

Til  
Arbeids- og sosialdepartementet

Oslo, 24.09.2014

## **Høring om endringer i arbeidsmiljøloven Om endringer i arbeidsmiljølovens regler om midlertidige ansettelse og inn-/utleie fra bemanningsforetak.**

*I 2020 vil om lag en million av Norges befolkning ha en hørselshemming som påvirker hverdagen, som sosial isolasjon og frafall fra utdanning og arbeidsliv. En del av disse har behov for omfattende rehabilitering, mens andre trenger tilrettelegging, hjelpemidler og kunnskap i å mestre sin hverdag. Gruppen hørselshemmet er mangfoldig og stadig flere rammes av hørselsnedsettelse. For å imøtekomme denne folkehelseutfordringen trengs kunnskap om hørsel. HLF er Norges største organisasjon for funksjonshemmede med 58 000 medlemmer.*

HLF (Hørselshemmedes Landsforbund) ønsker med dette å overbringe våre innspill til høringsnotat endringer i arbeidsmiljøloven. Vi vet at vi ikke er høringsinstans, men på grunn av dokumentets viktighet og et ønske om å synliggjøre hørselshemmedes situasjon i arbeidslivet velger vi å avgi høringssvar og håper departementet imøteser dette.

### **HLFs hovedsynspunkter:**

- En aktiv arbeidslivspolitik for hørselshemmede innebærer å satse enda mer på dedikerte og tilpassende ordninger, enn å åpne for en generell utvidet adgang til midlertidige ansettelser. HLF ønsker er inkluderende og tilrettelagt arbeidsliv
- En tilfredsstillende individuell oppfølging, tilgang på hjelpemidler og arbeidsrettet rehabilitering for hørselshemmede
- Mer kunnskap om inkludering av funksjonshemmede i arbeidslivet og de samfunnsmessige kostnadene både for individet og for storsamfunnet
- Holdningsskapende arbeid overfor arbeidsgivere og informasjon om de ulike ordningene som finnes ved ansettelse av hørselshemmede, for å minimalisere deres frykt for tapt arbeidsproduksjon
- En styrking av diskrimineringsvernet

HLFs mål er et inkluderende arbeidsliv og ønsker å være en samarbeidspartner med det offentlige, slik at flere hørselshemmede kan stå i arbeid og få de som har falt ut av arbeidslivet raskere tilbake. En dansk undersøkelse viser at nedsatt hørsel har en effekt i forhold til arbeidsmarkedstilknytningen. Sannsynligheten for arbeidsløshet, førtids- og uførepensjonering samt etterlønn øker i takt med hørselstap. En person med hørselstap er også mer psykisk utmattet etter endt arbeidsdag enn andre. Undersøkelsen har beregnet at hørselsproblemer i den danske befolkningen i aldersgruppen 50-64 år har et årlig tap i arbeidsproduksjonen på cirka 2,7 milliarder<sup>1</sup>. Dette viser at hørselstap har klare samfunnsmessige omkostninger. Tidlig og riktig rehabilitering motvirker dette. Samme tendens viser også en norsk undersøkelse<sup>2</sup>.

Hørselstap kan være særlig problematisk i en arbeidssituasjon. Å ha en hørselshemming innebærer for mange arbeidstakere at de må kompensere for funksjonsproblemet ved å

<sup>1</sup> Uhørt? Betydningen af nedsat hørelse for arbejdsmarkedstilknytning og arbejdsliv. København 2006, Socialforskningsinstituttet

<sup>2</sup> SINTEF Helse i samarbeid med Folkehelseinstituttet, Hørselshemmede i arbeidslivet (2004)

bruke ulike strategier og ekstra energi, slik at jobben skal kunne utføres som forventet. Dette "dobbeltarbeidet" fører til at mange hørselshemmede opplever sine jobber som både mentalt og fysisk anstrengende. Det er rundt 100 000 høreapparatbrukere som er tilknyttet det norske arbeidsliv. Beregninger sier at ytterligere 100 000 i yrkesaktiv alder hører så dårlig at de kunne hatt nytte av høreapparat. I tillegg har du mange som sliter med tinnitus, meniere og andre hørselsrelaterte diagnoser. Frykt for å misforstå i kommunikasjonen på jobben kan føre til passivitet og sosial tilbakeholdenhet, noe som kan gi ytterligere reduksjon i både formell og uformell interaksjon og dermed også føre til redusert jobbtilfredsstillelse. Dette kan videre føre til stagnasjon når det gjelder både faglig- og lønnsmessig utvikling. Arbeidsledigheten er høyere blant hørselshemmede enn blant de som har normal hørselsfunksjon.

HLF mener at å åpne for en generell utvidet adgang til midlertidige ansettelser ikke er riktig løsning for at flere hørselshemmede skal kunne stå og komme i arbeid. En aktiv arbeidslivspolitik for hørselshemmede innebærer å satse enda mer på dedikerte og tilpassende ordninger. Myndighetene bør ha mer målrettede virkemidler for å trygge arbeidsgivere og arbeidstakere. Informasjon om muligheter og ulike tiltak samt holdningsskapende arbeid er viktig. Både når det gjelder frykt for risiko og frykten for å redusere kostnads- og produktivetsbarrieren. Forutsigbarhet, trygghet, tilrettelegging (både av selve arbeidsplassen og arbeidsoppgaver), tilgang på hjelpemidler og samt rehabilitering og mestring, er viktige faktorer for arbeidsdeltakelse for hørselshemmede. I tillegg er forebyggingsperspektivet og tidlig innsats viktig.

Det finnes mange gode ordninger i dag, som ikke er utnyttet og brukt godt nok og som derfor ikke har fungert etter intensjonen. Tilretteleggingsgarantien er et eksempel på en god ordning som ikke er benyttet i tilstrekkelig omfang. Statens Personhåndbok sier at dersom en kvalifisert funksjonshemmet søker så skal minst én innkalles til intervju, HLF er usikre om det skjer i det praktiske. Ordninger som lønnstilskudd der NAV betaler deler av lønnen, midlertidige praksisplasser, traineestillinger og opplæringsplasser, midlertidig ansettelser for deltakere i arbeidsmarkedstiltak og IA-plasser er gode og målrettede tiltak. Det er også viktig å ha et sterkt fokus på overgangen mellom utdanning og jobb, særlig for personer med nedsatt funksjonsevne.

I dag er det få mestrings- og rehabiliteringstilbud for hørselshemmede som er yrkesaktive, i ferd med å falle ut eller ønsker seg tilbake i arbeid. HLF Briskeby har siden 2004 holdt tilpasningskurs finansiert over folketrygden for voksne tinnitus- og meniererammede, personer med cochlea implantat, tunghørte og døvblitte i yrkesaktiv alder og er landets ledende fagmiljø innen området. Her er noen av tilbakemeldingene fra deltakerne på disse kursene hva de ser på hva som kan være problematisk med norsk arbeidsliv;

- Mangel på kunnskap om ulike lyd miljø og effekten av hørselstap i støy kontra rolige omgivelser. Tale i støy er den mest utfordrende situasjonen også for høreapparatbrukere.
- Ventetider på høreapparat og hjelpemidler, samt ventetid på reparasjoner (og påfølgende sykemeldinger)
- Mangel på arbeidsplasser som har kunnskap om hørsel og akustikk
- Mangel på forvaltningsansatte som har kunnskap om effekten av hørselstap
- Mangel på lønnstilskudd (TULT)
- Mangel på skriveolker i arbeidssituasjoner, særlig i forbindelse med møteavvikling
- Hørselshemmede er «usynlige» i NAV – og helseregistre, folk blir sykemeldt av andre grunner enn hørselsproblemer, som muskel-skjelettplager, psykiske lidelser osv. En får da ikke hjelp med sin hørselsutfordring

- Hørselsproblemer gir ofte behov for livslang læring, tilpasning og gjentakende rehabilitering, særlig hvis hørselsbildet og/eller arbeidsoppgavene endres.
- Få mestrings- og rehabiliteringskurs som bidrar til at hørselshemmede lærer seg å mestre sitt funksjonstap;
  - o Som eksempelvis: hvordan «overleve» lunsjen i en stor kantine? Hvordan skal forståelse for at man plutselig er teknisk døv og misforstår mer, eventuelt trekker seg tilbake.
  - o Hvordan skape forståelse for at man trenger hviletid i løpet av arbeidsdagen?
  - o Hvordan skape et miljø hvor alle hører hva møteleder og møtedeltakere sier?

Vern mot diskriminering i arbeidslivet etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven skal sikre arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne. Dette vernet sier ettertrykkelig at usaklig forskjellsbehandling basert på feil antakelser om egnethet og behov for tilrettelegging er diskriminering. Hørselshemmede arbeidstakere har rett på individuell og saklig vurdering av kvalifikasjoner på lik linje med arbeidstakere. For HLF er det viktig at arbeidssøkere med dårlig hørsel ikke blir avvist i intervju situasjoner når de har hatt med tolk, eller at ansatte mister jobbtilbud når det kommer frem at de hører dårlig og har tilretteleggingsbehov. Dette skjer i dag. Arbeidsgiver har ikke etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven lov til å vektlegge behov for tilrettelegging. Her er det viktig med informasjon ut til arbeidsgivere og et holdningsskapende arbeid.

Vi er enige med departementet om at det er for lite kunnskap om midlertidige ansettelser i det norske arbeidsmarkedet. HLF ønsker også mer forskning på arbeidsliv og hørselshemmede, hvilke individuelle og samfunnsøkonomiske kostnader det er ved at hørselshemmede ikke deltar på lik linje med andre i arbeidslivet. Hva er det som skal til?

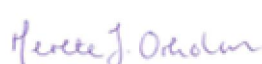
HLF ønsker regjeringen lykke til med å skape et inkluderende arbeidsliv der alle kan bidra. For mer informasjon kan Orholm kontaktes på [orholm@hlf.no](mailto:orholm@hlf.no) eller 22 63 99 26/91628776.

Med vennlig hilsen

**HLF (Hørselshemmedes Landsforbund)**



Anders Hegre  
Generalsekretær



Merete J. Orholm  
Leder av interessepolitisk avdeling