

Ge arbetsförmedlingen resurser att vara de handikappades ombudsman

Bertil Rehnberg

Bertil Rehnberg är sedan 1973 generaldirektör för Arbetsmarknadsstyrelsen. 1945 var han sekreterare åt kommittén för partiellt arbetsföra. Han har sedan under hela sin arbetstid inom verket haft nära kontakt med handikappfrågor. 1963 var han huvudsekreterare i arbetsmarknadsutredningen och är fr ledamot av sysselsättningsutredningen.

Denna artikel bygger på ett inledningsanförande som Bertil Rehnberg höll på Svenska Teknologföreningens konferens om Betingat arbetsföra en resurs i samhället.

Förbättrade konjunkturer klarar inte målsättningen: arbete åt alla, säger han. Företagen anser att redan vid en mycket måttlig förbättring av läget har de svårt att få den personal de vill ha. Tekniker och ekonomer gäller för att vara rationella. Kostar det lika mycket att anställa en person med begränsad arbetsförmåga som en som är bättre rustad är deras val inte svårt. Därför tror jag det är nödvändigt att utveckla systemet med lönesubvention till företag som anställer handikappade.

Betingat arbetsföra, partiellt arbetsföra, arbetshindrade, villkorligt arbetsföra, handikappade, arbetshandikappade – ibland döljer ord mer än de förklarar. På vardagsspråk rör det sig om "människor som vill arbeta, men som oftast inte får en chans att göra det", i vart fall inte på vanliga villkor.

Jag tror ingen kan klaga på det intresse som politi-

ker och andra under åren ägnat denna fråga. Under minst 35 år har man utrett vad som ska göras för att de arbetshandikappade ska få samma rätt till arbete som andra.

Visst har det skett framsteg. Mätt i pengar är satsningarna idag enormt mycket större än för bara tio år sedan. En mycket stor del av de resurser som satsas på arbetsmarknadspolitiken avser just åtgärder, som ska förbättra de arbetshandikappades möjligheter att få ett jobb.

Men det har varit helt otillräckligt. Utvecklingen i arbetslivet och på andra områden har lett till att allt fler hamnat i gruppen arbetshandikappade. Därför har de ökade resurserna i stort gått åt till att hålla ställningarna. Om de ens förmått detta.

Otillräckliga insatser

Alltsedan 40-talet har det högtidligen deklarerats att åtgärderna till stöd för de arbetshandikappade skulle utformas enligt "normaliseringsprincipen", dvs först när allmänt tillgängliga medel visade sig otillräckliga skulle specialåtgärder tillgripas.

Otillräckligheten i insatserna kan mätas på olika sätt. Inom arbetsmarknadsverket kan vi se det i vår egen statistik. Vi har den senaste tiden haft inemot en kvarts miljon arbetssökande varje månad på förmedlingarna. Många av dessa har varit handikappade i en eller annan mening. Drygt 10% eller fler än 25 000 har haft sådan begränsning i möjligheterna att ta arbete att särskilda arbetsvårdsåtgärder bedömts erforderliga.

Vi har ingen statistik som visar den relativa arbetslösheten bland de arbetshandikappade som grupp betraktad. Vi vet att arbetslösheten bland unga och bland invandrare är dubbelt så hög som genomsnittet för arbetskraften. Dessutom är deras arbetslöshetsperioder avgjort mycket längre än bland andra grupper.

Det är lätt att även med annan statistik, tex över förtidspensioneringen, belysa de handikappades svåra situation.

Svårt på öppna marknaden

Enligt normaliseringsprincipen skulle de arbetshandikappade i första hand skaffas arbete på den reguljära marknaden. Här har det knappast gått efter ritningarna.

Under 1977 var det 70 000 arbetssökande som registrerades som arbetshandikappade. Av det antalet var det 8.5 procent som kunde anvisas arbete i öppna marknaden på reguljära villkor. Ytterligare 3 procent kunde placeras i sk halvskyddad sysselsättning dvs med statlig lönesubvention.

I september 1978 fanns vid förmedlingarna mer än 25 000 arbetshandikappade sökande. 332 fick anställning i öppna marknaden på reguljära villkor, 127 placerades i halvskyddat arbete, medan drygt 1 400 fick olika former av skyddat arbete. Fler skulle ha behövt en sådan chans, men resurserna räckte inte längre. (Fig. 1.)

Cirka 50 000 personer är idag placerade i olika former av skyddat arbete. I särskilda verkstäder, i arkivarbeten och beredskapsarbeten som drivs eller

Tabell 1. Placering av arbetshandikappade.

Antal arbetshandikappade som i sept 1978 var placerade i		
● halvskyddat arbete	11 907	
● verkstad för skyddat arbete	17 191	
● arkivarbete	15 415	
● arbetsprövning/träning	2 683	
● beredskapsarbete	5 844	Sept 77
	53 040	50 087

finansieras av det allmänna. Eftersom möjligheterna att finna arbeten på den öppna marknaden är så begränsade, skulle den här verksamheten behöva vara av mycket större omfattning. (Tabell 1.)

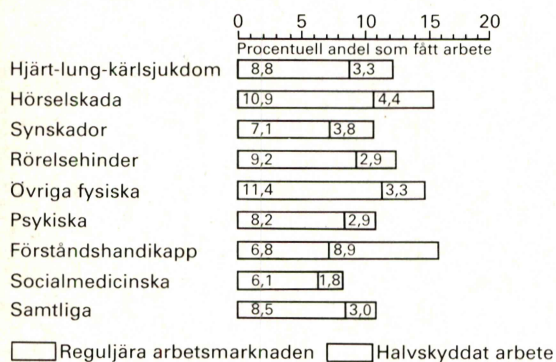
Särskilt anordnade skyddade arbetsplatser är inte den bästa lösningen, varken från ekonomiska, sociala eller andra synpunkter. Trots detta visar undersökningar att de som får sin utkomst på de här arbetsplatserna ändå är nöjda. Förklaringen måste vara att de som svarat vet hur arbetsmarknaden i övrigt fungerar. De vet att deras möjligheter där är begränsade.

Lågkonjunkturen drabbar de arbetshandikappade hårdare än andra. Det är lättare att vara kvar på ett jobb, där det skett en ömsesidig anpassning mellan en handikappad person och arbetsplatsen, än att börja på ett nytt. Företagsnedläggningar och avskedanden har försatt många handikappade i en svår situation. Men det stora tillskottet till gruppen kommer nog genom den långt utdragna process som går via kortare och längre sjukskrivningar, lång bortvaro från arbetsmarknaden och som ofta slutar med förtidspensionering.

Företagen väljer kräset

I höstas fick vi besked om en successiv förbättring i den svenska ekonomin. Några påtagliga effekter på arbetsmarknaden lär vi inte få på ännu en tid. Ändock har åtskilliga företag börjat anställa arbetskraft, både för att ersätta avgång och för att öka sin

Fig.1 Andelen arbetshandikappade som fått arbete



.....

Av 70 000 registrerade 1977 arbetshandikappade kunde 8.5% anvisas arbete i öppna marknaden på reguljära villkor.

.....

.....
*Företagsnedläggningar och avskedanden har
försatt många handikappade i en svår situa-
tion.*
.....

personalstyrka. Som ett brev på posten kommer nu rapporterna om att man har svårt att få det folk man vill ha. Detta skall ses mot bakgrunden att vi i månadsskiftet nov/dec hade mer än 100 000 arbetslösa och 150 000 i olika arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Då har hänsyn inte tagits till de som utbildas enligt 25-kronan eller för vilka samhället betalar särskilt lönebidrag inom tex teko, stål och pappers-industrierna.

Vi noterar alltså att vid en mycket måttlig förbättring i läget så anser företagen att det är svårt att få den personal man vill ha. Till en del hänger det naturligtvis samman med att en del av de arbetslösa har bestämda uppfattningar om vilket arbete de vill ha. Rekryteringssvårigheterna kan också hänga samman med att de arbetslösa finns på andra orter än där jobben finns. I hög grad beror dock svårigheterna på de krav som företagen ställer. Vi vet ju sedan tidigare att kraven växer under en lågkonjunktur.

Ett företag som nu aviserat rätt stora nyanställningsbehov – och som alls inte är unikt – anställer bara undantagsvis äldre. Man har en medelålder inom företaget på strax över 30 år. Av de sökande som finns på orten är emellertid var tredje över 45 år. På samma sätt med kvinnor. Kvinnorna utgör mer än hälften av alla arbetssökande på orten, men bara få gör sig besvär att söka. Ännu svårare är det naturligtvis för arbetshandikappade. Inte minst därför att de jobb, som kommer ut på marknaden är de som man har svårast att besätta. De mera eftertraktade jobben klaras i hög grad genom internrekrytering.

Risken är nu att en ytterligare uppgång i konjunkturen kommer att leda till flaskhalsproblem på arbetsmarknaden. Vi kommer sannolikt in i den paradoxala situationen med samtidig brist på arbetskraft och en kvardröjande arbetslöshet, vilken då måste motverkas med fortsatta kraftfulla arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Jämsides med detta kommer sä-

kert både offentliga och privata arbetsgivare att försöka fylla sitt behov av arbetskraft utifrån, främst från Finland, i förhoppning om att tillresande finnar ska passa bättre än bla de tusentals finnar som redan går arbetslösa i Sverige. I den här processen kommer de arbetshandikappades intressen till korta.

Vi kommer alltså på nytt att få den gamla iakttagelsen bekräftad att det inte räcker med förbättrade konjunkturer, om man ska klara målsättningen arbete åt alla.

Målkonflikter

Vad jag tidigare sagt om personalpolitik och rekryteringsmönster skulle möjligen kunna uppfattas så, att jag över en kam vill ställa alla företag vid skam-pålen. Det har nu inte varit avsikten. Jag tror tvärtom att de flesta företag spelar efter de regler som gäller. Deras uppgift är ju inte – i vart fall inte i första hand – att ge arbete åt handikappade. Deras övergripande mål är snarare att skapa vinster (ibland får det räcka med att minimera förlusterna). Inte sällan är detta mål i konflikt med samhällets intressen, tex att ge jobb åt arbetshandikappade. Vi kommer ingen vart med att moralisera över detta.

Sett utifrån hela samhällets intresse kan det inte vara rationellt att driva en personalpolitik som håller en stor grupp människor utanför produktionen, människor som sedan ska klaras på ett samhällsekonomiskt och socialt sett sämre sätt.

Rationella ekonomer

Tekniker och ekonomer gäller ju för att vara rationella. De tar inte till den största och kraftigaste maskinen om en arbetsoperation kan genomföras med en mindre maskin. Men, och det är ett viktigt men, om den större kan göra flera operationer, om den är mer flexibel, mera tålig etc – men ändå inte dyrare – ja, då väljer man förmodligen den större

.....
*En ytterligare uppgång i konjunkturen försät-
ter oss sannolikt i den paradoxala situationen
av samtidig brist på arbetskraft och kvardrö-
jande arbetslöshet.*
.....

Det är nödvändigt att utveckla system med lönesubvention till företag som anställer handikappade.

modellen.

Och så är det med arbetskraften också. Kostar det lika mycket att anställa en person med begränsad arbetsförmåga som en som är bättre rustad, då väljer man vanligen den som har den större kapaciteten. Nu pläderar jag inte för att de arbetshandikappade ska pruta på sina lönekrav. Men jag tror att det är alldeles nödvändigt att utveckla systemet med lönesubvention till företag som anställer handikappade, så att företagen får ett direkt motiv att handla i linje med det allmänna intresset. Vi är redan inne på den vägen med den halvskyddade sysselsättningen och sysselsättningsutredningen har föreslagit en fortsättning.

Handikappades ombudsman

Pengar är betydelsefulla, men pengar allena räcker inte. Erfarenheterna från den halvskyddade sysselsättningen visar att knappast ett enda företag kommer spontant och säger: "nu ska vi anställa personal och vi är beredda att ta arbetshandikappade, om vi får lönebidrag". Sânt händer alltså inte. Därför måste någon kunna agera som de handikappades ombudsman. Jag kan inte se att någon kan göra det bättre än arbetsförmedlingen. Under förutsättning att förmedlingen får resurser för uppgiften, men det har vi inte idag. Nu har propositionen om arbetshandikappade kommit och då vet vi att arbetsförmedlingen bara i begränsad omfattning får sitt personalbehov tillgodosett.

En ytterligare bit på väg skulle man alltså komma med bättre förmedlingsresurser och ökad aktivitet inom anpassningsgrupperna. Ansvar för att en sådan kommer till stånd vilar också på arbetsförmedlingen, men i första hand bör det vara en fråga om partssamverkan inom företagen. Ändå är det viktigt att samhället utanför företaget är med i detta arbete, som eljest kan komma att präglas av en ohelig allians mellan företag och fack. Det är inte så svårt att förstå att man möts i en negativ inställning, om

någon utifrån ställer krav på att man ska anställa tex en alkoholmissbrukare i ett litet arbetslag.

Standardarbetskraft.

Det finns också mycket mer att göra ifråga om arbetsplatsens anpassning till de sökandes förutsättningar. Jag vågar påstå att teknikerna alltjämt konstruerar arbetsplatser baserade på en uppfattning att det finns en standardarbetskraft. De som avviker från denna standard har svårt att få eller behålla ett jobb. Det viktiga är naturligtvis, att redan då man bygger upp arbetsplatserna ta hänsyn till detta faktum att alla de som ska verka där inte är likadana. Att utforma miljö och arbetsorganisation så att också arbetshandikappade får en verklig chans är därför en av de viktigaste förutsättningarna för en lösning av denna fråga.

Vi får heller inte glömma den stora uppgiften att förstärka den enskildes position genom förbättrad utbildning, arbetsträning, hjälpmedel etc. Det är följande inom detta område som de största resurserna hittills satsats.

Det är inte troligt att allt det jag nu räknat upp är tillräckligt. Förmodligen når man inte ända fram med samförståndslösningar och frivillighet. Det är inte på något sätt förvånande att man inom de handikappades organisationer då och då kommer tillbaka till tanken på en kvotlagstiftning, även om man vet från andra länder att en sådan lagstiftning haft en begränsad effekt.

Morot eller tvång

Det finns i det "svenska systemet", som alltså i huvudsak bygger på att man ska hålla fram morötter, också ett visst inslag av tvång. Jag tänker naturligtvis på främjandelagen. Innebörden i den lagstiftningen har ibland missförståtts. Den syftar i första hand till att få till stånd en dialog mellan arbetsförmedlingen och företagen med sikte på att de senare ska driva en personal- och rekryteringspolitik som

Det är en stor uppgift att förstärka den enskildes position genom förbättrad utbildning, arbetsträning, hjälpmedel etc.

.....

Tonen måste höjas i dialogen mellan myndigheterna och företagen när det gäller tillämpningen av främjandelagen.

.....

gagnar de arbetshandikappade och äldre. Men i förlängningen ska också länsarbetsnämnden kunna lämna anvisningar för detta till enskilda företag och ytterst kan AMS förordna, att företag som inte följer givna anvisningar inte får rekrytera annan arbetskraft än den förmedlingen anvisar. Förmedlingen kan dock inte föreskriva att viss person ska anställas.

Hittills har lagens mera uppfordrande delar knappast kommit till användning. Utvecklingen under senare tid pekar nu mot att tonen måste höjas i dialogen mellan myndigheterna och företagen. Vi gav redan i början av förra året förmedlingarna anvisningar om hur de här frågorna ska skötas. Men återigen är detta en arbetskrävande och svår uppgift som kommit i kläm under de senaste årens stora

anspänning inom arbetsmarknadspolitiken.

Arbete en social gemenskap

Jag har flera gånger snuddat vid de samhällsekonomiska konsekvenserna av att de arbetshandikappade hålls utanför arbetsmarknaden. Det är en viktig aspekt och samhället kommer inte undan kostnaderna därför att vi avstår från att ge de arbetshandikappade jobb. Vi får igen kostnaderna – och till högre belopp – under andra rubriker.

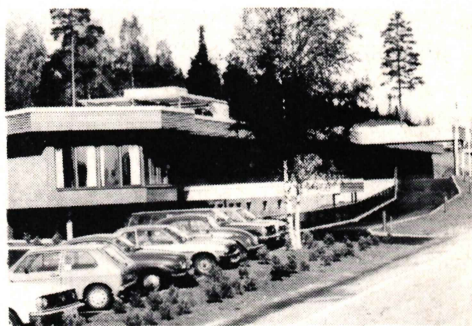
Till sist är detta inte först och främst en fråga om samhällsekonomi. Det är en fråga om enskilda människor och deras välbefinnande. Ingen mår väl av att vara utan arbete. Det finns en bra formulering om detta i sysselsättningsutredningens första betänkande: "Arbetet och dess villkor formar en väsentlig del i en människas liv. Arbetet är ett medel att skapa en god materiell försörjning. Men arbetet har också ett eget värde som en väg till social gemenskap. Arbetet svarar mot grundläggande mänskliga behov att utveckla och berika tillvaron".

Fryk – Center

*det nya
rehabiliteringshemmet
i Torsby*

FRYK-CENTER

- ett rehabiliteringshem för alla slag av fysiskt handikapp.
- för trafik- och polioskadade, reumatiker, MS- och Cp-skadade.
- för alla ålderskategorier, från 16 år och uppåt
- tar emot gäster från hela landet
- under tillsyn av läkare samt med sjuksköterskor, sjukgymnaster och arbetsterapeuter
- med nya moderna lokaler – rymlig simbassäng; enkelrum för alla gäster
- godkänt av Socialstyrelsen; rekommenderat av Landstingsförbundet har inlett sin verksamhet den 1 sept 1978.



Fryk-Center

Vill Du veta mer om Fryk-Center, ring då Torsby 0560/126 20.

Eller skriv – adr Järnvägsgatan 29, 685 00 Torsby.