

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Vår fil: B22-GC Retten til heltid  
Vårt Arkiv: Interessepolitikk  
Saksbehandler: Grete Crowo

Oslo 6. april 2022

## Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven – styrking av retten til heltid

FFO har gjennomgått høringsnotatet med forslag til endringer i arbeidsmiljøloven om styrking av retten til heltid. Vi vil med dette avgi vårt høringssvar.

### Heltidsnormen må kobles til et mer inkluderende, likestilt og tilrettelagt arbeidsliv

FFO jobber for et arbeidsliv med langt større inkludering og likestilling av personer med funksjonsnedsettelse enn slik det er i dag. Vi støtter regelverk som sikrer at personer som ønsker å jobbe mer skal få mulighet til det, og at arbeidstakere som jobber ufrivillig deltid må gis rett til utvidet stilling og heltid. En heltidsnorm hjemlet i arbeidsmiljøloven vil bidra til at flere arbeidstakere oppnår en inntekt det er mulig leve et godt liv på. Høyere inntekt vil i tillegg gi mer trygghet for fremtiden gjennom bedre inntektsgrunnlag for sosiale rettigheter og pensjon. Det er et likestillingsgrep om personer med funksjonsnedsettelse som ønsker og klarer det, blir en del av heltidskulturen i arbeidslivet.

En heltidskultur må gjenspeiles allerede i rekrutteringsprosessen. Mange med funksjonsnedsettelse har ikke nedsatt arbeidsevne, og kan selv om de er godt kvalifiserte møte mange barrierer som diskriminering, fordommer og arbeidsgivere som mangler kunnskap om og trygghet for å ansette. Ny forskning viser at rullestolbrukere må søke på omtrent dobbelt så mange jobber for å bli invitert til jobbintervju sammenlignet med en likt kvalifisert søker uten funksjonsnedsettelse (Bjørnshagen og Ugreninov, 2021). Vi forventer derfor at heltidsnormen kobles til å bygge ned barrierene arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse og tilretteleggingsbehov møter når de ønsker å komme i arbeid.

En lovfestet heltidsnorm må selvsagt også knyttes til at arbeidstakere med funksjonsnedsettelse gjennom et helt yrkesløp kan stå i heltidsstillingen ved hjelp av tilrettelegging. Spesielt det siste understrekes i høringsnotatet av departementet:

*«Arbeidstakere ville valgt å arbeide mer dersom forutsetningene var annerledes, for eksempel dersom arbeidet var tilrettelagt på en annen måte. Det er derfor viktig at strukturene og systemene legger til rette for at flere kan jobbe heltid.»*

For å få rekruttert flere med funksjonsnedsettelse i hele stillinger må arbeidsgivere og tillitsvalgte opparbeide seg mer kunnskap om rekruttering av arbeidssøkere med tilretteleggingsbehov. Individuell tilrettelegging ved bruk av hjelpemidler og fysiske, psykiske eller sosiale tilpasninger kan gjøre det mulig for flere å stå i full jobb. For eksempel vil universelt utformet arbeidsbygg og tilgjengelige arbeidslokaler, minimering av fysiske belastninger, universelt utformet og tilrettelagte fagsystemer, administrative

systemer og IKT-løsninger, hjemmekontor, fleksibel arbeidstid, mentor og funksjonsassistanse og inkluderende sosialt arbeidsmiljø gjøre det mulig for flere å jobbe mer.

SSBs Arbeidskraftsundersøkelse for personer med nedsatt funksjonsevne (2021) viser at 62 prosent av arbeidstakerne med funksjonsnedsettelse som ikke har tilrettelegging i dag svarer at de trenger mer tilrettelegging. 37 prosent av dem som har tilrettelegging svarte at de trenger mer tilrettelegging. Dette viser et udekkede tilretteleggingsbehov blant sysselsatte med funksjonsnedsettelse. Det er derfor viktig at strukturene og systemene for bedre tilrettelegging for arbeidstakere med funksjonsnedsettelse tas tak i, også som virkemiddel for å nå målet om at flere skal jobbe heltid.

- FFO ber om at departementet følger opp § 14-1 b (1) med pålegg om strukturer og system som gir en likestilt mulighet til å jobbe heltid for personer med funksjonsnedsettelse og tilretteleggingsbehov.

### **Et sentralt inkluderingsiltak er å benytte adgang til deltid når det er hensiktsmessig**

For personer med funksjonsnedsettelse med delvis varig nedsatt arbeidsevne, er redusert stilling en forutsetning for å kunne delta i arbeidslivet. En gjennomføring av arbeidslinjen må ikke bety det samme som at alle arbeidstakere er ansatt i fulle stillinger. Å sikre at det finnes en viss mengde deltidsstillinger er et helt sentralt likestillings- og inkluderingsiltak for personer med funksjonsnedsettelse og nedsatt arbeidsevne. Et arbeidsliv med bare 100 prosent stillinger vil i lys av dette bety et diskriminerende arbeidsliv. Arbeidsgivers plikt til å dokumentere behov for deltid og drøfte dette med tillitsvalgte må kobles til samfunnsansvaret for mer inkludering og mindre utenforskap.

Det er derfor bra at det fremgår av høringsnotatet at: «*Samtidig som det er viktig å fremme heltid, er det viktig å beholde adgang til å benytte deltid der dette er hensiktsmessig.*» Vi vil understreke henvisningen til arbeidsmiljølovens formål, jf. arbeidsmiljøloven § 1-1, om å legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte *arbeidstakers* forutsetninger og livssituasjon og å bidra til et inkluderende arbeidsliv. I et inkluderende arbeidsliv må det også sikres at det utlyses ledige stillinger for rekruttering av personer med varig og delvis nedsatt arbeidsevne. Vi mener derfor at arbeidsgivers plikt til å belyse det faktiske grunnlaget for å benytte deltidsstillinger jf. 14-1 b (2), må gjelde en adgang til å bruke deltidsstillinger ved nyansettelser når det fremmer inkludering av *arbeidssøkere* med funksjonsnedsettelse.

Vi vil peke på to grupper av arbeidssøkere og arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne som bør prioriteres til deltidsstillinger. Den ene gruppen er arbeidstakere som kan være ansatt i 100 prosent stilling eller deltidsstilling ved hjelp av varig lønnstilskudd. Arbeidsgivere bør rekruttere arbeidssøkere eller beholde arbeidstakere som kan jobbe i kombinasjon med varig lønnstilskudd. Det må bygges opp en inkluderingskultur i hele virksomheten, og tillitsvalgte bør i drøftingen av behov for deltidsstillinger slutte seg til at personer på varig lønnstilskudd kan fylle et slikt behov. En arbeidstaker som mottar 100 prosent lønn mot at arbeidsgiver får en varig statlig lønnskompensasjon må anerkjennes som en likeverdig arbeidskollega.

Den andre gruppen er uføre som kan jobbe i kombinasjon med uføretrygden. Spesielt vil tilgang på tilrettelagte deltidsstillinger være en forutsetning for at flere kan avklares for gradert uføretrygd og samtidig kunne ha en trygg økonomi. Sysselsettingsutvalget beskriver og dokumenterer utfordringer for arbeidssøkere og unge med varig nedsatt inntekts- og arbeidsevne på en relevant måte, også når det gjelder muligheter i arbeidsmarkedet når en søker reduserte stillinger og har nedsatt arbeidsevne.

Vi vil hevde det bør inngå under «saklig behov» å øremerke deltidsstillinger i den enkelte virksomhet til rekruttering av arbeidssøkere med varig nedsatt arbeidsevne fra disse to gruppene. I tillegg må

bestemmelsen i § 14-1 b (2) være med å hindre utstøting av ansatte som på grunn av helsemessige utfordringer ikke lenger kan stå i en full stilling.

- FFO ber om at det gis pålegg til virksomhetene og tillitsvalgte om å drøfte behovet for deltidsstillinger jf. § 14-1-b (2) med formål om å inkludere personer med varig lønnstilskudd og gradert uføretrygd.

### **Rekrutteringsstrategi for å ansette flere arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse**

FFO-rapporten om arbeid «Flytt deg, jeg har en jobb å gjøre!» avdekket at svært få bedrifter, inkludert offentlig administrasjon og undervisning (11,3 prosent), har en aktiv rekrutteringsstrategi opp mot mennesker med funksjonsnedsettelse. Vi ga anbefalinger der om at offentlige og private virksomheter med flere enn femti ansatte bør pålegges å ha en rekrutteringsstrategi for ansettelse av arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse.

Virksomhetene må jobbe mer strukturert og målrettet med mangfoldsrekruttering, og en rekrutteringsstrategi kan være et godt virkemiddel for å inkludere grupper som står ufrivillig utenfor inn i arbeidslivet. For å sikre et inkluderingsperspektiv knyttet til den foreslåtte arbeidsmiljølovbestemmelsen, bør virksomhetene i samarbeid med tillitsvalgte få på plass en rekrutteringsstrategi for hvordan man kan ansette flere med funksjonsnedsettelse. En slik strategi bør omhandle flere arbeidstakere med funksjonsnedsettelse på heltid, samt hvordan deltid kan bidra til at flere i våre grupper kommer i arbeid.

- FFO ber om at departementet gir føringer slik at virksomhetene jobber målrettet og strukturert med rekrutteringsstrategier for å inkludere flere med funksjonsnedsettelse i heltid- eller deltidsstillinger.

Med vennlig hilsen

**FUNKSJONSHEMMEDES FELLESORGANISASJON**



Eva Buschmann  
Styreleder



Lilly Ann Elvestad  
Generalsekretær