen av.

Statens råd for funksjonshemmede vil trekke fram arbeid for funksjonshemmede som ett av de områdene hvor det er et stort misforhold mellom mål og realiseringen av de samme målene. Dette viser tall fra arbeidskraftundersøkelsene. 46,6 % av funksjonshemmede i aldersgruppen 16-66 år var sysselsatt inntektsgivende arbeid i 2002 mens tilsvarende andel i befolkningen totalt var 77,4%. Tallene for 2003 er henholdsvis 42,5% for funksjonshemmede og 75,4% i befolkningen totalt. Rådet vil understreke betydningen av at en legger til grunn sysselsettingstall og ikke tall for arbeidsløshet fordi den reelle arbeidsløsheten blant funksjonshemmede skjules i offentlige ordninger, først og fremst uføretrygd.

Arbeid er et område der mange funksjonshemmede møter barrierer, med manglende deltakelse og likestilling som resultat. Arbeidsmarkedet er ikke innrettet slik at alle kan delta. Skal mennesker med funksjonsnedsettelse oppnå samme økonomiske og sosiale situasjon som den øvrige befolkning, må det legges vekt på at de skal ha reell tilgang til arbeidslivet. Dette påpekes også i NOU 2001: 22. Det sentrale blir nå å ta konsekvensen av de politiske målsettingene også i forhold til arbeidsmarkedet,

og for rådet er det selvsagt at en helt ny arbeidslivslov må være et viktig bidrag i denne sammenheng.

Kommentarer til Arbeidslivslovutvalgets utredning

Utvalget har et omfattende mandat. Rådet har i høringsuttalelsen valgt å gå inn på de punktene i utvalgets utredning som rådet vurderer som mest sentrale.

Lovens formål (kap. 9. s 139 og s. 501)

Rådet er enig med Arbeidslivslovutvalget om at også en ny lov for arbeidslivet bør ha en formålsparagraf og at en ny bestemmelse bør ta hensyn til forhold som har kommet til eller som er mer fremtredende i dag enn da arbeidsmiljøloven ble vedtatt. Rådet er fornøyd med at utvalget foreslår at begrepet "inkluderende arbeidsliv" skal tas inn i paragrafen. Rådet vil imidlertid understreke at inkluderende arbeidsliv handler om mer enn å forhindre utstøting fra arbeidslivet som utredningen synes å legge størst vekt på i punkt 9.4.1. Like viktig er det å sette fokus på tiltak med sikte på å inkludere personer som har vanskelig for å komme inn på arbeidsmarkedet slik som mange funksjonshemmede opplever.

Det er uenighet i utvalget for to av de fem punktene (a og e) i forslaget til formålsparagraf. Rådet vil her knytte noen kommenter til punkt e. Mindretallet foreslår at lovens formål er å bidra til et inkluderende arbeidsliv, mens flertallet foreslår tilleggsformuleringen "som på best mulig måte ivaretar arbeidstakernes, virksomhetenes og samfunnets behov". Rådet slutter seg her til mindretallets forslag fordi forslaget på en utvetydig måte og uten forbehold fastslår at loven skal arbeide for et inkluderende arbeidsliv. Dette vil kunne ha en stor symbolvirkning samtidig som en slik entydig formulering vil måtte legge føringer for forståelsen av andre paragrafer i den nye loven.

§4-6 Særlig om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne (s. 185, s. 506 og s. 542)

Utvalget foreslår en videreføring av gjeldende bestemmelse om tilrettelegging (§13 i arbeidsmiljøloven) uten å diskutere nærmere om bestemmelsen på en god nok måte ivaretar behovene for tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne. Etter rådets oppfatning er formuleringene i punkt 1 og 4 ikke tilfredsstillende. I punkt 1 heter det at arbeidsgiver så langt det er mulig skal iverksette tiltak for at arbeidstaker skal kunne få eller beholde passende arbeid. Det er ikke nærmere definert i loven hva som ligger i begrepet "mulig" og åpner etter rådets oppfatning for skjønnsmessige avgjørelser som kan slå uheldig ut for arbeidstaker. Rådet mener, under forutsetning av at arbeidstaker selv ønsker å fortsette i arbeidet og hvor det er mulig hvis det skjer en tilrettelegging, at arbeidsgiver skal ha en plikt til å tilrettelegge arbeidssituasjonen.

I punkt 4 heter det at "Atkomstveier, sanitæranlegg, arbeidsutstyr mv., skal, så langt det er mulig og rimelig, være utformet og innrettet på en slik måte at arbeidstakere med midlertidig eller varig redusert arbeidsevne kan arbeide i virksomheten." En slik formulering vil ikke gi en tilstrekkelig sikkerhet for at funksjonshemmede arbeidstakere kan arbeide i virksomheten. Rådet mener at punkt 4 må utformes slik at det blir et ubetinget krav at ikke bare atkomstveier, sanitæranlegg og tekniske innretninger, men også bygningsmassen for øvrig og eventuelt utemiljø er tilrettelagt. Bruk av "skal"-formuleringer i punkt 1 og 4 vil være klart i tråd med et formål om at

loven skal bidra til et inkluderende arbeidsliv og dermed et viktig bidrag til en reell realisering av politiske målsettinger.

En ny arbeidslivslov med klare forpliktelser med hensyn til inkludering og tilrettelegging vil signalisere at samfunnet har klare forventninger til arbeidsgiverne om ansettelse av flere arbeidstakere med funksjonshemming. Dette vil igjen bidra til en alminneliggjøring av funksjonshemmede i arbeidslivet som vanlige arbeidstakere med tilhørende rettigheter og plikter, men også en holdningsendring i samfunnet som gjør det naturlig å ha en funksjonshemmet kollega.

Utover delinnstillingen om likebehandling i arbeidslivet har utvalget av tidsmessige årsaker ikke vurdert tiltak for økt deltakelse i arbeidslivet. Utvalget forutsetter at aktuelle tiltak for å fremme funksjonshemmedes yrkesdeltakelse vil bli nærmere vurdert av Syse-utvalget.

Rådet mener at Arbeidslivslovutvalget her har feiltolket Syse-utvalgets mandat. Syse-utvalget skal utarbeide forslag til en ny lov eller forslag til endringer i eksisterende lovgivning eller begge deler som kan styrke det rettslige vernet mot diskriminering av funksjonshemmede." (Pressemelding Justisdepartementet nr. 97-2002, 29.11.02). Rådet vil påpeke at det også kan tenkes andre tiltak på lovområdet og som derfor burde vært vurdert av Arbeidslivslovutvalget. Arbeidslivslovutvalget peker selv på at enkelte av medlemmene i utvalget har framhevet at en mulighet kunne være, etter mønster av tjenestemannslovens system, at funksjonshemmede arbeidssøkere skal kontaktes, eventuelt innkalles til intervju.

Rådet beklager at Arbeidslivslovutvalget ikke har oppfylt sitt mandat på dette punktet. Med bakgrunn i funksjonshemmedes vanskelige situasjon på arbeidsmarkedet gjennom en årrekke hadde det vært svært viktig nå å få en samlet gjennomgang og vurdering av mulige tiltak på lovområdet.

Statens råd for funksjonshemmede mener at situasjonen tilsier at det bør foretas en offentlig utredning/gjennomgang av arbeidsmarkedssituasjonen for funksjonshemmede med sikte på at en kan komme fram til effektive tiltak for å øke sysselsettingen. Rådet vil ta opp dette i et eget brev til departementet.

Kap 15 Stillingsvern (s. 288)

Et flertall i utvalget foreslår at det bør være adgang til å ansette midlertidig dersom "arbeidstakeren bare trengs for å utføre et bestemt oppdrag", jf forslag til § 14-7 s. 522 og s. 561). Forslaget innebærer økt adgang til å foreta midlertidige ansettelser i forhold til dagens lovgiving og vil kunne gjøre det lettere for utsatte grupper å få innpass i arbeidslivet og øke sjansene for senere fast ansettelse. Økt adgang til midlertidig ansettelse innebærer et redusert stillingsvern, og vi forstår det slik at en da legger til grunn at dette vil påvirke virksomhetenes villighet til å ansette utsatte grupper.

Rådet ser at en virkning av forslaget kan bli at flere funksjonshemmede får en mulighet til å vise seg fram i arbeidslivet og at terskelen for å få innpass dermed blir mindre. Samtidig ser rådet en fare for at normalsituasjonen vil bli at mange funksjonshemmede blir gående i midlertidige stillinger og på den måten ikke får permanent innpass i arbeidslivet. Det vil da kunne utvikle seg et markert skille

mellom "funksjonsfriske" med faste ansettelse og funksjonshemmede med tidsbegrensede kontrakter.

Rådet slutter seg til utvalgets forslag om å utvide det særskilte oppsigelsesvernet ved sykdom til en generell verneperiode på ett år.

Utvalget er kommet til at det ikke bør være en henvisning i oppsigelsesreglene til § 13 i arbeidsmiljøloven. Rådet registrerer argumentene som taler mot en slik henvisning. Rådet legger imidlertid avgjørende vekt på momentet om at en henvisning kan virke bevisstgjørende og redusere utstøtingen fra arbeidslivet og går derfor inn for at det tas inn en referanse til § 13. Rådet ønsker imidlertid som tidligere nevnt at det bør skje en presisering av arbeidsgivers tilretteleggingsplikt i § 13.

Kap. 14 Likebehandling i arbeidslivet (s. 277, s. 519 og s. 559)

Utvalget foreslår at det innføres et generelt forbud mot å forskjellsbehandle deltidsansatte og midlertidig ansatte. Et flertall går inn for at forbudet skal gjelde lønns- og arbeidsvilkår. Rådet støtter disse forslagene og viser i den sammenheng til at deltidsarbeid er langt vanligere blant funksjonshemmede enn i befolkningen for øvrig. I følge arbeidskraftundersøkelsen 2. kvartal 2003 hadde 44 % av sysselsatte med funksjonshemming en deltidsjobb sammenlignet med 26 % totalt. Av sysselsatte kvinner med funksjonshemming har 59% deltidsarbeid, mot 42 % av kvinnene totalt. For menn utgjør deltidsandelene henholdsvis 27 og 12%.

Med hilsen

for
Ellinor Sundseth
Tine Øverli

Anders Eriksen
Anders Eriksen