

Arbeids- og sosialdepartementet

Vår fil: B21-GC Varighet AAP

Vårt Arkiv: Interessepolitikk

Saksbehandler: Grete Crowo

Oslo, 1. november 2021

Høring – NOU 2021: 9 - Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv – Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering

FFO har gjennomgått NOU 2021:9, og vi vil med dette avgi vårt høringssvar.

Den norske modellen må sikre et mer likestilt, inkluderende og mangfoldig arbeidsliv

FFO støtter opp om den norske modellen, men vi ser at modellen må videreutvikles om den skal sikre et arbeidsliv som bedre likestiller og inkluderer arbeidssøkere og arbeidstakere med funksjonsnedsettelse. Verdier og kjennetegn knyttet til et likestilt og ikke-diskriminerende arbeidsliv for grupper som har vern under diskriminerings- og likestillingsloven (LDL), bør løftes inn som en av grunnpilarene i den norske modellen. En del av dette er at strukturer og holdninger som bidrar til mer mangfold i arbeidslivet må styrkes, og merverdien av mangfold av ansatte i bedrifter og arbeidsplasser må komme fram. Utvalget drøfter ikke verdien av mangfold på denne måten. Når det vises til mangfold i utredningen er det kun koblet til ulike virksomhetsorganiseringer.

Vi er enige i at mye av suksessen for den norske modellen henger sammen med trepartssamarbeid mellom partene i arbeidslivet og myndighetene, og lokal dialog mellom tillitsvalgte og arbeidsgivere. Samtidig er det viktig av strukturene knyttet til trepartssamarbeidet ikke virker utestengende for andre organiserte interesser som kan være med å utvikle arbeidslivet. Om de samme partene alltid samhandler uten å invitere andre inn, vil samfunnet og arbeidslivet gå glipp av kunnskap og løsninger som er nødvendig for å få til en god videreutvikling.

Når det gjelder det samfunnsmessige målet om å få flere personer med funksjonsnedsettelse i arbeid, kunne partene med fordel styrket og utvidet partssamarbeidet for å få til dette. Solberg-regjeringen og partene valgte i rulleringen av nåværende IA-avtale å ta ut målet om å få flere med nedsatt funksjonsevne inn i arbeidslivet. Etter vårt skjønn har ikke Inkluderingsdugnaden styrket et forpliktende partssamarbeid for å få dette til. Dugnaden har heller ikke fått partene nærmere oss brukerorganisasjoner som jobber med inkludering og mangfold. Vi har i hovedsak forholdt oss direkte til staten og ulike myndighetsorgan i vår dialog om noen av innsatsene i Inkluderingsdugnaden.

Det organiserte arbeidslivet

Et organisert samfunns- og arbeidsliv er en verdi som ligger tett opp mot FFOs verdier. Det er bra det generelt er høy oppslutning om det organiserte arbeidslivet. Samtidig merker vi oss en uheldig utvikling ved at andelen organiserte arbeidstakere av alle sysselsatte er noe lavere enn på 1980- og 1990-tallet.

Det er viktig at det legges til rette for bedriftsdemokratiet med korporative ordninger og faglig-politisk samarbeid. I dette ligger å gjøre det attraktivt å organisere seg for arbeidstakerne, og et virkemiddel kan være å doble fagforeningsfradraget - slik regjeringen går inn for i Hurdalsplattformen. Det er også viktig at arbeidslivets organisasjoner på alle nivå; fra øverste organisasjonsnivå og ned til arbeidsplassen og tillitsvalgte – jobber aktivt for mer inkludering og mangfold.

FFO jobber for bedre rekrutteringsstrategier for å inkludere flere arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse, og vi mener at offentlige og private virksomheter med flere enn 50 ansatte bør pålegges å ha en rekrutteringsstrategi for ansettelse av personer med funksjonsnedsettelse. Det organiserte arbeidslivet med arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene bør være med å ta initiativ til denne type inkluderingsvirkemidler.

Tilknytningsformer i arbeidslivet

FFO engasjerte seg da den nye bestemmelsen i arbeidsmiljøloven (AML) ble foreslått, og i vårt høringsvar til departementet i 2014 gikk vi imot forslaget som åpnet for utvidet adgang til midlertidige ansettelser. Vi hadde ikke tro på at dette var riktig løsning eller et godt virkemiddel for å få flere med funksjonsnedsettelse i jobb. Våre grupper ble pekt på som en av gruppene Solberg-regjeringen antok kunne få lettere innpass i arbeidslivet om man endret AML:

«Lovendringen ble særlig begrunnet med at en utvidet adgang til midlertidige ansettelser ville kunne fungere som et springbrett for personer i situasjoner hvor arbeidsgiver kan oppleve at det er risiko knyttet til ansettelsen. Formålet var altså at en slik adgang ville gjøre det lettere for flere å få arbeid. Dette ble blant annet beskrevet slik i punkt 5.1.1 i Prop. 39 L (2014–2015): Personer som av ulike årsaker har redusert arbeidsevne og usikker produktivitet opplever at det kan være vanskelig å oppnå ansettelse»

Kartleggingene i etterkant indikerer at regelendringen ikke har hatt ønsket effekt på å nå de uttalte målene. Undersøkelsene viser også at bestemmelsen er blitt lite benyttet. Samtidig er det fortsatt vår vurdering at denne type midlertidig arbeidstilknytning – også om den hadde blitt mer anvendt, ikke vil lette adgangen til arbeidsmarkedet for gruppene som blir beskrevet i formålet over. FFO velger derfor å opprettholde vårt synspunkt, og støtter utvalgets flertall i at bestemmelsen i § 14-9 andre ledd bokstav f bør oppheves.

Bruken av innleie fra bemanningsforetak har økt over tid. FFO har antatt at bemanningsbransjen ikke er opptatt av å leie ut arbeidstakere med tilretteleggingsbehov eller redusert arbeidsevne, og at våre målgrupper ikke i stor grad er representert i bransjen eller har god mulighet til å inkluderes i arbeidslivet via innleie fra et bemanningsbyrå. Vi er spesielt opptatt av unge med funksjonsnedsettelse sine muligheter i dette arbeidsmarkedet. Samtidig mangler vi tilstrekkelig kunnskapsgrunnlag for denne antakelsen.

Kartlegginger som er gjort mer generelt når det gjelder midlertidig ansatte viser at personer med nedsatt funksjonsevne i mindre grad enn andre oppnår fast ansettelse i løpet av ett år. Utvalget viser til at i andre grupper kan 40-50 prosent oppnå fast ansettelse. Det understøtter at våre grupper generelt har liten fordel av å være midlertidig ansatt, og vi er bekymret for at økt bruk av innleie kan fortrenge ledige jobber i bransjer som ellers kunne vært mer villige til å inkludere kvalifiserte unge arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse. Er det slik at bemanningsbransjen «skummer fløten» av nyutdannet arbeidskraft og andre som er attraktive å formidle til bedriftene som etterspør arbeidstakere, og at unge med funksjonsnedsettelse i den sammenhengen ikke anses som attraktive?

Vi mener det må fremskaffes mer kunnskap om hva økt innleie gjør med det totale inkluderings- og mangfoldsarbeidet i norsk arbeidsliv. Spesielt må det undersøkes om innleie bidrar til at bedriftene som

leier inn arbeidskraft uten å selv rekruttere arbeidstakerne lar være å etablere nødvendige rekrutteringsstrategier, eller ikke utvikler en bevissthet og positive holdninger knyttet til å ansette arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse. Vi ber i tillegg om at det må utvikles tiltak som gjør innleiebransjen orientert og forpliktet til inkluderingsarbeid. En del av dette bør være hvordan bransjen forpliktes og følges opp knyttet til Aktivitets- og redegjørelsesplikten i LDL.

Arbeidsgivers plikter knyttet til tilrettelegging og Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP).

FFO savner en drøfting av utvalget knyttet til AML og arbeidsgivers tilretteleggingsplikt for arbeidstakere med redusert arbeidsevne. Vi vil understøtte at lovfesting av arbeidsgiveres plikter knyttet til tilrettelegging og inkludering av arbeidstakere er en styrke ved den norske modellen. I den anledning må man i tillegg peke på LDL og arbeidssøkeres og ansattes rett til tilrettelegging jfr. § 22. Rett til individuell tilrettelegging for arbeidssøkere og arbeidstakere.

ARP blir omtalt kun ett sted i NOU 2021:9, og dette er den eneste henvisningen til LDL i hele rapporten på 389 sider. Utvalget er i den forbindelse kun opptatt av bruken av ufrivillig deltid. FFO mener at ARD i sin helhet burde vært drøftet, spesielt hvordan den kan bidra til et mer likestilt og ikke-diskriminerende arbeidsliv for alle grupper som er omfattet av § 26 Arbeidsgivers aktivitetsplikt, § 26 a Arbeidsgivers redegjørelsesplikt og § 26 b Arbeidsgivers opplysningsplikt om likestillingsarbeid. En bedre oppfølging av disse bestemmelsene vil etter vår mening harmonere med verdiene for norsk arbeidsliv i den norske modellen.

Terskelen inn i arbeidslivet og økte kompetansekrav.

Den norske modellen har bidratt til gode og trygge jobber med et relativt høyt inntektsnivå for brede grupper i arbeidslivet. Utvalget peker på at denne utviklingen er blitt støttet av samfunnets investeringer i utdanning og kompetanseutvikling, og at i Norge og de andre nordiske landene har strukturendringene i arbeidsmarkedet i hovedsak gitt flere jobber med høyere krav til kompetanse.

FFO jobber for at flere med funksjonsnedsettelse i langt større grad enn i dag må være en del av samfunnsutviklingen som gir mulighet til å skaffe seg god kompetanse og trygge jobber. Vi vet at effekten av utdanning på sysselsetting er dobbelt så stor for personer med funksjonsnedsettelse som for resten av befolkningen. Alt for mange med funksjonsnedsettelse har blitt stengt ute fra å optimalisere sine muligheter i utdanning og jobb. Mange som trenger tilrettelegging for å gjennomføre skole- og utdanningsløp opplever barrierer i utdanningssystemet, og da både pedagogiske, fysiske og sosiale barrierer. Vi ser en sammenheng mellom dette og frafall, og at denne gruppen har betydelig lavere utdanningsnivå enn den øvrige befolkningen.

Økte utdanningsmuligheter for barn og unge med funksjonsnedsettelse må jobbes med ut fra et livsløpsperspektiv. Vi er glade for fullføringsreformen og strategien med å få flere elever med funksjonsnedsettelse til å gjennomføre videregående opplæring. Men det må også rigges for et tilpasset og tilrettelagt utdanningsløp etter videregående skole. Det er også svært viktig å sikre gode overganger fra barndom til ungdom, og inn i voksenlivet med utdanning og jobb. Et skole- og utdanningssystem som får grupper med tilretteleggingsbehov til å gjennomføre en god utdanning må være et helt sentralt kvalitetstegn på den norske modellen.

Med vennlig hilsen

FUNKSJONSHEMMEDES FELLESORGANISASJON



Eva Buschmann
Styreleder



Lilly Ann Elvestad
Generalsekretær