

HVORDAN INKLUDERE ALLE I ARBEIDSLIVET?

Jan Tøssebro

NTNU Samfunnsforskning

Utfordringen

The key challenge for Norway is to understand why the existing frameworks, which look good, are not delivering (OECD 2006, s 14)

- Høy allmenn sysselsetting, lav ledighet
- Mange arbeidsrettete tiltak
- Sysselsettingsraten blant funksjonshemmete lavest i Norden, gjennomsnittet av OECD, 15 prosentpoeng under Sverige
- Forbehold om sammenlignbarhet
- Utviklingen over tid?
 - Hjelper tiltakene? Utdanning?

Aktuelle tema

- Personfaktorer
 - Utdanning, «onset», grad og type funksjonsnedsettelse
- Relasjonsfaktorer
 - Overganger, erfaringer med tiltak, uvillige arbeidsgivere
- Kontekstfaktorer
 - Næringsstruktur mm.
- Virker tiltak?
- Har vi for gode trygder? (Jf. tidligere arbeidsminister)
- Svikter en sentral forutsetning – villige arbeidsgivere?

Insentivdebatten – det må lønne seg å arbeide

- Insentiv for hvem?
- Land med ulike trygdeordninger
 - Ingen støtte
- Nye trygdete
 - Inkonsistent
 - Insentiv-virkninger for vandringer mellom ordninger og sent i karrieren (AFP mm)
- Motivasjon for arbeid
 - Ingen støtte bortsett fra når en nærmer seg pensjonsalder
- Forløpsstudiene
 - Lange løp i marginal posisjon dominerer

Villige arbeidsgivere?

- Diskriminering
 - Diskrimineringsopplevelse og diskrimineringstesting
 - Virker lovgivningen?
- Holdninger
 - Beholde vs. rekruttere
 - Evaluering av IA-avtalen
 - Variasjon, kanskje ikke så galt likevel, men handling mangler
 - Tiltak – fører det til bakerst i køen?
- Ansettelser og minimax: Risiko-barrieren
 - Kan den reduseres? Må en lytte til arbeidsgivere?

Hva ønsker arbeidsgivere fra tiltaksapparatet

(Nicolaisen 2017)

- Tilgjengelighet
- Rask respons
- Fast kontaktperson
- Oppfølging
- Informasjon om arbeidssøker
- Avlastning med papirarbeid

Ringer i Vannet – et forsøk på å mobilisere NHO-bedrifter

- Rekruttering fra attføringsbedrifter
 - Utgangspunkt i bedriftens behov for rekruttering, tettere oppfølging, fast kontaktperson, går god for søkere
- Åpenbar mer-rekruttering
 - Årsak eller virkning – trolig begge deler
- Bedriftenes perspektiv:
 - Trygghet, tillit og tilgjengelighet (kontaktperson, oppfølging, utprøving)
- Begrensninger:
 - Rekruttering til et bestemt (synkende) segment
 - Ofte vansker med å finne person som tilfredsstiller kravene
 - Lite bruk av varige tilskudd og fysisk tilrettelegging

Andre tiltak mot arbeidsgivere

- For lite fokus?
- Reguleringspolitikk – generell dreining i funksjonshemmingspolitikken:
 - Pisk/ krav
 - Overtalelse (IA-avtalen, gode eksempler)
 - Gulrøtter (lønnssubsidier, støtte ved tilrettelegging, annen risikodeling)
- Mer pisk?
 - Diskrimineringsbeskyttelse
 - Universell utforming/ individuell tilpasning
 - Fortrinn?
 - Kvoter?
 - Krav ved offentlige leveranser?